

طراحی مدل مهارت‌های اشتغال پذیری دانش‌آموختگان آموزش عالی کشور

نمونه موردی: بنگاه‌های کوچک و متوسط استان تهران

Designing A Model of Employability Skills for Higher Education Graduates

(Case Study: SMEs In Tehran Province)

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۹/۴، تاریخ ارزیابی: ۱۳۹۷/۱۱/۲۴، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۱/۱۹

Ali Darvishan, Dr. MohammadSaeed
Taslimi, Dr. Rezvan Hakimzadeh

علی درویشان^۱، دکتر محمد سعید تسلیمی^۲، دکتر

رضوان حکیم زاده^۳

Abstract: In today's market, the lack of necessary skills to operate efficiently could be mentioned as one of the significant issues. In the past, it was reported that higher levels of education correlates with lower unemployment rates leading to higher incomes for people with higher educations. However, this has changed over time, and recent statistics revealed that the unemployment rate of university graduates is higher than the general unemployment rate in the society. This highlighted the significance of skills essential for operating in the market. Hence, this study seeks to present a model for skills that could raise the chance of employment referring to the literature review. This model was defined based on three groups of hard, soft and cognitive skills. The data were collected through interviews with some of recruiting officials and entrepreneurs. The findings indicated that after 15 interviews, the information and views obtained from the elites had reached saturation levels. Subsequently, the Delphi method questionnaire was extracted, and by referring to these companies, the views of the elites were obtained for the second time. This process was carried out four times, until a consensus was obtained about the skills necessary for the university graduates to enter the labor market. Finally, 17 main skills were mentioned by market participants as the essential skills for graduates to enter and work in the job market. The analysis in this study was conducted through fuzzy technique.

Keywords: employability, employability skills, higher education graduates, employment, fuzzy group Delphi Method

چکیده: یکی از مواردی که امروزه در بازار کار خود را به‌روشنی نشان می‌دهد، اهمیت روزافزون مهارت‌های موردنیاز برای فعالیت در این بازار است. در سال‌های گذشته همیشه مشاهده می‌شد که افزایش سطح تحصیلات باعث کاهش نرخ بیکاری می‌شود و افراد دارای تحصیلات بالاتر، درآمد بیشتری در طول دوران زندگی خود داشته‌اند. اما این موضوع در طول زمان تغییر کرده است و آمارهای موجود نشان می‌دهند که نرخ بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی از نرخ بیکاری عمومی در جامعه بالاتر رفته است. این موضوع باعث شد تا مبحث مهارت‌های موردنیاز برای فعالیت در بازار کار موردتوجه قرار گیرد. در این پژوهش، ابتدا با استفاده از مرور ادبیات در حوزه اشتغال پذیری، مدل اولیه پژوهش استخراج شد. این مدل بر پایه سه گروه مهارت سخت، نرم و شناختی ایجاد شد. سپس بر اساس آن با مسؤلان جذب و استخدام و کارآفرینان برخی از شرکت‌های فعال در بازار مصاحبه انجام شد و مشاهده شد که پس از انجام ۱۵ مصاحبه، اطلاعات و دیدگاه‌های به‌دست‌آمده از نخبگان به سطح اشباع رسیده است. پس‌از آن پرسش‌نامه روش دلفی استخراج شد و با مراجعه مجدد به این شرکت‌ها، دیدگاه‌های نخبگان برای بار دوم به دست آمد. این فرآیند چهار بار انجام شد تا این‌که بر روی مهارت‌های موردنیاز برای فعالیت دانش‌آموختگان دانشگاهی در بازار کار اجماع حاصل شد. ۱۷ مهارت اصلی که از دید فعالان بازار به‌عنوان مهارت‌های اصلی موردنیاز دانش‌آموختگان برای ورود و فعالیت در بازار کار بودند، استخراج شدند. تحلیل‌ها و محاسبات در این پژوهش با استفاده از تکنیک فازی انجام شده است. بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود در برنامه‌های درسی آموزش عالی به مهارت‌های موردنیاز برای دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها توجه شود و این مهارت‌ها در چارچوب بازنگری برنامه‌های درسی وزارت علوم لحاظ شود. همچنین دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی دوره‌های مهارتی را بر مبنای مهارت‌های اشتغال پذیری از طریق دوره‌های کارآموزی برای دانشجویان ارائه دهند.

کلمات کلیدی: اشتغال پذیری، مهارت‌های اشتغال پذیری، دانش‌آموختگان آموزش عالی، برنامه درسی آموزش عالی، روش دلفی گروهی فازی.

^۱ دانشجوی دکتری، دانشکده علوم تربیت و روانشناسی، دانشگاه تهران، adarvishan@gmail.com

^۲ استاد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه تهران، taslimi@ut.ac.ir

^۳ دانشیار، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه تهران، hakimzadeh@ut.ac.ir

درواقع اهمیت آموزش عالی برای اقتصاد از توانایی آن برای افزایش، انباشتگی یا خلق سرمایه انسانی و افزایش سطح کارایی کلی اقتصاد است (اردم^۱، تانسل^۲ و تاگجو^۳، ۲۰۱۲). بسیاری از پژوهش‌های انجام‌شده تأثیر مثبت این سرمایه‌گذاری را بر رشد اقتصادی و توسعه نشان داده‌اند (افضل^۴، رحمان^۵، فاروق^۶ و سرور^۷، ۲۰۱۱ و برخا^۸ و برخا^۹، ۲۰۱۳ و کاستلو-کلیمنت^{۱۰} و ایدالگو-کابریانا^{۱۱}، ۲۰۱۲ و هایمنن^{۱۲}، ۱۹۸۰ و ساکاروپولوس^{۱۳}، ۱۹۹۴ و شولتز^{۱۴}، ۱۹۸۹). کیفیت آموزش نیز در برخی از پژوهش‌ها (مانند کاستلو-کلیمنت و ایدالگو-کابریانا، ۲۰۱۲ و بهرمان^{۱۵} و کنان^{۱۶}، ۱۹۸۷ و سینگ^{۱۷}، بدی^{۱۸} و ادواردز^{۱۹}، ۲۰۰۲ و سولومون^{۲۰}، ۱۹۸۵) مورد توجه قرار گرفته است و بیان شده است که میزان تأثیرگذاری آموزش در توسعه بستگی به کیفیت آموزش نیز دارد. موضوعی که می‌توان در این پژوهش‌ها مشاهده کرد این است که همه این پژوهش‌ها معتقدند که آموزش تأثیر مثبتی بر توسعه اقتصادی و افزایش سرمایه انسانی دارد. اما موضوعی که به‌تازگی خود را در بسیاری از پژوهش‌ها نشان داده است این است که این سرمایه‌گذاری لزوماً منجر به رشد اقتصادی و توسعه کشور نمی‌شود و ممکن است وجود برخی نارسایی‌ها باعث شود که این سرمایه‌گذاری عملاً به نتایج مثبتی منجر نگردد (کارول^{۲۱} و تانی^{۲۲}، ۲۰۱۳، ماریوس-کریستین^{۲۳} و همکاران، ۲۰۱۲ و میشل^{۲۴}، ۲۰۱۱، پانا^{۲۵} و موسورا^{۲۶}، ۲۰۱۳). به‌عنوان مثال پژوهشی که در کشور چین و پس از گسترش سریع دوره‌های آموزش عالی

¹ Erdem

² Tansel

³ Tagcu

⁴ Afzal

⁵ Rehman

⁶ Farooq

⁷ Sarwar

⁸ Burja

⁹ Burja

¹⁰ Castelo-Climent

¹¹ Hidalgo-Cabrillana

¹² Heyneman

¹³ Psacharopoulos

¹⁴ Schultz

¹⁵ Behrman

¹⁶ Kenan

¹⁷ Singh

¹⁸ Bedi

¹⁹ Edwards

²⁰ Solomon

²¹ Carroll

²² Tani

²³ Marius-Cristian

²⁴ Mishel

²⁵ Pana

²⁶ Mosora

انجام‌شده است نشان می‌دهد که این گسترش عملاً باعث افزایش تعداد دانش‌آموختگان دانشگاهی بیکار بوده است (لی^۱، والی^۲ و شینگ^۳، ۲۰۱۴). پانا و موسورا (۲۰۱۳) نیز نشان داده‌اند که گسترش دوره‌های آموزش عالی در اروپا باعث شده است که نرخ بیکاری در این کشورها افزایش یابد.

افزایش سال‌های تحصیل در ادبیات مرتبط با اشتغال، به‌عنوان یکی از نشانگرهای افزایش درآمد در طول زندگی شناخته می‌شود. بسیاری از پژوهش‌ها نشان داده‌اند که ارتباط میان افزایش سال‌های تحصیل و درآمد در طول دوره زندگی، ارتباطی مثبت می‌باشد. یکی از مهم‌ترین مباحث در این زمینه رابطه مینسر است. مینسر در این رابطه نشان داده است که درآمد یک فرد در دوره زندگی‌اش، بستگی به میزان تحصیلات، سال‌های تحصیل و تجربه او دارد.^۴

بر اساس رابطه مینسر، فرد قاعدتاً هر چه تحصیلات بالاتری داشته باشد، در شرایط برابر درآمد بالاتری خواهد داشت. جمع‌بندی مینسر بسیار خوشبینانه‌است، چراکه مثلاً در ایالات متحده، هر یک سال افزایش سال‌های تحصیل باعث افزایش ده درصدی درآمد می‌شود، اما این موضوع از کشوری به کشور دیگر و از زمانی به زمان دیگر متفاوت است (پانا و موسورا، ۲۰۱۳). چگونگی پخش درآمد در اجتماع بستگی به افرادی دارد که در درون جامعه هستند و این‌که چه الگویی برای کسب درآمد دارند. افرادی که سال‌ها پیش تحصیل کرده‌اند ممکن است بیشترین تأثیر را در تولید و رشد داشته باشند، هرچند که بخش کوچکی از بازار کار را به خود اختصاص می‌دهند (هانوشک، ۲۰۰۹).

در تابع مینسر توجهی به یادگیری رسمی و غیررسمی نمی‌شود؛ به این مفهوم که باید ارتباطی کیفی میان آموزش و رشد اقتصادی در نظر گرفت و ارتباط کمی میان نتایج رسمی که دانشجویان به دست می‌آورند و رشد اقتصادی، نمی‌تواند نشانگر مطلوبی باشد (پانا و موسورا، ۲۰۱۳).

تابع مینسر، یکی از مهم‌ترین تلاش‌هایی است که سعی در نمایش تأثیر آموزش در رشد اقتصادی و توسعه دارد، اما همان‌طور که دیده می‌شود، نقدهایی جدی به این تابع وارد است که به‌صورت خلاصه می‌توان آن‌ها را چنین برشمرد:

¹ Li

² Whalley

³ Xing

^۴ رابطه مینسر در ساده‌ترین حالت به شکل زیر است:

$$\ln W_i = \alpha + \beta S_i + \gamma E_i + \delta E_i^2 + \varepsilon_i$$

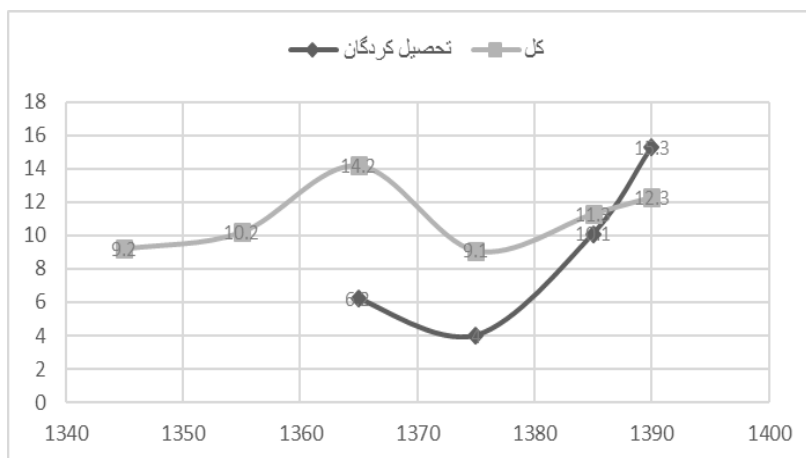
که در آن W میزان درآمد فرد در طول زندگی، S سال‌های تحصیل و E میزان تجربه فرد می‌باشد (درویشان و

حکیم‌زاده، ۲۰۱۵).

- سال‌های تحصیل نشانگرِضعیفی برای میزان درآمد است.
 - باید بتوان نشانگرهایی وارد موضوع کرد تا مهارت‌های درونی فرد نیز در نظر گرفته شود.
 - تفاوت سال‌های تحصیل چندان دقیق نیست. به این صورت که در تابع مینسر یک سال افزایش در مقاطع مختلف و در محل‌های مختلف ارزشی یکسان دارد که در واقعیت منطقی نیست.
 - توجهی به کیفیت آموزش نشده است. آموزش را تنها سال‌های تحصیل دانسته است درحالی‌که مقیاس سال‌های تحصیل در صورتی منطقی است که آموزش به‌صورت یکسان داده شود، درحالی‌که در عمل تفاوت زیادی میان آموزش در کشورها و مراکز آموزشی مختلف وجود دارد.
 - مسئله بیش انباشتگی کیفی و بیش انباشتگی کمی را موردتوجه قرار نداده است.
 - سمت تقاضا را به‌طورکلی در نظر نگرفته است. به نظر می‌رسد مینسر فرض کرده است که تنها آموزش‌های مرتبط با بازار کار به افراد داده می‌شود و ممکن نیست افراد آموزش‌هایی غیر مرتبط با بازار کار به دست بیاورند.
 - بازدهی نهایی آموزش را در همه حال مثبت در نظر گرفته است.
- بر اساس این بررسی‌ها به نظر می‌رسد که جای پژوهشی که نگاهی کیفی‌تر به مسئله آموزش داشته باشد، خالی است. پژوهشی که در آن بتوان تا حدودی مسائل بالا را موردتوجه قرارداد. باید بتوان به‌نوعی سال‌های تحصیل را از حیطة تحلیل خارج کرد یا به‌نوعی تأثیر آن را محدودتر ساخت. بر این اساس می‌توان این نتیجه‌گیری‌ها را از مطالب فوق داشت:
- تابع مینسر و تمرکز بر سال‌های تحصیل نمی‌تواند پیش‌بین خوبی برای موفقیت یک فرد در بازار کار باشد.
 - نیاز است تا مدلی ارائه شود که مهارت‌های موردنیاز برای بازار کار را مشخص کند.
 - مهارت‌ها باید به‌گونه‌ای شناخته شوند که قابل‌فهم و عملیاتی سازی توسط سیستم آموزشی باشند.
 - لازم است سمت تقاضا موردبررسی قرار گیرد. در عموم پژوهش‌ها مفروض است که سیستم آموزشی مهارت‌های موردنیاز برای بازار کار را آموزش می‌دهد و آموزش نیاز محور است. اما به نظر می‌رسد که این مفروض نمی‌تواند در همه حالات درست باشد.

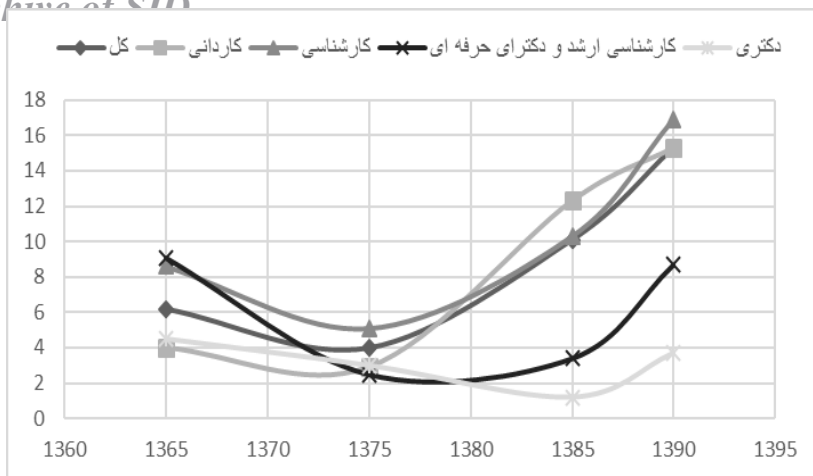
نرخ بیکاری در میان دانش‌آموختگان دانشگاهی در سال‌های اخیر در کشور افزایش زیادی داشته است که این امر ممکن است نتیجه‌ی افزایش سریع دوره‌های آموزش عالی در کشور و شاید عدم تناسب آموخته‌های دانشگاهی با نیازهای روز بازار کار در کشور باشد. این

موضوع در خلال افزایش درصد دانش‌آموختگان دانشگاهی بیکار در مقایسه این میزان با نرخ بیکاری در کل جامعه مشخص است. از سال ۸۴ سیر افزایش فزاینده‌ی پذیرش دانشجویان در کشور آغاز شد به گونه‌ای که در سال ۸۴ تعداد ۴۴ موسسه‌ی آموزش عالی غیرانتفاعی در کشور وجود داشت که این تعداد تا سال ۹۲ به ۳۴۰ موسسه‌ی آموزش عالی رسید. در سال هشتاد و چهار تعداد مراکز دانشگاهی و مؤسسات آموزشی وابسته به وزارت علوم ۱۳۰۰ مرکز بوده است که این تعداد در سال ۹۲ با افزایش تقریباً دو برابری به ۲۵۰۴ مرکز افزایش پیدا می‌کند (آمار آموزش عالی در یک نگاه، ۱۳۹۷). آسیب‌ها و تبعات ناشی از این تصمیمات عجولانه، ناگهانی و بی‌تدبیرانه در عرصه علم آموزش کشور امروزه و با گذشت چندین سال گریبان گیر جامعه شده است. به نمودار زیر توجه کنید:



نمودار ۱- مقایسه نرخ بیکاری تحصیل‌کردگان با نرخ بیکاری کل کشور (سالنامه آماری کشور، ۱۳۹۱)

همان‌طور که در نمودار بالا دیده می‌شود، در روند تاریخی که اطلاعات آن در دسترس است، همیشه نرخ بیکاری دانش‌آموختگان کم‌تر از نرخ بیکاری کلی در کشور بوده است اما این روند در میان‌سال‌های ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۰ تغییر می‌کند و نرخ بیکاری تحصیل‌کردگان از نرخ بیکاری عمومی در کشور بیشتر می‌شود. بر اساس آمار رسمی کشور در سال ۱۳۹۰ نرخ بیکاری عمومی در کشور ۱۲٫۳ درصد بوده است و این نرخ در میان تحصیل‌کردگان ۱۵٫۳ درصد بوده است. این در حالی است که بر اساس سرشماری عمومی نفوس و مسکن در کشور تنها کمی بیش از ۵ میلیون نفر تحصیل‌کرده دانشگاهی وجود دارد. حال اگر نرخ بیکاری را در میان تحصیل‌کردگان با توجه به سطح تحصیلات در نظر بگیریم با نمودار زیر روبه‌رو می‌شویم:



نمودار ۲- نرخ بیکاری به تفکیک سطح تحصیلات (موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی، ۱۳۹۷)

همان طور که دیده می شود نرخ بیکاری تحصیل کردگان در سطوح کاردانی، کارشناسی و کارشناسی ارشد در کشور عملاً از سال ۱۳۷۵ صعودی بوده است. تنها دارندگان مقطع دکتری تا سال ۱۳۸۵ نرخ نزولی را تجربه می کنند و مشاهده می شود که از سال ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۰ همه نرخ ها صعودی می شوند و حتی شاهد افزایش بیکاری در میان افراد دارای مدرک دکتری تخصصی هستیم.

بر اساس تحلیل ها و آمارهای ارائه شده مشخص می شود که مسئله اشتغال دانش آموختگان دانشگاهی یکی از دغدغه های مهم کشور در سال های آتی خواهد بود و روندهای موجود نشان می دهند که این مشکل به سرعت به سمت شدید شدن حرکت خواهد کرد. بر این اساس، هدف این پژوهش طراحی مدل مهارت های اشتغال پذیری دانش آموختگان آموزش عالی کشور می باشد.

پیشینه پژوهش

مفهومی که لازم است در زمینه بیکاری به آن توجه شود، موضوع شکاف مهارتی می باشد. این مفهوم به معنای تفاوت میان مهارت های کسب شده فرد و مهارت های مورد نیاز در بازار کار می باشد (کلارک، ۲۰۱۳). در این زمینه می توان به این نکته توجه داشت که عدم توانایی دانش آموختگان برای جذب در بازار کار، نشان از این موضوع دارد که شکاف مهارتی میان مهارت های آموخته آن ها در دانشگاه ها و مهارت های مورد نیاز برای فعالیت در بازار کار وجود دارد.

در این زمینه، مسئله مورد توجه، اشتغال پذیری دانش آموختگان می باشد. اشتغال پذیری به میزان آمادگی دانش آموختگان برای جذب در بازار کار گفته می شود. دانش آموختگان

اشتغال‌پذیر مشخصاً توان بیشتری برای جذب در بازار کار و به دست آوردن شغل چه به صورت استخدام و چه به صورت کارآفرینی دارند. آن‌ها با ادبیات بازار کار آشنا هستند و می‌دانند که چگونه رویکردی فعالانه در مواجهه با بازار کار داشته باشند. افراد اشتغال‌پذیر افرادی هستند که در صورت نیاز، توانایی جابه‌جایی در بازار کار را نیز دارند و اگر به هر دلیلی شغل خود را از دست بدهند، می‌توانند شغل دیگری به دست آورند. آن‌ها می‌توانند توانایی‌های خود را در بازار کار ارائه کنند و نیازهای تخصصی در بازار کار را می‌شناسند و می‌توانند آن‌ها را برای به دست آوردن شغل بیاموزند. شناخت محیط کار یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های یک فرد اشتغال‌پذیر است. افراد اشتغال‌پذیر می‌توانند در بازار کار فعالیت کنند و در شغل خود پیشرفت کنند و مراحل ترقی را طی کنند.

مهارت‌های اشتغال‌پذیری مهارت‌هایی هستند که باعث می‌شوند یک فرد بتواند شکاف مهارتی را پر کند و رویکردی فعال در مواجهه با بازار کار داشته باشد. این مهارت‌ها، مهارت‌هایی قابل آموزش و تقویت هستند و می‌توان کاری کرد تا آن‌ها به وسیله افراد به کار گرفته شوند تا بهتر در بازار کار جذب شوند. همان طور که دیده می‌شود، اصولاً اشتغال‌پذیری را باید به وسیله بازار کار تعریف کرد و مهارت‌های مورد نیاز در بازار کار را به عنوان مهارت‌های اشتغال‌پذیری شناخت.

در زمینه مهارت‌های اشتغال‌پذیری، مدل‌های متعددی در طول سال‌ها ارائه شده‌اند که در جدول ۱ مشاهده می‌کنید:

جدول ۱- مدل‌های ارائه شده در زمینه مهارت‌های اشتغال‌پذیری

ردیف	نام مدل	گروه مهارت‌ها	مهارت‌ها
۱	هیل-هیج ^۱ و همکاران (۱۹۹۸)	دارایی‌ها به صورت دانش، مهارت و نگرش	دارایی‌های مبنایی (مثل امانت داری و قابل اتکا بودن)، دارایی‌های میانی (مهارت‌های ویژه شغلی)، دارایی‌های سطح بالا (مهارت‌های مرتبط یا عملکرد سازمانی)
		روش استفاده از دارایی‌ها	خودآگاهی، موقعیت‌شناسی، مهارت‌های تصمیم‌گیری، مهارت تغییر
		چگونگی ارائه مهارت‌ها به کارفرمایان (ارائه)	ارائه CV، گواهی نامه‌ها، توصیه‌ها، تکنیک‌های مصاحبه، سوابق کاری
		زمینه‌ای که فرد جویای کار در آن باید به دنبال	موقعیت‌های فردی، شاخص‌های کلان

¹ Hillage

مهارت ها	گروه مهارت ها	نام مدل	ردیف
	کار بگردد.		
نوع موسسه آموزش عالی، نوع تحصیل، موقعیت جغرافیایی و امکان جا به جایی دانشجویان، موضوع مورد تحصیل، تجربه کاری پیشین، سن، وضعیت نژادی، جنسیت، موقعیت جغرافیایی	عوامل مؤثر بر اشتغال پذیری	هاروی ^۱ (۲۰۰۱)	۲
	سازگاری فردی	فوگیست ^۲ و همکاران (۲۰۰۴)	۳
	هویت شغلی		
	سرمایه انسانی و اجتماعی		
درک درباره موضوع، درک عمومی، درک سازمانی، سازمان	درک	نایت ^۳ و یورک ^۴ (USEM) (۲۰۰۴)	۴
سازمان دهی، مهارت‌های میان فردی	مهارت		
انگیزگی، خود تصمیم و تعهد، اعتماد به نفس، جرأت، استقلال عمل، کنار آمدن با استرس	سودمندی		
یادگیری یادگرفتن	فراشناخت		
ارزش ها، توانایی ها، استعدادها، علایق و توازن میان کار و زندگی	مهارت‌های مدیریت خود	بریجستاک ^۶ (۲۰۰۹)	۵
یافتن و استفاده از اطلاعات، اقدام برای به دست آوردن شغل، یادگیری، ایجاد ارتباطات تخصصی	مهارت‌های ایجاد مسیر شغلی		
مهارت‌های لازم برای عملکرد شغلی در یک موقعیت یا حوزه کاری	مهارت‌های ویژه تخصصی		
مهارت‌هایی که برای عملکرد در شغل‌های مختلف مورد نیاز است و قابل انتقال از یک شغل به شغل دیگر می‌باشد. مهارت‌هایی همچون	مهارت‌های عمومی		

¹ Harvey

² Fugate

³ Knight

⁴ Yorke

⁵ Understanding, Skills, Efficacy, Metacongnition

⁶ Bridgestok

ردیف	نام مدل	گروه مهارت‌ها	مهارت‌ها
			استفاده از تکنولوژی و ارتباط برقرار کردن نوشتاری و شفاهی
۶	چارچوب اشتغال‌پذیری استرالیا (۲۰۱۱)		ارتباطات، فناوری، یادگیری، مدیریت بر خود، طراحی و سازمان دهی، ابتکار عمل، حل مسأله، کار گروهی
۷	کلارک ^۱ (۲۰۱۳)	مهارت‌های ویژه شغلی	مهارت‌های شناختی، مهارت‌های غیر شناختی (نرم)
۸	دی گاسمن ^۲ و چوی ^۳ (۲۰۱۳)		ارتباطات، کار تیمی، حل مسأله، مدیریت فردی، برنامه ریزی و طراحی، فناوری، یادگیری در طول زندگی، مهارت‌های سازمانی
۹	لیپ ^۴ : پروژه ایجاد سرفصل‌های ارزش (۲۰۱۴)	مهارت‌های ذهنی و عملی	تحلیل و تحقیق، تفکر انتقادی، تفکر خلاق، ارتباطات نوشتاری، ارتباطات شفاهی، خواندن، سواد کمی، سواد اطلاعاتی، کار گروهی، حل مسأله
		مسئولیت‌پذیری فردی و اجتماعی	مشارکت اجتماعی، دانش و شایستگی بین فرهنگی، تحلیل اخلاقی، مبانی و مهارت‌های مرتبط با یادگیری در طول زندگی
		یادگیری پیوسته و عملی	یادگیری پیوسته
۱۰	شارع پور و همکاران (۱۳۸۷): سمت تقاضا بررسی شده و از دانشجویان نظرسنجی انجام شده است.		قابلیت جمع‌آوری و سازماندهی و تحلیل اطلاعات، توانایی بهره‌گیری از یک زبان خارجی، آشنایی با ابزارهای تولید و اشاعه دانش، قابلیت بررسی و پذیرش عقاید مختلف، توانایی محلی اندیشی (کار بست دانش)، شناخت و عمل به قواعد رفتار سازمانی، داشتن انتظارات شغلی معقول،

¹ Clark

² De Guzman

³ Choi

⁴ LEAP: Liberal Education and America's Promise

مهارت ها	گروه مهارت ها	نام مدل	ردیف
<p>قابلیت تفکر انتقادی، درک فرهنگی، قابلیت استفاده از تکنولوژی، توانایی برقراری ارتباط و تبادل اطلاعات، توانایی حل مسأله، قابلیت برنامه ریزی و سازماندهی فعالیت ها، جهت گیری مثبت اندیش به رشته تحصیلی، تعهد و اخلاق کار، قابلیت انجام کارهای گروهی.</p>			
<p>توانایی به کار گیری دانش تخصصی در محیط عمل، توان حل مسائل و مشکلات به روش علمی، توانایی نوشتن و ارائه رزومه در محیط کاری، توانایی به کار گیری فناوری هایی همچون رایانه در ارتباط با رشته کشاورزی، مهارت های نوشتاری و گفتاری انگلیسی، مهارت های محاسباتی و عددی، مهارت های تحقیقی، تفکر و تجزیه و تحلیل نقادانه</p>	مهارت های آکادمیک	آقاپور، موحدمحمدی و علم بیگی (۱۳۹۳): مرتبط با رشته کشاورزی می باشد.	۱۱
<p>اعتماد به نفس، توانایی شناخت نقاط قوت خود، توانایی شناخت نقاط ضعف خود، خلاقیت، داشتن راهکارها و شیوه هایی برای آشنایی با دانش روز دنیا، نگرش های مناسب حرفه ای در ارتباط با کشاورزی، دانستن روش های موفق شدن در حوزه کشاورزی، آگاهی از نقش فعالیت های فوق برنامه در خصوص دروس</p>	مهارت های توسعه فردی		
<p>توانایی به کار گیری فناوری هایی همچون رایانه در ارتباط با رشته کشاورزی، مهارت های کار آفرینی، مهارت برنامه ریزی زمانی دقیق برای انجام کارها، توانایی ایجاد ارتباط موثر و کارا با دیگران، توانایی کار با دیگران در قالب گروه ها، توانایی سازگاری با تغییرات شرایط کار و زندگی، آشنایی با قوانین تجاری و بازرگانی در زمینه</p>	مهارت های کسب و کار		

مهارت‌ها	گروه مهارت‌ها	نام مدل	ردیف
کشاورزی			

مدل مفهومی

بر اساس مرور ادبیات و همفکری با کارشناسان، تلاش شد تا برای آغاز این پژوهش، یک مدل مفهومی طراحی شود. به دلیل ماهیت این پژوهش که هم وابسته به تحصیلات دانشگاهی و هم وابسته به بازار کار می‌باشد، تلاش شد تا مدلی طراحی شود که برای هر دو سوی این پژوهش قابل فهم و درک باشد و بتوان از آن برای برنامه ریزی در هر دو حوزه استفاده کرد.

بلوم^۱ (۱۹۵۶) سه حوزه برای یادگیری بر می‌شمارد:

- حوزه شناختی: مهارت‌های ذهنی
 - حوزه عاطفی^۲: رشد در احساسات و حوزه‌های رفتاری
 - حوزه عملیاتی^۳: مهارت‌های عملی یا فیزیکی
- کلارک^۴ (۲۰۱۳) به منظور ایجاد چارچوبی برای مشخص کردن شکاف مهارتی و آمادگی برای کارکردن، دو دسته مهارت بر می‌شمارد:

- مهارت‌های شناختی
 - مهارت‌های نرم (غیر شناختی)
- مهارت‌های شناختی، مهارت‌های حل مسأله هستند که مجموعه‌ای از توانایی‌ها همچون شناخت مسأله، تحلیل چند بعدی مسأله، درک درست از میزان بهینه اطلاعات لازم برای حل مسأله، مدیریت داده‌ها و ... می‌باشد. توانایی ایجاد ارتباط و جمع بندی از اطلاعات با یک فرآیند درست در این مجموعه قرار می‌گیرد (دامبره^۵ و اینگوال^۶، ۲۰۱۶).

کلارک معتقد است که ادبیات بیش از حد بر مهارت‌های شناختی تأکید می‌کند در حالی که بررسی مهارت‌های نرم در آمادگی برای کار کردن اهمیت زیادی دارد. حجم زیادی از پژوهش‌ها نشان می‌دهند که مهارت‌های غیر شناختی نیز همچون مهارت‌های شناختی تأثیر زیادی در دستیابی به موفقیت‌های آموزشی شناختی دارند. هرچند تعریف مهارت‌های غیر شناختی کار سختی است، اما معمولاً آن‌ها را به وسیله عادت‌های کاری و تحصیلی (همچون

¹ Bloom

² Affective

³ Psychomotor

⁴ Clark

⁵ Dumbre

⁶ Ingawale

انگیزه و نظم) و عادات‌های رفتاری(همچون احترام به خود^۱، کنترل خود و اعتماد به نفس) تعریف می‌کنند(هولملاند^۲ و سیلوا^۳، ۲۰۰۹).

رفتارهای غیر شناختی^۴ که از آن‌ها به عنوان مهارت‌های نرم^۵ نیز یاد می‌شود، دقت بیشتری را به پیش‌بینی عملکرد کاری افراد می‌افزاید. مهارت‌های نرم، ویژگی‌های شخصیتی و مهارت‌های رفتاری هستند که تراکنش‌های فردی^۶، عملکرد شغلی و دورنمای شغلی را در موقعیت‌های شغلی مشخص می‌سازند. نمونه‌هایی از این مهارت‌ها عبارت‌اند از سازگاری^۷، مهارت‌های ارتباطی^۸، همکاری^۹، انضباط^{۱۰}، امانت و درستی^{۱۱} (کلارک، ۲۰۱۳).

بر اساس تعریف OECD(کاوتز^{۱۲}، هکمن^{۱۳}، دیریس^{۱۴}، ویل^{۱۵} و بورگهانز^{۱۶}، ۲۰۱۶) مهارت‌های غیر شناختی به مهارت‌هایی گفته می‌شود که با آزمون‌های معمول و تست‌های IQ قابل اندازه‌گیری نیستند. این مهارت‌ها با عناوین مختلفی همچون مهارت‌های نرم^{۱۷}، ویژگی‌های شخصیتی^{۱۸}، توانایی‌های غیر شناختی^{۱۹}، مهارت‌های شخصیتی^{۲۰} یا مهارت‌های اجتماعی-احساسی^{۲۱} شناخته می‌شوند.

سینگ و همکاران(۲۰۱۳) در کنار مهارت‌های نرم، مهارت‌های سخت و تکنیکی را در نظر می‌گیرند و معتقدند که این مهارت‌ها نیز بر توانایی یک فرد برای انجام کار تأثیرگذار است. البته آن‌ها بیان می‌دارند که مهارت‌های سخت، اهمیت کمتری نسبت به مهارت‌های نرم دارند. مهارت‌های سخت مهارت‌هایی فنی(مثل کار با رایانه، حساب و ریاضی) هستند که ارتباط مستقیمی با کیفیت عملکرد یک فرد در محیط کاری دارند.

¹ Self-esteem

² Holmlund

³ Silva

⁴ Noncognitive behaviors

⁵ Soft Skills

⁶ Individual Interactions

⁷ Adaptability

⁸ Communication Skills

⁹ Cooperation

¹⁰ Discipline

¹¹ Integrity

¹² Kautz

¹³ Heckman

¹⁴ Diris

¹⁵ Weel

¹⁶ Borghans

¹⁷ Soft Skills

¹⁸ Personality Traits

¹⁹ Non Cognitive abilities

²⁰ Character Skills

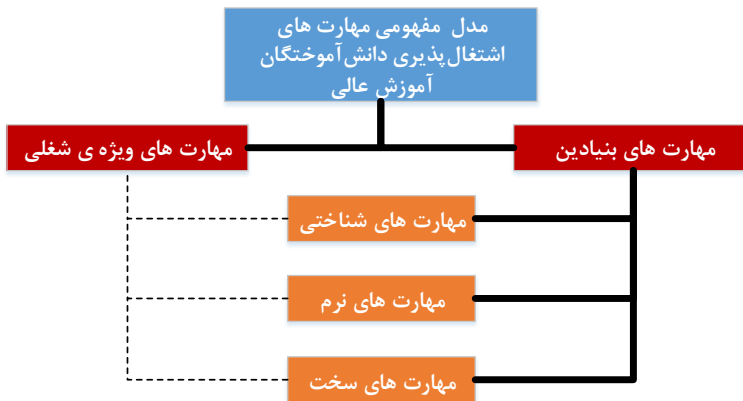
²¹ Socio-Emotional Skills

در پژوهشی که در سال ۲۰۱۳ در مالزی انجام شده است کارفرمایان مهم‌ترین مشخصه‌هایی که دانش‌آموختگان باید برای ورود در بازار کار داشته باشند را مهارت‌های نرم و مهارت‌های سخت می‌دانند. مهارت‌های سخت مهارت‌های فنی یا مدیریتی هستند که به کسب و کار اصلی یک بنگاه مرتبط هستند. مهارت‌های نرم یا مهارت‌های عام^۱ مهارت‌های رفتاری‌ای هستند که ویژگی‌هایی غیر ملموس از هوش احساسی هستند (سومالینگامل^۲ و شانثاکوماری^۳، ۲۰۱۳).

بر این اساس، آن‌ها مهارت‌های زیر را برای فعالیت در بازار کار مهم می‌دانند:

- مهارت‌های نرم
- مهارت‌های سخت

به دلیل ماهیت متفاوت شغل‌های مختلف در بازار کار، تقسیم بندی مهارت‌ها به صورت کلی ممکن نیست و برای هر شغل، نیاز به مهارت‌های مختلفی وجود دارد. کلارک (۲۰۱۳) به منظور حل مشکل بالا، مهارت‌ها را به دو دسته مهارت‌های بنیادین و مهارت‌های تخصصی شغلی تقسیم می‌کند و معتقد است که مهارت‌های بنیادین به صورت عمومی برای فعالیت در بازار کار لازم و ضروری هستند و مبنایی برای گسترش و ایجاد مهارت‌های ویژه شغلی می‌باشند. این تقسیم بندی، مشکل ایجاد شده در مدل اولیه را حل کرد و پس از ۲۸ بار رفت و برگشت میان پژوهش‌گر و صاحب نظران، مدل مفهومی این پژوهش به شکل زیر استخراج شد:



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌های این پژوهش عبارتند از:

¹ Generic Skills
² Somalingaml
³ Shanthakumari

۱. اشتغال پذیری یک دانش آموخته‌ی دانشگاهی به مهارت‌های شناختی او بستگی دارد.


۲. اشتغال پذیری یک دانش آموخته‌ی دانشگاهی به مهارت‌های نرم او بستگی دارد.

۳. اشتغال پذیری یک دانش آموخته‌ی دانشگاهی به مهارت‌های سخت او بستگی دارد.

تبیین روش انجام پژوهش

بنیان فلسفی این پژوهش پراگماتیسم و عمل‌گرایی است و از هر دو رهیافت کمی و کیفی در این پژوهش استفاده می‌شود. از نظر رویکرد، پژوهشی قیاسی است. از نظر استراتژی پژوهش، پیمایشی می‌باشد. از نظر جمع آوری و گردآوری داده‌ها این پژوهش از نوع آمیخته می‌باشد. این پژوهش در خلال سال‌های ۱۳۹۵ تا ۱۳۹۷ انجام شده‌است.

فلسفه پژوهش	• پراگماتیسم
رویکرد پژوهش	• قیاسی
استراتژی پژوهش	• پیمایش، مطالعه موردی
جمع آوری و تحلیل داده‌ها	• روش آمیخته
افق زمانی	• مطالعه مقطعی
روش جمع آوری داده‌ها	• روش دلفی



نمودار ۳- پیاز پژوهش

جامعه آماری پژوهش

آمارهای موجود در ۱۰ ساله منتهی به سال ۹۲ نشان می‌دهند که در بخش صنعت اقتصاد ایران، سهم بزرگی از اشتغال در بنگاه‌های صنعتی خرد ایجاد می‌شود. این در حالی است که بیشترین سهم درآمدی به دست آمده در این بخش در بنگاه‌های صنعتی بزرگ تولید می‌شود. در ساختار مورد بحث حدود ۶۷ درصد کل اشتغال بخش صنعت، در بنگاه‌های خرد ایجاد شده‌اند در حالی که فقط ۱۹ درصد از کل درآمد حاصل در این بخش در این بنگاه‌ها تولید می‌شوند. برعکس، بنگاه‌های بزرگ ۱۲ درصد کل اشتغال بخش صنعتی را در اختیار دارند در حالی که ۵۳ درصد از کل درآمد صنعت در این بنگاه‌ها به وجود می‌آید. اگر به تعداد بنگاه‌های موجود در اقتصاد ایران به تفکیک اندازه‌شان نیز نگاه کنیم متوجه می‌شویم که بخش اعظم بنگاه‌های صنعتی کشور را بنگاه‌های کوچک و متوسط تشکیل می‌دهند. فقط ۴ درصد از کل بنگاه‌های صنعتی در ایران، جزو بنگاه‌های با سایز بزرگ دسته‌بندی می‌شوند. اینها در حالی است که اگر به آمارهای مربوط به صادرات بخش صنعتی رجوع کنیم در خواهیم یافت که عمده سهم

صادرات در این بخش مربوط به بنگاه‌های بزرگ است (سه‌م صنایع کوچک و متوسط در اقتصاد ایران چقدر است؟، ۱۳۹۷).

جامعه آماری این پژوهش، همه صاحبان و کارآفرینان بنگاه‌های کوچک و متوسط استان تهران هستند که از میان آن‌ها تعداد مورد نیاز برای به اشباع رسیدن اطلاعات به صورت نمونه‌گیری هدفمند تا رسیدن به اشباع نظری، انتخاب شده است.

ابزار و روش تحلیل پژوهش

در این پژوهش ابتدا با استفاده از مصاحبه با صاحبان بنگاه‌های کوچک و متوسط استان تهران، مبنای اولیه برای تحلیل ایجاد شد. در این بخش مصاحبه‌ها به وسیله‌ی تحلیل محتوای کیفی مورد تحلیل قرار گرفتند. تحلیل محتوای کیفی به پژوهشگران اجازه می‌دهد اصالت و حقیقت داده‌ها را به گونه‌ای ذهنی، ولی با روش علمی تفسیر کنند. عینیت نتایج به وسیله‌ی وجود یک فرآیند کدبندی نظام‌مند تضمین می‌شود (قائدی و گلشنی، ۲۰۱۶).

هم‌اکنون سه رویکرد سنتی، هدایت‌شده و جامع برای کاربرد تحلیل محتوا مطرح است (قائدی و گلشنی، ۲۰۱۶). در این پژوهش از رویکرد تحلیل محتوای هدایت‌شده استفاده می‌شود که اساس تحلیل را مدل مفهومی این پژوهش و نظریه‌های موجود در این زمینه کدهای اولیه و راهنما را تشکیل می‌دهند.

در این پژوهش ابتدا جنبه‌های مشاهده‌پذیر و جزئیات ملموس محتوا استخراج شدند. پس از آن واحد تحلیل محتوای مورد اشاره مشخص شد. سپس واحد‌های معنایی مشخص شدند و واحدهای تحلیل مشابه در یکدیگر ادغام شدند، تلخیص شدند و تلاش شد تا تبدیل به مفهومی معنادار و یکتا جهت تحلیل گردند. در انتها نیز مفاهیم استخراج شده بر اساس مدل مفهومی پژوهش، در گروه‌های مختلف مفهومی قرار گرفتند.

در ادامه، یافته‌های مصاحبه در پرسش‌نامه قرار می‌گیرد. علاوه بر این، مفاهیم استخراج شده از ادبیات موضوع به پرسش‌نامه اضافه شد و در اختیار مصاحبه‌شوندگان قرار گرفت. این بار شرکت‌کنندگان امتیازی بین ۰ تا ۴ به مفاهیم ارائه شده تخصیص دادند. در ادامه، پاسخ‌های ارائه شده با استفاده از تکنیک دلفی تحلیل شدند. این فرآیند چهار بار انجام شد تا این که پاسخ‌دهندگان در زمینه‌ی مهارت‌ها به اجماع رسیدند و هیچ مهارت جدیدی به پژوهش اضافه نشد و هیچ مهارتی نیز از میان مهارت‌های ارائه شده حذف نشد.

روایی و پایایی پژوهش

احمدی و همکاران (۱۳۸۷) بیان می‌دارند که در روش دلفی، اگر اعضای شرکت‌کننده در مطالعه، نماینده گروه یا حوزه دانش مورد نظر باشند، اعتبار محتوای تضمین می‌شود. در این پژوهش نیز به دلیل این که افراد مورد مطالعه، همگی کارفرمایان و کارآفرینان فعال در بنگاه‌های کوچک و متوسط استان تهران بوده‌اند و پژوهشگر و تیم پژوهشی بر صلاحیت آن‌ها نظارت

داشته اند، اعتبار محتوای این پژوهش تایید می‌شود. علاوه بر این پژوهشگر در تمام مراحل پژوهش نزد پاسخ دهندگان حضور داشت و در صورت نیاز توضیحات لازم را به پاسخ دهندگان ارائه کرده است. نهایتاً یافته‌های این پژوهش نیز در اختیار ۱۳ نفر از کارشناسان، سیاست‌گذاران و تصمیم‌گیران در دفتر هیات دولت، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی و اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران قرار گرفت و آن‌ها نیز یافته‌های این پژوهش را تایید کردند.

نوبل^۱ و اسمیت^۲ (۲۰۱۵) معتقدند که پایایی پژوهش نشان می‌دهد که واقعیت‌های مشابهی وجود دارد و تلاش شده است تا تورش‌های احتمالی که از دیدگاه شخصی پژوهش‌گر ایجاد شده اند به خوبی و با دقت کنترل شده اند و نتیجه پژوهش، دیدگاه اصلی شرکت کنندگان در پژوهش را نشان می‌دهد. احمدی و همکاران (۱۳۸۷) بیان می‌دارند که روش دلفی به دلیل نداشتن شواهدی از پایایی مورد انتقاد قرار گرفته است و اگر اطلاعات یا سوالات مشابه به شرکت کنندگان ارائه شود، دستیابی به نتایج یکسان حتمی نیست. با این وجود، کارشناسان صحت این تکنیک را تایید نموده اند. با این وجود تلاش شد تا با تکنیک‌هایی پایایی این پژوهش به حداکثر برسد. در این پژوهش، کدگذاری به وسیله دو نفر که هر دو آموزش دیده در این زمینه بودند انجام شد و شباهت بالای ۶۰ درصد در زمینه کدگذاری مورد تایید قرار گرفت. تلاش شد تا با همفکری در زمینه‌ی متغیرها و مقوله‌های مورد بررسی، رویکرد یکسانی میان این دو فرد در زمینه‌ی مفاهیم بیان شده در مصاحبه‌ها استخراج شود. کرسول^۳ و پات^۴ (۲۰۱۷) بیان می‌دارند که به وسیله یادداشت برداری هنگام مصاحبه، ضبط صوت مصاحبه و کدگذاری به وسیله چند نفر می‌توان پایایی پژوهش را بهبود بخشید که در این پژوهش از همه این تکنیک‌ها استفاده شده است.

اجرای پژوهش

در این پژوهش هدف، یافتن مهارت‌های مورد نیاز در بازار کار است و به این منظور پژوهشگر با مراجعه به بنگاه‌های کوچک و متوسط در استان تهران، به مصاحبه با مسئولین مرتبط با جذب و تعدیل نیروی انسانی آن‌ها مبادرت نمود. در این مرحله، با استفاده از رویکرد کیفی، مصاحبه‌ها انجام شدند و تحلیل محتوای مضمونی روی مصاحبه‌ها انجام شد.

در ادامه با استفاده از پرسش‌نامه و سه حلقه‌ی بازگشتی با استفاده از روش دلفی فازی و محاسبات با استفاده از نرم افزار Excel نسخه ۲۰۱۹، مهارت‌های به دست آمده در زمینه‌ی مهارت‌های اشتغال‌پذیری به اشباع نظری رسیدند.

¹ Noble

² Smith

³ Creswell

⁴ Poth

در ادامه بر اساس امکانات و دسترسی‌های موجود، جمع‌آوری اطلاعات و مصاحبه‌ها انجام شد تا جایی که اطلاعات جمع‌آوری شده به اشباع نظری رسیدند. در این زمینه ۱۵ بنگاه به صورت هدفمند و با تنوع قابل قبول انتخاب شدند. این بنگاه‌ها عبارتند از:

جدول ۲- اطلاعات بنگاه‌های مورد بررسی و طول مدت مصاحبه هر کدام

ردیف	مورد بررسی بنگاه	شونده فرد مصاحبه پست	بنگاه نوع	سن	تحصیلات سطح	کاری (سال) سابقه	مصاحبه طول	کارکنان (نفر) تعداد
۱	صندوق خیر	مدیرعامل	خدماتی	۵۵۲	کارشناسی	بیش از ۱۰	۸۵ دقیقه	۱۱۲
۲	چاپ اقبال توانا	مدیر	خدماتی	۵۷	دیپلم	بیش از ۱۰	۱۳ دقیقه	۱۷
۳	آژانس مسافرتی خاور سریع کرمانی	مدیرعامل	خدماتی	۵۸	فوق دیپلم	بیش از ۱۰	۵۵ دقیقه	۳۸
۴	صندوق ذخیره رضوی	مدیرعامل	خدماتی	۶۷	کارشناسی	بیش از ۱۰	۱۲ دقیقه	۱۹
۵	شرکت مهندسين مشاور بنیان تدبیر پارس	رییس هیات مدیره	خدماتی	۶۵	کارشناسی	بیش از ۱۰	۱۴ دقیقه	۲۶

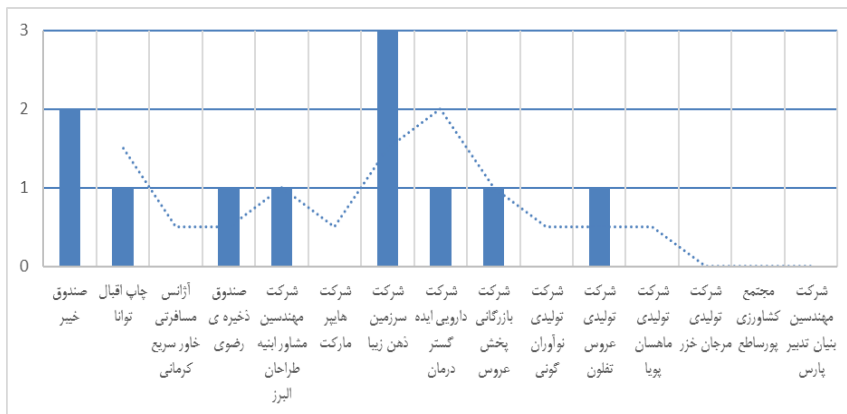
ردیف	مورد بررسی بنگاه	شونده فرد مصاحبه پست	بنگاه نوع	سن	تحصیلات سطح	کاری(سال) سابقه	مصاحبه طول	کارکنان(نفر) تعداد
۹	شرکت مهندسين مشاور ابنیه طراحان البرز	مدیرعامل	خدماتی	۵۸	کارشناسی ارشد	بیش از ۱۰	۲۱ دقیقه	۸۵
۷	شرکت هایپر مارکت	مدیرعامل	بازرگانی	۶۴	کارشناسی	بیش از ۱۰	۱۱ دقیقه	۴۷
۸	شرکت سرزمین ذهن زیبا	مدیرعامل	بازرگانی	۳۹	کارشناسی	بیش از ۱۰	۸ دقیقه	۱۷
۹	شرکت دارویی ایده گستر درمان	جانشین مدیرعامل	بازرگانی	۴۷	دکترا	بیش از ۱۰	۱۷ دقیقه	۳۳
۱۰	شرکت بازرگانی پخش عروس	قائم مقام مدیرعامل	بازرگانی	۳۱	کارشناسی ارشد	بیش از ۱۰	۱۸ دقیقه	۱۲
۱۱	شرکت تولیدی نوآوران گونی	مدیرعامل	تولیدی	۶۰	دیپلم	بیش از ۱۰	۳۵ دقیقه	۴۸

ردیف	مورد بررسی	بنگاه	شونده فرد مصاحبه‌شونده	پست	بنگاه نوع	سن	تحصیلات سطح	کاری(سال) سابقه	مصاحبه طول	تعداد کارکنان(نفر)
۱۲	شرکت تولیدی عروس تفلون	شرکت تولیدی ماهسان پویا	مدیرعامل	مدیرفروش	تولیدی	۷۵	دیپلم	بیش از ۱۰	۳۸ دقیقه	۹۵
۱۳	شرکت تولیدی ماهسان پویا	شرکت تولیدی ماهسان پویا	مدیرفروش	مدیرفروش	تولیدی	۵۰	فوق دیپلم	بیش از ۱۰	۲۳ دقیقه	۹۹
۱۴	شرکت تولیدی مرجان خزر	شرکت تولیدی مرجان خزر	مدیرعامل	مدیرعامل	تولیدی	۵۴	دیپلم	بیش از ۱۰	۱۲ دقیقه	۱۹
۱۵	مجتمع کشاورزی پورساطع	مجتمع کشاورزی پورساطع	مدیرعامل	مدیرعامل	تولیدی	۵۷	کارشناسی	بیش از ۱۰	۱۷ دقیقه	۳۶

سؤالات شرکت کنندگان:

- شما بر چه اساسی نیروی تحصیل کرده دانشگاهی استخدام می‌کنید؟
- بر اساس چه ویژگی‌هایی نیروی جذب شده را اخراج می‌کنید؟
- چه ویژگی‌هایی باعث می‌شود که یک فرد بتواند در کسب و کار شما فعالیت درازمدت داشته باشد؟
- چه مهارت‌های فنی-تکنیکی‌ای باعث می‌شوند که یک فرد دانش‌آموخته دانشگاهی بتواند در بازار کار به فعالیت بپردازد؟
- چه مهارت‌های رفتاری‌ای باعث می‌شوند که یک فرد دانش‌آموخته دانشگاهی بتواند در بازار کار به فعالیت بپردازد؟
- چه مهارت‌های ذهنی-شناختی‌ای باعث می‌شوند که یک فرد دانش‌آموخته دانشگاهی بتواند در بازار کار به فعالیت بپردازد؟

در این بخش از روش تحلیل محتوای مضمونی استفاده شد و پس از انجام مصاحبه با مسئولین بنگاه‌ها، مصاحبه‌ها به وسیله دو نفر کدگذاری شدند و با تطبیق یافته‌های این دو نفر، مهارت‌های مورد نظر مسئولین این بنگاه‌ها استخراج شد. مصاحبه‌ها تا جایی پیش رفتند که اشباع نظری حاصل شد.



نمودار ۴ تعداد مهارت های جدید یافته شده در هر مصاحبه

مصاحبه شوندگان تأکید داشتند که دانش‌آموختگان دانشگاهی فاقد آمادگی لازم برای اشتغال می‌باشند زیرا دانش‌آموختگان دانشگاهی فاقد کارایی لازم هستند و اصولاً دانش‌آموخته بودن در جذب نیروی کار برای واحدهای کسب و کار تاثیر زیادی ندارد. دانش‌آموختگان باید از حداقل دانش و مهارتی مرتبط با حرفه کسب و کار برخوردار باشند. سابقه چندان خوشایندی با دانش‌آموختگان وجود نداشت و معتقد بودند که به ندرت می‌توان کسی را یافت که دانش مرتبط با کار را به صورت عملیاتی داشته باشد.

کارفرمایان، معتقد بودند در صورتی که فردی تحصیل کرده با مهارت‌های لازم را پیدا کنند، به سرعت او را جذب می‌کنند. اما این فرد به ندرت پیدا می‌شود. آن‌ها معتقد بودند در صورتی که فرد مورد نیاز خود را پیدا کنند می‌توانند کار خود را به خوبی گسترش دهند و یک نفر تحصیل کرده در صورتی که مهارت‌های لازم را داشته باشد به خوبی می‌تواند در بازار کار آن‌ها جذب شود.

کارفرمایان معتقد بودند که یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های لازم برای فعالیت یک فرد در بازار کار، اخلاقیات است و اخلاق یکی از پیش نیازهای مهم برای فعالیت یک فرد در بازار است و فرد فاقد اخلاق به سرعت از بازار طرد می‌شود.

عموم کارفرمایان در سیستم خود تلاش داشتند تا نیروهای موجود خود را تا حد امکان نگه دارند و اذعان داشتند که تلاش دارند تا حد امکان دست به اخراج نیروهای خود نزنند و از روش‌های مختلف همچون آموزش و جا به جا کردن افراد، مشکلات احتمالی را حل کنند. کارفرمایان معتقد بودند که لازم است فردی که از دانشگاه خارج می‌شود حتماً دوره‌ای به صورت عملیاتی در بنگاه آن‌ها فعالیت کند تا آماده ورود به بازار کار شود. همین طور بیان داشتند که دانش‌آموختگان دانشگاهی عموماً آماده ورود به بازار کار نیستند و علاوه بر این که مهارت‌های لازم را ندارند، از علم لازم نیز در زمینه تخصصی خود برخوردار نیستند. کارفرمایان معتقد بودند که دانش‌آموختگان مطالبی تئوریک را آموخته‌اند و درکی از تبدیل آموخته‌های خود به مسائل عملی و عملیاتی ندارند.

با دریافت نظر کارفرمایان، اولین مجموعه از مهارت‌های مورد نظر برای دور دوم دلفی استخراج شدند. در دور دوم، پرسشنامه‌ای برای نظرسنجی از کارشناسان در اختیار آن‌ها قرار گرفت که مهارت‌های به دست آمده در مرحله پیشین به همراه یک طیف ۹ عددی لیکرت از «بدون اهمیت» تا «بسیار با اهمیت» در مقابل هر کدام قرار داشت. در این مرحله ۹ مهارت سخت، ۱۳ مهارت نرم و ۱۱ مهارت شناختی در اختیار پاسخ دهندگان قرار گرفت و آن‌ها به اکثریت قریب به اتفاق مهارت‌ها امتیاز بالای ۵ (به معنای مهم و بالاتر) دادند که نشان داد مهارت‌های ارائه شده همگی از دید کارفرمایان اهمیت دارند. پس از جمع‌آوری اطلاعات و تحلیل آن‌ها، سطح تحلیل بسیار سخت‌گیرانه اعمال شد و برخی مهارت‌ها حذف شدند. پاسخ دهندگان علاوه بر این، برخی مهارت‌ها را که مد نظر خود داشتند در پرسشنامه‌ها ارائه کردند. در این مرحله با مشورت با کارشناسان، این نتیجه حاصل شد که چون همه مهارت‌ها در طیف بالاتر از مهم قرار دارند و نیز به دلیل این که پاسخ‌گویی برای کارفرمایان به دلیل این که ممکن است تخصص زیادی در پر کردن پرسشنامه نداشته باشند در یک طیف ۹ تایی لیکرت پیچیده خواهد بود، تصمیم گرفته شد که طیف در مرحله بعد ۵ تایی و از نسبتاً مهم تا بسیار مهم را پوشش دهد.

در مرحله سوم، مهارت‌های اضافه شده به وسیله پاسخ دهندگان در مرحله پیشین در پرسشنامه اضافه شد و مهارت‌هایی که امتیاز پایینی کسب کرده بودند حذف شدند. همان طور که گفته شد پاسخ‌ها در طیف لیکرت ۵ تایی از «نسبتاً مهم» تا «مهم» داده شدند. در این مرحله، ۹ مهارت سخت، ۲۰ مهارت نرم و ۱۴ مهارت شناختی از پاسخ دهندگان پرسیده شدند. پس از تحلیل اطلاعات به دست آمده، مشخص شد که روی ۲ مهارت سخت، ۲ مهارت نرم و یک مهارت شناختی اجماع وجود دارد. علاوه بر این ۵ مهارت سخت، ۹ مهارت نرم و ۳ مهارت شناختی تأیید شدند و بقیه مهارت‌ها رد شدند.

در مرحله چهارم، پرسش‌نامه‌ای مشتمل بر ۵ مهارت سخت، ۹ مهارت نرم و ۳ مهارت شناختی در اختیار پاسخ دهندگان قرار گرفت و پس از جمع آوری و تحلیل پاسخ‌ها، دیده شد که روی مهارت‌های به دست آمده اجماع وجود دارد و نتیجتاً این مهارت‌ها به عنوان مهارت‌های اصلی اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان دانشگاهی شناخته شدند.

جدول ۳ - مهارت‌های مورد بررسی در مراحل مختلف و نتایج حاصل شده

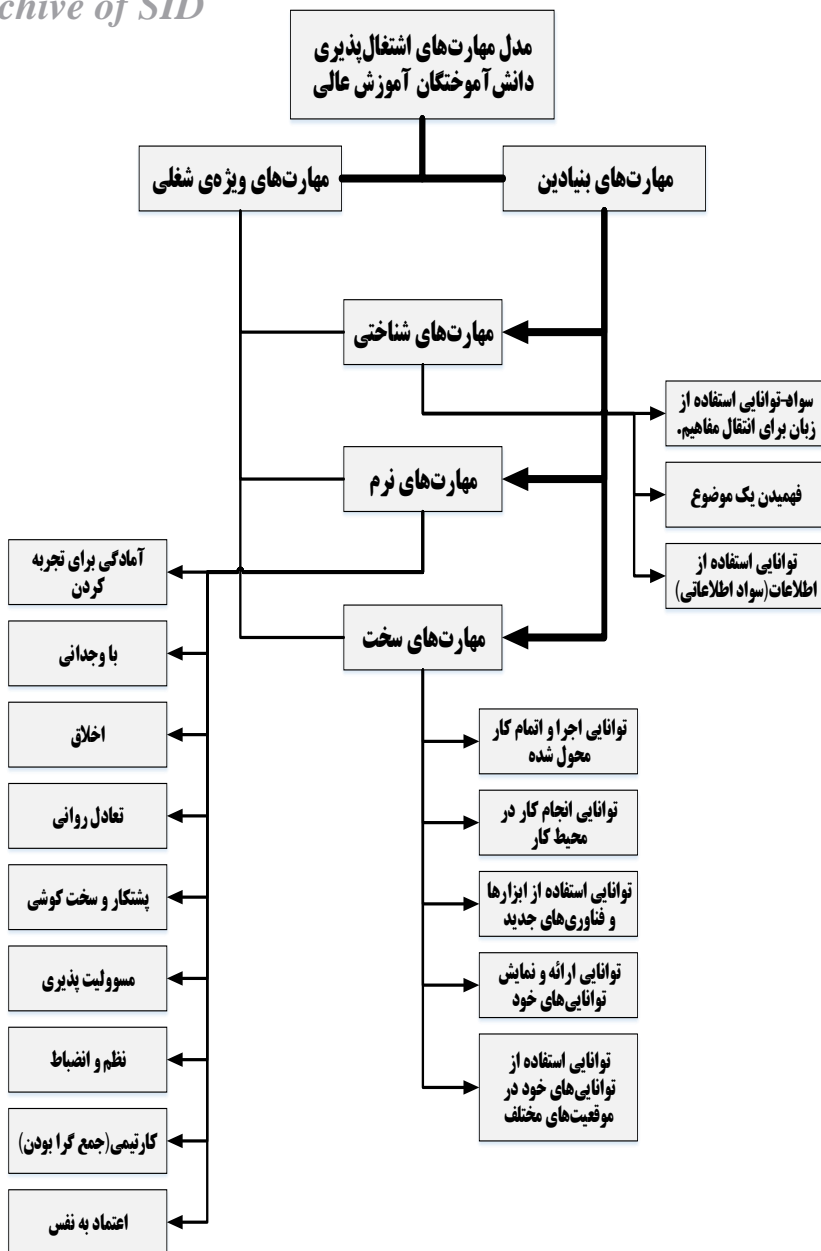
ردیف	دسته مهارت‌ها	مهارت‌ها	امتیاز در دور دوم	وضعیت	امتیاز در دور سوم	وضعیت	امتیاز در دور چهارم	جمع بندی
۱	مهارت‌های سخت	توانایی اجرا و اتمام کار محول شده	۴,۴۷	تأیید	۴,۶۴	اجماع	۴,۶۳۳	اجماع
۲		توانایی انجام کار در محیط کار	۴,۳۹	تأیید	۳,۵۹	تأیید	۳,۹۸۸	اجماع
۳		توانایی استفاده از یک زبان خارجی	۳,۳۲	رد				
۴		توانایی استفاده از توانایی‌های خود در موقعیت‌های مختلف			۳,۸۲	تأیید	۳,۹۷۳	اجماع
۵		توانایی استفاده از کامپیوتر	۳,۷۱	رد				
۶		آمادگی بدنی	۳,۵۳	رد				
۷		توانایی فنی و تکنیکی بالا	۳,۹۳	تأیید	۳,۴۷	رد		
۸		عدم نگاه طبقاتی در کار	۳,۴۸	رد				
۹		هماهنگی با محیط سازمانی	۳,۹۷	رد				
۱۰		توانایی استفاده از ابزارها و فناوری‌های جدید	۴,۱۱	تأیید	۴	اجماع	۴,۲۲۶	اجماع
۱۱		هماهنگی با			۲,۹۴	رد		

ردیف	دسته مهارت‌ها	مهارت‌ها	امتیاز در دور دوم	وضعیت	امتیاز در دور سوم	وضعیت	امتیاز در دور چهارم	جمع بندی
		محیط کار						
۱۲		توانایی ارائه و نمایش توانایی‌های خود	۴,۲۸	تأیید	۴,۱۲۲	اجماع		
۱۳		فن بیان (بلاغت)	۲,۸۲	رد				
۱۴		ابتکار و تردستی	۳,۳۸	رد				
۱۵		آمادگی برای تجربه کردن	۴,۰۴	تأیید	۳,۹۹	تأیید	۴,۳۸۲	اجماع
۱۶		با وجدانی	۴,۳۹	تأیید	۴,۶۴	تأیید	۴,۳۳۵	اجماع
۱۷		برونگرایی	۳,۷۳	رد				
۱۸		سازگاری با محیط و همکاران	۴,۰۵	تأیید	۳,۳۷	رد		
۱۹		پایداری هیجانی و کنترل رفتار	۴,۱۱	تأیید	۳,۴۶	رد		
۲۰		سرعت عمل	۳,۷۷	تأیید	۲,۹	رد		
۲۱		اخلاق	۴,۱۷	تأیید	۴,۱۱	تأیید	۴,۴۸۴	اجماع
۲۲	مهارت‌های نرم	آرامش ذهنی و رفتاری	۴,۱۷	تأیید	۲,۹۱	رد		
۲۳		تعادل روانی	۴,۳۶	تأیید	۳,۶۱	اجماع	۳,۸۹۵	اجماع
۲۴		پشتکار	۴,۲۷	تأیید	۳,۶۲	اجماع	۴,۲۹۸	اجماع
۲۵		مسئولیت‌پذیری	۴,۶۴	تأیید	۴,۶۸	تأیید	۴,۶۳۳	اجماع
۲۶		توانایی مذاکره کردن	۴,۱۳	تأیید	۲,۸	رد		
۲۷		نظم و انضباط	۴,۴۲	تأیید	۴,۴	تأیید	۴,۵۲۲	اجماع
۲۸		تعهد به رشد فردی و سازمانی			۲,۹۲	رد		
۲۹		تعهد فرد به فرد			۲,۴۷	رد		
۳۰		تعهد فرد به گروه			۲,۸۵	رد		
۳۱		فروتنی و گشاده			۲,۹	رد		

ردیف	دسته مهارت ها	مهارت ها	امتیاز در دور دوم	وضعیت	امتیاز در دور سوم	وضعیت	امتیاز در دور چهارم	جمع بندی
		رویی(مردم داری)						
۳۲		کار تیمی(جمع گرا بودن)			۳۶	تأیید	۳,۷۲۶	اجماع
۳۳		اعتماد به نفس			۳,۵۸	تأیید	۳,۶۱۲	اجماع
۳۴		استقلال عمل			۳,۳۷	رد		
۳۵		انعطاف پذیری			۲,۹	رد		
۳۶	مهارت های شناختی	سواد(توانایی استفاده از زبان برای انتقال مفاهیم)	۴,۴۴	تأیید	۳,۵۵	اجماع	۳,۶۱۲	اجماع
۳۷		ریاضیات(توانایی استفاده از ریاضیات برای حل مسأله)	۳,۶۸	رد				
۳۸		توانایی ارائه راه حل			۳,۰۱	رد		
۳۹		یادآوری و به خاطر سپردن	۴,۰۵	تأیید	۳,۴۴	رد		
۴۰		فهمیدن یک موضوع	۴,۳۳	تأیید	۴,۴۴	تأیید	۴,۵۹۶	اجماع
۴۱		به کار بردن مفهوم یادگرفته شده	۳,۷۶	تأیید	۳,۲۸	رد		
۴۲		تجزیه و ترکیب کردن مفاهیم با یکدیگر	۳,۸	تأیید	۳,۳۷	رد		
۴۳		ارزیابی کردن و نقد کردن	۳,۸۳	تأیید	۲,۹۱	رد		

ردیف	دسته مهارت‌ها	مهارت‌ها	امتیاز در دور دوم	وضعیت	امتیاز در دور سوم	وضعیت	امتیاز در دور چهارم	جمع بندی
۴۴		خلق کردن (ایجاد کردن مفهومی جدید)	۴,۰۴	تأیید	۳,۲۲	رد		
۴۵		استعداد فرد برای یادگیری مفهوم جدید	۴,۲۷	تأیید	۳,۴۴	رد		
۴۶		هوش به صورت عمومی	۴,۰۶	تأیید	۲,۹۸	رد		
۴۷		توانایی یادگیری پیوسته (استعلاء)			۳,۰۳	رد		
۴۸		سواد کمی			۲,۴۷	رد		
۴۹		توانایی استفاده از اطلاعات			۳,۶۵	تأیید	۳,۸۴۴	اجماع

بر این اساس، مدل زیر، به عنوان مدل مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان آموزش عالی کشور ارائه می‌گردد:



شکل ۲- مدل مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان آموزش عالی کشور

بحث و بررسی

در این پژوهش تلاش شد تا با استفاده از نظر خبرگان و فعالان بازار کار، اطلاعات مورد نیاز در زمینه مهارت‌های مورد نیاز برای بازار کار استخراج شود و مشخص شود که چه مهارت‌هایی باید مهارت‌های اصلی برای آموزش در مؤسسات آموزش عالی باشند.

۱. مهارت‌های شناختی: در این گروه، سه مهارت به عنوان مهارت‌های مهم در زمینه اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان استخراج شدند و فرضیه اول این پژوهش تأیید شد. بر خلاف انتظار، مهارت‌هایی همچون خلاقیت، استعداد و توانایی ارائه راه حل حذف شدند. مهارت‌های مهم استخراج شده در این پژوهش عبارتند از:

۱.۱. سواد (توانایی استفاده از زبان برای انتقال مفاهیم): توانایی استفاده از زبان برای یک فرد، ارتباط نزدیکی با توانایی یک فرد برای تفکر منسجم و دریافت اطلاعات از افراد دیگر دارد و باعث می‌شود که فرد توانایی دریافت مفاهیم از دیگران و انتقال مفاهیم به دیگران را داشته‌باشد. این مهارت، عملاً نشان دهنده توانایی ذهنی فرد برای تجزیه و تحلیل و توانایی ارتباط برقرار کردن او می‌باشد.

۲.۱. فهمیدن یک موضوع: این مهارت، نشان می‌دهد که یک فرد تا چه میزان توانایی جذب اطلاعات جدید و استفاده از آن در محیط کار را دارد. انتخاب این مهارت و موضوع کارآموزی که یکی از یافته‌های مصاحبه‌ها بود نشان می‌دهد، توانایی یک فرد در جذب اطلاعات جدید در دوره کارآموزی و همچنین پس از آن، یکی از اولویت‌ها برای کارفرمایان می‌باشد.

۳.۱. توانایی استفاده از اطلاعات (سواد اطلاعاتی): کارفرمایان بیان داشتند که فرد در بازار کار باید بتواند از اطلاعاتی که به دست می‌آورد استفاده کند. این کار باعث می‌شود که فرد بتواند موقعیت‌های شغلی را به خوبی رصد کند و به خوبی با تحلیل شرایط، راه را برای رشد خود در بازار کار هموار سازد.

۲. مهارت‌های نرم: در این گروه، نه مهارت به عنوان مهارت‌های مهم در زمینه اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان استخراج شدند و فرضیه دوم این پژوهش تأیید شد. در این گروه بر خلاف انتظار، مهارت‌هایی همچون برونگرایی، سازگاری با محیط و انعطاف‌پذیری حذف شدند. مهارت‌های تأیید شده عبارتند از:

۱.۲. آمادگی برای تجربه کردن: فرد دانش‌آموخته لازم است آمادگی برای تجربه آموخته‌های خود در بازار کار را داشته باشد. فردی که آماده تجربه کردن است، آماده آموختن مسائل جدید نیز می‌باشد و می‌تواند در طول فعالیت خود، نوآوری کرده و برای سازمان و کسب و کار مفید باشد.

۲.۲. با وجدانی: فرد با وجدان فردی است که بر اعمال خود، کنترل درونی دارد. بر اساس برخی از مصاحبه‌ها، با وجدانی یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های فعالان بازار برای باقی ماندن در بازار کار است. تا جایی که یکی از مصاحبه‌شوندگان حتی بیان داشت که تنها در صورتی فردی را از سیستم خود خارج می‌کند که فرد به عمد قصد ضربه زدن به بنگاه را داشته‌باشد. دیگر مصاحبه‌شوندگان نیز بیان داشتند که فرد با وجدان را حاضرند حتی با هزینه‌های زیاد در بنگاه خود نگاه دارند.

۳.۲. اخلاق: فردی که توانایی برخورد اخلاقی و رویکرد اخلاقی به مسائل را دارد، با دیگران محترمانه برخورد می‌کند، در هنگام مشکلات خطوط اخلاقی را حفظ می‌کند به خوبی خود را در بازار کار فعال نگاه می‌دارد.

۴،۲. تعادل روانی: این ویژگی از دید برخی از شرکت کنندگان، مبنای ورود یک فرد به بازار کار است و فرد فاقد تعادل روانی که در موقعیت‌های مختلف، واکنش‌های مختلف از خود نشان می‌دهد، توانایی هضم و تحلیل مسائل ایجاد شده را ندارد و این احتمال وجود دارد که از خود واکنش‌های احساسی بروز دهد، نمی‌تواند در بازار کار فعالیت کند. استدلال دیگر نیز این است که بازار کار پر از تنش‌های پیچیده و تصمیم‌گیری‌های سخت است که یک فرد باید بتواند با آن‌ها کنار بیاید.

۵،۲. پشتکار و سخت‌کوشی: توانایی یک فرد برای تلاش ممتد و عدم انتظار نتایج زود هنگام یکی از ویژگی‌های مهم است. به کرات از سوی شرکت کنندگان بیان شد که دانش‌آموختگان دانشگاهی به دنبال کسب درآمد سریع هستند و حاضر نیستند در بازار کار فعالیت ممتد داشته باشند تا کسب درآمد کنند.

۶،۲. مسئولیت‌پذیری: کارفرمایان که دانش‌آموختگان آماده نیستند تا مسئولیت یک کار و عواقب آن را بپذیرند. آن‌ها تمایل دارند تا کار از طریق مقام مافوق به آن‌ها گفته‌شود و آن‌ها مسئولیتی در قبال عواقب انجام آن نداشته باشند. این ویژگی باعث می‌شود آن‌ها به عنوان افرادی قابل اعتماد و مسئولیت‌پذیر در بازار شناخته نشده و در بازار با مشکل جذب مواجه شوند.

۷،۲. نظم و انضباط: یکی از بایسته‌های کار در بازار کار، نظم و انضباط است. کارفرمایان بیان می‌داشتند که هیچ تمایلی به جذب افراد غیر منظم و اصطلاحاً شلخته ندارند.

۸،۲. کار تیمی: توانایی یک فرد در انجام کار تیمی، نشان از مهارت‌های چند گانه او در زمینه درک متقابل، توانایی انتقال مفاهیم، توانایی جذب مفاهیم، اخلاق، مسئولیت‌پذیری و نظم و انضباط او دارد. در بازار کار، فعالیت عموماً به صورت تیمی می‌باشد و افراد در این بازار یا مشتری هستند یا کارفرما یا همکار، که همکاری با همه آن‌ها نیاز به توانایی کار تیمی و درک متقابل دارد. افراد منزوی که تمایلی به همکاری با دیگران ندارند، نمی‌توانند به خوبی در بازار کار جذب شوند.

۹،۲. اعتماد به نفس: کارفرمایان معتقدند دانش‌آموختگان دانشگاهی اعتماد به نفس لازم برای استفاده از آموخته‌های خود را ندارند و چون هیچ تجربه کاری خاصی نیز ندارند، می‌ترسند تا در محیط کار فعالیت کنند. آن‌ها در واقع به دلیل عدم داشتن درک درست از چگونگی استفاده از آموخته‌های خود در بازار کار، در آغاز فرآیند فعالیت، اشتباهاتی مرتکب می‌شوند که اگر اعتماد به نفس لازم برای مواجهه با آن‌ها را نداشته باشند، نمی‌توانند به فعالیت خود در بازار کار را ادامه دهند. اعتماد به نفس با مهارت‌هایی همچون آمادگی برای تجربه کردن و مسئولیت‌پذیری ارتباط دارد.

۳. **مهارت‌های سخت:** در این گروه، پنج مهارت به عنوان مهارت‌های مورد نیاز برای فعالیت در بازار کار شناخته شدند و فرضیه سوم پژوهش تأیید شد. بر خلاف انتظار، مهارت‌هایی همچون توانایی استفاده از یک زبان خارجی، توانایی کار با رایانه و آمادگی بدنی حذف شدند. مهارت‌های تأیید شده عبارتند از:

۱،۳. توانایی اجرا و اتمام کار محول شده: توانایی یک فرد برای آغاز کردن یک کار و انجام آن تا پایان نیازمند این است که یک فرد بتواند بر کل کار اشراف داشته باشد و فرآیند انجام آن را یک به یک پیش ببرد. کارفرمایان معتقدند این مهارت، از مهارت‌های مهم در زمینه اشتغال‌پذیری یک فرد می‌باشد.

۲,۳. توانایی انجام کار در محیط کار: به دلیل عدم انجام کارآموزی جدی در دانشگاه‌ها، دانش‌آموختگان از فعالیت در بازار کار هراس دارند که این ترس، خود را در عدم اعتماد به نفس و عدم تمایل به استفاده از دانسته‌هایشان نشان می‌دهد. این تمایل را می‌توان به وسیله ارائه پروژه‌های واقعی به دانشجویان بهبود بخشید.

۳,۳. توانایی استفاده از ابزارها و فناوری‌های جدید: دنیای آینده، دنیای استفاده از ابزارهای جدید است و لازم است که دانش‌آموختگان توانایی استفاده از آن‌ها را داشته باشند.

۴,۳. توانایی ارائه و نمایش توانایی‌های خود: کارفرمایان معتقد بودند فرد دانش‌آموخته باید بتواند توانایی‌های خود را به بازار کار به گونه‌ای که برای بازار کار قابل فهم باشد ارائه دهد. این توانایی ممکن است خود را به صورت توانایی ارائه سخنرانی، توانایی ارائه یک مطلب به وسیله رایانه، توانایی ارائه یک رزومه مناسب یا توانایی مباحثه در مصاحبه‌های کاری خود را نشان دهد.

۵,۳. توانایی استفاده از توانایی‌های خود در محیط‌های مختلف: دانش‌آموختگان توانایی استفاده از دانسته‌های خود در محیط‌های مختلف را ندارند و نمی‌توانند دانسته خود را با محیط تطبیق دهند. به بیان دیگر درکی ندارند که چگونه باید مسائل محیط کار را با استفاده از دانشی که آموخته‌اند، حل کنند. آن‌ها معتقد بودند دانش‌آموختگان در صورت داشتن این مهارت می‌توانند از دانسته‌های خود برای حل مسائل در محیط کار استفاده کنند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

بر اساس مدل اولیه پژوهش، مهارت‌ها به سه دسته نرم، سخت و شناختی تقسیم شدند و پس از اجرای پژوهش مشاهده شد که تعداد نه مهارت نرم، سه مهارت شناختی و پنج مهارت سخت به عنوان مهارت‌های مهم‌تر در زمینه اشتغال‌پذیری شناخته شدند. علاوه بر این بر اساس مصاحبه‌ها مشخص شد که تناسب لازم میان مهارت‌های دانش‌آموختگان و انتظارات کارفرمایان وجود ندارد و لازم است موسسات آموزش عالی اهتمام بیشتری بر این موضوع داشته باشند.

بر این اساس پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

- لازم است دانشگاه‌ها موقعیت‌های تجربه مبتنی بر کار، مکان یابی برای کارآموزی و دستگیری را برای دانشجویان ارائه کنند تا دانشجویان بتوانند به این روش تجربیات خود را برای فعالیت در بازار کار بهبود بخشند. شبکه‌ی اساتید با یکدیگر می‌تواند این موقعیت را برای دانشجویان ایجاد کند. در این زمینه دانشگاه لازم است مرکز توسعه‌ی مسیر شغلی داشته باشد که ارتباط با مراکز شغلی و بنگاه‌ها را افزایش دهد و این موقعیت‌ها را به دانشجویان پیشنهاد کند. لازم است که برنامه‌ی درسی دانشگاه از انعطاف‌پذیری لازم برخوردار باشد تا دانشجویان بتوانند همزمان با پیش بردن دروس دانشگاهی خود، بتوانند برنامه‌های کارآموزی و دستگیری خود را پیش برند. در این زمینه پیشنهاد می‌شود که دوره‌های آموزشی دانشگاهی مبتنی بر کارآموزی دانشجویان باشد، به گونه‌ای که پروژه‌ها و تکالیف درسی دانشجویان مبتنی بر کارآموزی یا دستگیری که انجام می‌دهند، باشد.
- ارزیابی در دانشگاه باید مبتنی بر استانداردهای محل کار انجام شود. نباید دانشجویان حس کنند که روش امتیاز‌گیری در دانشگاه با روش امتیاز‌گیری در صنعت و محل کار

متفاوت است. استادان دانشگاه باید توجه داشته باشند که دانشجویان نهایتاً لازم است در محیط کار فعال باشند و آن جا امتیاز به دست بیاورند و نهایتاً نیازی نیست آزمونی همچون آزمون‌های دانشگاهی را پشت سر بگذارند. باید توجه داشته باشیم که آزمون‌های دانشگاهی عموماً آزمون‌هایی مبتنی بر کاغذ و قلم هستند که در محیط کار عملاً هیچ ارزش خاصی ندارند.

- لازم است دانشگاه برنامه‌هایی مدون برای حضور کارفرمایان و کارآفرینان از شغل‌ها و گرایش‌های مختلف در دانشگاه داشته باشد. این حضور می‌تواند شکل‌های مختلفی داشته باشد. کارفرمایان می‌توانند به عنوان سخنران مهمان به دانشگاه دعوت شوند و سخنرانی داشته باشند یا کارگاه برگزار کنند. کارفرمایان می‌توانند در طراحی یا بازطراحی دوره‌های درسی نیز با دانشگاه همکاری کنند. در این زمینه دانشگاه می‌تواند اطلاعات لازم را در اختیار دانشجویان نیز قرار دهد تا آن‌ها متوجه شوند بازار کار چه انتظاراتی از آن‌ها دارد. می‌توان از کارفرمایان درخواست کرد تا اطلاعات مربوطه که ممکن است برای دانشجویان مفید باشد را در اختیار آن‌ها قرار دهند، مسائلی مثل اطلاعات پروژه‌های منقضی شده که می‌تواند ارزش آموزشی زیادی برای دانشجویان داشته باشد.
- دانشجویان باید تلاش کنند تا با استفاده از ابزارها و فناوری‌های جدید، خلق ارزش کنند. ابزارهای جدید معمولاً به وسیله‌ی دانشجویان به مقتضای سن برای دریافت اطلاعات یا سرگرمی استفاده می‌شود، در حالی که می‌توان از این ابزارها برای خلق ارزش نیز استفاده کرد. دانشجویان لازم است راه‌های خلق ثروت با استفاده از این ابزارها را کشف کنند. در صورت نیاز در کلاس‌های فوق برنامه شرکت کنند یا با استفاده از دعوت اساتید و کارشناسان امر، خود را در این زمینه آگاه تر سازند. فناوری‌های نوین نیز مبحثی است که لازم است دانشجویان به آن ورود کنند.
- وزارت علوم لازم است روش امتیاز دهی به دانشگاه‌ها را اصلاح کند و موضوع اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان را به عنوان یکی از عوامل مهم در امتیاز دهی به دانشگاه‌ها در نظر بگیرد.

منابع

- آمار پذیرفته شدگان، دانشجویان و دانش‌آموختگان .دسترسی در ۱۳۹۵/۱۰/۱۰ از وبگاه http://irphe.ac.ir/find.php?item=1.479.84.fa&slct_pg_id=479&sid=1&slc_lang=fa
- احمدی، فضل‌اله، نصیریانی، خدیجه، ابذری، و پروانه. (۱۳۸۷). تکنیک دلفی: ابزاری در تحقیق. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۱(۸)، ۱۷۵-۱۸۵.
- بارانی، ش.، و علی بیگی، ا. (۱۳۸۹). واکاوای ادراک و انتظارات دانشجویان کشاورزی از اشتغال‌پذیری رشته‌های کشاورزی در دانشکده‌های کشاورزی غرب کشور. *تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران*، ۴۲(۳)، ۳۸۹-۴۰۱.

شارع پور، م.، فاضلی، م.، و صالحی، ص. (۱۳۸۷). بررسی شاخص‌های کیفیت در آموزش عالی بر مبنای تحلیل شایستگی‌های کانونی، ۱(۱)، ۳۰-۵۵.

صالحی عمران، ا.، و یغموری، س. (۱۳۸۹). بررسی مهارت‌های اشتغال‌زای کار با توجه به اقتصاد جهانی در برنامه‌های درسی آموزش عالی. *مطالعات برنامه درسی*، ۱۶، ۱۶۵-۱۸۸.

قائدی، م.، و گلشنی، ع. (۲۰۱۶). روش تحلیل محتوا، از کمی‌گرایی تا کیفی‌گرایی. فصلنامه علمی - پژوهشی روش‌ها و مدل‌های روانشناختی، ۷(۲۳)، ۵۷-.

مجته‌زاده، و.، علوی طبری، س. ح.، و مرادی پر، ف. (۱۳۸۹). دانش و محارث‌های مورد نیاز برای دانش‌آموختگان مقطع کارشناسی حسابداری: دیدگاه استادان دانشگاه. *شاغلان در حرفه و دانشجویان حسابداری* (بررسی موردی: استان آذربایجان غربی). *دانش حسابداری*، ۱(۱)، ۷۳-۸۷.

Afzal, M., Rehman, H. U., Farooq, M. S., & Sarwar, K. (2011). Education and economic growth in Pakistan: A cointegration and causality analysis. *International Journal of Educational Research*, 50(5), 321-335.

Behrman, J. R., & Kenan, W. R. (1987). Schooling in Developing Countries: Which Countries are Over- and Underachievers and What is Schooling Impact? *Economics of Educational Review*, 6(2), 111-127.

Bloom, B. S. (1956). *Taxonomy of Educational Objectives, Handbook 1: Cognitive Domain* (2nd edition). New York: Addison-Wesley Longman Ltd.

Burja, C., & Burja, V. (2013). Education's Contribution to Sustainable Economic Growth in Romania. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 81, 147-151. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.403>

Carroll, D., & Tani, M. (2013). Over-education of recent higher education graduates: new Australian panel evidence. *Economics of Education Review*, 32, 207-218.

Castelló-Climent, A., & Hidalgo-Cabrillana, A. (2012). The role of educational quality and quantity in the process of economic development. *Economics of Education Review*, 31(4), 391-409. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2011.11.004>

Clark, H. (2013). A Comprehensive Framework for Measuring Skills Gaps and Determining Work Readiness. *Employment Relations Today*, 40(3), 1-11. <https://doi.org/10.1002/ert.21416>

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2017). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage publications.

Dumbre, P., & Ingawale, V. S. (2016). Student Profiling: Importance in Enhancing Student Employability. *International Journal of Multifaceted and Multilingual Studies*, 3(9). Retrieved from <http://www.ijmms.in/sites/ijms/index.php/ijmms/article/view/448>

Erdem, E., & Tansel Tagcu, C. (2012). Higher Education and Unemployment: A cointegration and causality of the Case of Turkey. *European Journal of Education*, 47(2).

Heyneman, S. P. (1980). Investment in Indian Education: Uneconomic? *World Development*, 8, 145–163.

Holmlund, H., & Silva, O. (2009). Targeting non-cognitive skills to improve cognitive outcomes: Evidence from a remedial education intervention. Retrieved from <http://eprints.lse.ac.uk/30802/>

Kautz, T., Heckman, J., Diris, R., Weel, B. ter, & Borghans, L. (2016). *Fostering-and-Measuring-Skills-Improving-Cognitive-and-Non-Cognitive-Skills-to-Promote-Lifetime-Success.pdf* (OECD Better Policies for Better Lives). OECD.

Li, S., WHALLEY, J., & Xing, C. (2014). China's higher education expansion and unemployment of college graduates. *China Economic Review*, 30, 567–582.

Marius-Cristian, P., & others. (2012). Education and Crisis. *Theoretical and Applied Economics*, 18(5 (570)), 145–156.

Mishel, L. (2011). Education is not the cure for high unemployment or for income inequality. Retrieved from <http://hdl.voced.edu.au/10707/310993>

Noble, H., & Smith, J. (2015). Issues of validity and reliability in qualitative research. *Evidence-Based Nursing*, ebnurs–2015.

Pana, M.-C., & Mosora, C. (2013). From Quantity to Quality in Addressing the Relationship Between Education and Economic Development. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 93, 911–915.

Psacharopoulos, G. (1994). Returns to investment in education: A global update. *World Development*, 22(9), 1325–1343.

Schultz, T. W. (1989). Investing in people: Schooling in low income countries. *Economics of Education Review*, 8(3), 219–223.

Singh Bedi, A., & Edwards, J. H. Y. (2002). The impact of School Quality on Earnings and Educational Returns-Evidence from a low-income country. *Journal of Development Economics*, 68, 157–185.

Singh, P., Thambusamy, R., Ramly, A., Abdullah, I. H., & Mahmud, Z. (2013). Perception Differential between Employers and Instructors on the Importance of Employability Skills. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 90, 616–625. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.07.133>

Solomon, L. C. (1985). Quality of Education and Economic Growth. *Economics of Education Review*, 4(4), 273–290.

SomalingamI, A., & Shanthakumari, R. (2013). TESTING AND EXPLORING GRADUATE EMPLOYABILITY SKILLS AND COMPETENCIES. *INTERNATIONAL JOURNAL OF ADVANCEMENT IN EDUCATION AND SOCIAL SCIENCES*, 1(2), 36–46.