

بررسی دوره های آموزشی از لحاظ خصوصیات لازم جهت کارآفرینی

از دیدگاه دانشجویان و فارغ التحصیلان دانشگاه در استان فارس در سال ۱۳۸۵

دکتر سید حبیب اله کواری : استادیار و عضو هیئت علمی دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی سمنان

چکیده :

در بیشتر تحقیقات بر روی بازار کارآمده است که بیشتر فشار بیکاری روی مشاغل با دستمزد کم می باشد مشاغلی که احتیاج به تحصیلات زیادی ندارد ولی در ایران آنچه به علت رشد ناگهانی دانشگاهها بخصوص پس از انقلاب اسلامی به چشم می خورد فشار نیروی کار تحصیلکرده بر روی تعداد ثابتی از مشاغل دولتی است که به هیچوجه این شغل ها تکافوی فارغ التحصیلان را نمی دهد. برای ایجاد مشاغل جدید در همه ی نقاط دنیا حتی مراکز تجمع سرمایه نظیر اروپای غربی و امریکا نیز تاکید بر دخالت صنایع کوچک و خود اشتغالی جهت کارآفرینی است. اما ایجاد، اداره و موفقیت در این صنایع نیز احتیاج به ملزماتی دارد که باید توسط سیستم آموزشی تامین گردد. در آموزشهای عالی تاکید بر خصوصیات لازم برای فرد جهت ایجاد اشتغال یا لاقط انجام فعالیت حرفه ای به شکل مورد قبول بازار بسیار مهم است.

واژه های کلیدی: دوره های آموزشی- دانشجویان و فارغ التحصیلان- کارآفرینی

مقدمه :

با توجه به تغییر و روزآمد شدن همه ی مشاغل موجود در تک تک نقاط هرم مشاغل تغییری برنامه ریزی شده و دائمی در سیستم آموزشی مورد نیاز است تا برون ده دانشگاهها برای ایجاد اشتغال جدید توفیق یابند یا در مشاغل موجود با شرایط رقابتی عادلانه تری مورد استفاده مورد گیرند.

کارآفرینی به شکل بسیار وابسته ای به فن آوری و ظرفیتهای ساختاری اقتصاد وابسته است ولی نباید نقش آموزش را در این مقوله از نظر دور داشت.

در ژوئن ۲۰۰۱ بیل گیتس ثروتمندترین مرد دنیا هنوز به دنبال کارآفرینی و تولید مشاغل جدید بوده است. از طرفی سازمانها و ادارات موجود احتیاج به مدیریتی جدید دارند که هوای کارآفرینی را در سازمان خود و در میان همکارانشان بدهند (۱).

کارآفرینی آن است که با تولید ارزشی در انسان و سازمان که در یک تعامل با یکدیگر کار می کنند برای عملی شدن تفکری که با آفرینش همراه است و پیگیری توأم با رضایت از مقابله با آنچه به شکل خطرات احتمالی یا ریسک سرمایه و کار را تهدید می کند تعریف شده است. پس به ۵ عامل نیاز دارد : ۱- توانایی آفرینی و اختراع ۲- توانایی انجام ۳- پیگیری ۴- تمرکز بر نقاط ارزشمند آفرینش ۵- رضایتمندی از مقابله با ریسک

یک کارآفرین موفق نیاز به داشتن انرژی برای یک هدف، قضاوت خوب و صحیح و توانایی دید وسیع تر شرایط را دارد. کارآفرینی یک فعالیت دسته جمعی است که بعضی از افراد قادرند به علت توانایی در پیش بینی آینده و یا دید جدید به اختراعات و آنچه باید انجام شود به آن کمک کند.

یک مدیر مناسب باید روحیه کارگروهی را در کارکنان خود تشجیع کند. به گفته مایکل کلین مسئول یاهو نکته آن است که هر فرد مایل است این تصور در او تایید شود که متفاوت است ارضاء روانی از این بابت برای او بسیار مهمتر از پرداخت یک چک برای سپاسگزاری است.

آنها مایلند یک چیز بسیار بزرگ طرح کنند حتی اگر لازم باشد با صد در صد توانایی شان به سراغ آن کار روند. حدوداً ۱۰۰ مرکز مرتبط با دانشگاهها در امریکا وجود دارد که بر روی کارآفرینی کار می کنند و در اروپا حدوداً این

عدد ۱۲ برابر است. علاوه بر مدیریت خوب در ایجاد کارآفرینی که مسلماً فقط توسط نظام آموزشی مناسب تربیت خواهند شد آموزش در جهت توانمندی فرد برای ایجاد مشاغل کوچک که خود فرد در آن صاحب کار می باشد باید مد نظر قرار گیرد.

مشاغل و صنایع کوچک نقش بسیار حیاتی در اقتصاد دارد، در ایالات متحده حدود پنج میلیون شغل کوچک وجود دارد که ۳۸٪ تولید ناخالص ملی و نود و یک میلیون شغل ایجاد کرده است و ۴۷/۹٪ از نیروی کار آمریکا را در بر می گیرد و در فاصله یازده سال هشت میلیون دیگر از این مشاغل ایجاد می شود. یعنی تا سال ۲۰۰۱ کل این مشاغل به سیزده میلیون می رسد (۲).

اگر جامعه به استفاده بیشتر از خدمات عمومی ادامه دهد و همچنین به درست کردن تعداد جدید مشاغل با سرعت موجود ادامه دهد خود اشتغالی و مشاغلی که در آن کارگر مالک آن است تبدیل به هدف نهایی دانشجویان می شود. موسسات آموزشی باید در برنامه های آموزشی خود پاسخگویی به نیاز دانشجویان برای یادگیری مهارتهای حرفه ای لازم را مد نظر قرار دهد تا دانشجویان جزء جمعیت ۴۵٪ از مشاغل کوچکی که در سال اول تاسیس و شکست می شوند، نباشند. هدف در این پژوهش معرفی مواد و مهارتهایی است که باید برای کارآفرینی در برنامه های آموزشی قرار گیرد.

بنا به گزارش NFIB ۴۰٪ از کارآفرینان امروزی دارای مدرک دیپلم یا کمتر هستند و ۸٪ کمتر از دبیرستان. بنا به گزارش SBA بیش از ۹۰٪ مشاغل موجود در آمریکا کمتر از ۲۰ مستخدم دارد. در یک تحقیق ۹۱۰۶ نفره که در اوهایو انجام شد همه به آموزش به عنوان وسیله ای برای دسترسی سریعتر به اهداف شغلی تاکید کردند. در لوئیس ویل کنتاکی بانکهای ملی و تجار در آموزش کلیدهای هشت گانه کارآفرینی در قالب واجدی به نام BMI دخیلند که پس از آن دانشجویان در قالب یک تز به ساخت مدلی برای شروع یک شغل کوچک می پردازند (۳،۴،۵).

در تام ریورز نیوجرسی بر اساس یک متد رقابتی به نام Com-Link با دادن دفترچه هایی به دانشجویان برای ثبت مثالها و نمونه ها و پیشنهادهای دانشجویان برای اولین بار در دنیای مشاغل کوچک به تحقیق می پرداختند. تحقیق مشابهی که در سال ۱۹۹۶ کارآفرین تحصیلکرده در MTI شرکت داشتند سه نتیجه مهم داشت: ۱- تاکید بر برنامه ریزی تجاری، توانایی های دفتری، توانایی بازاریابی، مدیریت صندوق با گردش زیاد و آشنایی با کامپیوتر ۲- آموزش فنی و حرفه ای خاص به عنوان پایه در تمامی آموزشهای مدیریتی مشاغل ۳- استراتژی آموزشی کارآفرینی بر اساس نیازهای جمعیت هدف و کارباب به شکل فرصت طلبانه و تحقیق دیگری که بر روی ۱۳۰ نفر انجام شده به ۷۹ پاسخگو از میان صاحبان مشاغل کوچک نشان داد: ۱- تحصیلات پایه باید در مشاغل کوچک ابتدا بر اصول مدیریت تکیه کند: شامل ارتباطات و روابط بین انسانها، مدیریت منابع و ارزیابی ۲- باقی مانده دوران تحصیل باید شامل تاکید بر مشاغل کوچک و محیط کارآفرینی و محیط عملکردی مدیر باشد (۶،۷،۸).

روش انجام:

در این طرح که به طریق پرسشنامه ای با یک پرسشنامه ۱۹ سوالی به طریقه سوالات تشریحی و با پاسخ باز انجام شده بود پرسش شوندگان شامل دانشجویان شاغل به تحصیل و فارغ التحصیل دانشگاههای شیراز در ۴ دسته ای کلی شامل دانشجویان دانشگاههای سراسری زیر گروههای دانشگاه علوم پزشکی و دانشگاه شیراز، دانشجویان دانشگاههای پیام نور، دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی، دانشجویان دانشگاههای جامع علمی کاربردی و سایر دانشگاههای غیر دولتی مورد پرسش قرار گرفتند و از سوی دیگر تعدادی از تحصیلکردگان شاغل نیز مورد پرسش قرار گرفته اند که شامل شاغلین در نهادهای دولتی یا خصوصی و NGO است که با مراجعه حضوری همکاران اجرایی مورد پرسش قرار گرفته اند.

پس از پر شدن پرسشنامه اطلاعات حاصل وارد رایانه گردید و با برنامه Excel مورد بررسی قرار گرفت. پرسشنامه شامل سوالاتی پیرامون فرد شامل سن، رشته تحصیلی، تعداد واحدهای گذرانده شده و وضعیت فعلی تحصیل می باشد که می تواند شاغل به تحصیل یا فارغ التحصیل علامت زده شود و سوال دیگر درباره ی وضعیت

شغلی که می تواند بیکار، جویای کار یا شاغل باشد نوع دانشگاه محصل تحصیل نیز در این بخش جهت بررسی های بیشتر مورد پرسش قرار گرفته است در ادامه پیرامون وجود ۱۰ مورد از مهمترین شاخصه های تحصیلی جهت اکتساب موقعیت شغلی مناسب و کارآفرینی مورد پرسش قرار گرفته است که شامل توانایی کار با رایانه، آشنایی با زبانهای بیگانه، روانشناسی و مدیریت نیروی انسانی و تعامل با آن مدیریت، کارورزی و اجرای پروژه، آشنا یا با ساز و کارهای جهانی، خلاقیت، معرفی مشاغل آشنایی با محیط و ضوابط کار و فعالیت گروهی است.

و سپس شاخصه های استخدام میزان همخوانی شغل پیشنهادی و رشته تحصیلی و اولویت آموزشی صرفاً از افراد مشغول به کار پرسش شده است تا در این نظرسنجی مهمترین شاخصه شناسایی و معرفی گردد.

به علت باز بودن پرسشنامه فرد قادر است علاوه بر پاسخهای قابل پیش بینی هر پاسخ دیگری را نیز در مقابل سوال مربوطه بنویسد البته به علت وقت گیر بودن پر کردن چنین پرسشنامه ها یا طراح ناچار به کاهش تعداد سوالات است هر چند تمام شاخصه هایی که در مطالعات قبلی و مشابه ذکر شده است را در این پرسشنامه مورد پرسش قرار داده ایم.

یافته ها:

یافته هارا در دو رده مورد بررسی قرار می دهیم ابتدا دانشجویان شاغل به تحصیل (A). سپس فارغ التحصیلان (B) که دسته A شامل ۳۰۰ نفر و دسته B شامل ۲۰۰ نفر می باشد.

۱- سن: میانگین سنی در این دسته (A) برابر (۲۰/۲) ~ بیست سال می باشد $1/7 \pm 20/2$ سال

۲- وضعیت تحصیلی و تعداد واحد گذرانده شده برابر $60/7 \sim$ شصت و یک واحد می باشد $9/5 \pm 60/7$ واحد

۳- وضعیت شغلی در این سال طبق جدول زیر ۲۱۰ نفر بیکار، ۵۹ نفر شاغل، ۳۱ نفر جویای کار بوده اند.

وضعیت شغلی	بیکار	شاغل	جویای کار
تعداد (درصد)	۲۱۰ (۷۰٪)	۵۹ (۱۹/۶٪)	۳۱ (۱۰/۳٪)

۴- نوع دانشگاه محل تحصیل با انتخاب پرسشگران صورت گرفته است و بر اساس تخمین تعداد دانشجویان در هر بخش مطابق جدول زیر.

دانشگاه محل تحصیل	دولتی	آزاد اسلامی	پیام نور	غیر دولتی
تعداد (درصد)	۱۴۰ (۴۶/۷٪)	۹۰ (۳۰٪)	۲۰ (۶/۷٪)	۵۰ (۱۶/۷٪)

۵- توانای کار با رایانه

البته بیشتر افرادی که به این سوال پاسخ مثبت داده اند بجز در دانشگاه و بر حسب تمایل شخصی آشنایی کار با رایانه را کسب کردند.

توانایی کار با رایانه	آشنایی تا حد رفع نیازهای شغلی	آشنایی تا حد نیازهای رایانه شخصی	عدم آشنایی
تعداد (درصد)	۱۱۹ (۳۹/۷٪)	۱۴۳ (۴۷/۷٪)	۳۸ (۱۲/۷٪)

۶- آشنایی با زبان خارجه

برخلاف سوال قبل در این سوال نقش دانشگاه بسیار پر رنگ تر است. هر چند عده ای نیز شخصاً اقدام به مطالعه این زبانها نموده اند.

آشنایی با زبان خارجه	آشنایی کامل تا حد رفع نیازهای شغلی	عدم آشنایی
تعداد (درصد)	۲۸۳ (۹۴/۳٪)	۱۷ (۵/۷٪)

۷- آشنایی با روانشناسی نیروی انسانی و تعامل با آن که باید در این بخش تورش ناشی از آموزش روانپزشکی را به دانشجویان پزشکی و شاخه های آن که شامل ۴۰ نفر می باشد مد نظر داشت.

آشنایی با روانشناسی	آشنایی با روانشناسی عمومی	عدم آشنایی
تعداد (درصد)	۲۰ (۶/۶٪)	۷۳ (۲۴/۴٪)

۸- آموزش مدیریت

که فقط در رشته های مدیریت جایگاه دارد هر چند چنانکه ذکر گردید جزو اصول ده گانه آموزش نیروی انسانی است.

آموزش مدیریت	آشنایی با اصول مدیریت	عدم آشنایی
تعداد (درصد)	۵۳ (۱۸/۷٪)	۲۴۷ (۸۲/۳٪)

۹- انجام پروژه در طول تحصیل

که شامل پروژه های پایان دوره تحصیل و نیز پروژه های در حین تحصیل بعنوان کارورزی می باشد.

انجام پروژه در طول تحصیل	بلی	خیر
تعداد (درصد)	۱۹۷ (۶۵/۶٪)	۱۰۳ (۳۴/۴٪)

۱۰- آشنایی با ساز و کارهای جهانی در رشته مربوطه

به نظر می رسد بیشتر دانشجویان درک درستی از این سوال پیدا نکرده اند. زیرا تعداد گزینه های سفید در این سوال زیادت است.

آشنایی با ساز و کارهای جهانی	کاملاً آشنا	ناآشنا	پاسخ نداده اند
تعداد (درصد)	۸۳ (۲۷/۷٪)	۱۶۰ (۵۳/۳٪)	۵۷ (۱۹٪)

۱۱- نوآوری و خلاقیت

به دلیل اینکه در این سوال فعالیت خاصی که به منظور ارتقاء نوآوری است مد نظر قرار گرفته پاسخها ممکن است از شکل واحدی تبعیت نکند.

نوآوری و خلاقیت	بلی	خیر
تعداد (درصد)	۱۱۰ (۳۶/۷٪)	۱۹۰ (۶۳/۳٪)

۱۲- معرفی مشاغل مربوط

معرفی مشاغل مربوطه	بلی	خیر
تعداد (درصد)	۱۷۳ (۰/۵۷/۷)	۱۲۷ (۰/۴۲/۳)

۱۳- آشنایی با محیط کار آینده

بیشتر پاسخها بر اساس تحقیق شخصی دانشجوی بوده است تا برنامه ریزی دانشگاهی

آشنایی با محیط کار آینده	بلی	خیر
تعداد (درصد)	۲۱۲ (۰/۷۰/۷)	۸۸ (۰/۲۹/۳)

۱۴- فعالیت گروهی

بعثت آنکه در بیشتر رشته های مورد پرسش پروژه های چند نفری انجام می شده است هر چند هدف، مستقیماً تشویق فعالیت گروهی نبوده است این بخش نسبتاً با پاسخ خوبی مواجه شده است.

فعالیت گروهی	بلی	خیر
تعداد (درصد)	۲۵۱ (۰/۸۳/۷)	۴۹ (۰/۱۶/۳)

و اما به بررسی همین سوالات در جمعیت ۲۰۰ نفری شاغلین می پردازیم. (B)

۱- سن $26/5 \pm 5/6$ سال

۲- تعداد واحد گذرانده شده $12/5 \pm 10/8$ واحد

۳- وضعیت شغلی شامل مستخدمین دولت در دو گروه رسمی و قراردادی و خصوصی و NGO ها طبق جدول زیر

نوع شغل	رسمی	قراردادی	خصوصی	NGO ها
تعداد (درصد)	۴۸ (۰/۲۴)	۵۷ (۰/۲۸/۵)	۷۳ (۰/۳۶/۵)	۲۲ (۰/۱۱)

۴- وضعیت دانشگاه محل تحصیل طبق جدول زیر

نوع دانشگاه	دولتی	آزاد اسلامی	پیام نور	غیر دولتی
تعداد (درصد)	۹۶ (۰/۴۸)	۵۹ (۰/۲۹/۵)	۳۰ (۰/۱۵)	۱۵ (۰/۷/۵)

۵- توانایی کار با رایانه

توانایی کار با رایانه	بلی	خیر
تعداد (درصد)	۹۱ (۰/۴۵/۵)	۱۰۹ (۰/۵۴/۵)

۶- آشنایی با زبان خارجه

آشنایی با زبان خارجه	بلی	خیر
تعداد (درصد)	۸۲ (۰/۴۱)	۱۱۸ (۰/۵۹)

۷- آشنایی با روانشناسی نیروی انسانی و تعامل با آن

آشنایی با روانشناسی	بلی	خیر

تعداد (درصد)	۵۴ (۰.۲۷)	۱۴۶ (۰.۷۳)
--------------	-----------	------------

۸- آموزش مدیریت

آموزش مدیریت	بلی	خیر
تعداد (درصد)	۵۸ (۰.۲۹)	۱۴۲ (۰.۷۱)

۹- انجام پروژه

انجام پروژه	بلی	خیر
تعداد (درصد)	۱۳۶ (۰.۶۸)	۶۴ (۰.۳۲)

۱۰- آشنایی با ساز و کارهای جهانی

آشنایی با ساز و کارهای جهانی	بلی	خیر
تعداد (درصد)	۲۴ (۰.۱۲)	۱۷۶ (۰.۸۸)

۱۱- نوآوری و خلاقیت

نوآوری و خلاقیت	بلی	خیر
تعداد (درصد)	۵۶ (۰.۲۸)	۱۴۴ (۰.۷۲)

۱۲- معرفی مشاغل مربوطه

معرفی مشاغل مربوطه	بلی	خیر
تعداد (درصد)	۷۰ (۰.۳۵)	۱۳۰ (۰.۶۵)

۱۳- آشنایی با محیط کار آینده

آشنایی با محیط کار آینده	بلی	خیر
تعداد (درصد)	۱۳۶ (۰.۶۸)	۶۴ (۰.۳۲)

۱۴- فعالیت گروهی

فعالیت گروهی	بلی	خیر
تعداد (درصد)	۷۱ (۰.۳۵/۵)	۱۲۹ (۰.۶۴/۵)

۱۵- همخوانی شغل‌های پیشنهادی و شغل فعلی با مدرک تحصیلی

جوابها را به دو دسته منفی و مثبت تقسیم کرده ایم.

همخوانی شغل‌های پیشنهادی	بلی	خیر
تعداد (درصد)	۱۰۴ (۰.۵۲)	۹۶ (۰.۴۸)

۱۶- نحوه برخورد ادارات و مراکز اشتغال با مدرک تحصیلی

نحوه برخورد مراکز اشتغال	برخورد منفی	بی توجهی	کمک به استخدام	دلیل استخدام
--------------------------	-------------	----------	----------------	--------------

تعداد (درصد)	۱۳ (۶/۵)	۴۹ (۲۴/۵)	۵۹ (۲۹/۵)	۷۹ (۳۹/۵)
--------------	----------	-----------	-----------	-----------

۱۷- ارائه معرفی نامه جهت اشتغال فرد فارغ التحصیل شده از دانشگاه به مراکز اشتغال

ارائه معرفی نامه جهت اشتغال	بلی	خیر
تعداد (درصد)	۱۳ (۶/۵)	۱۸۷ (۹۳/۵)

۱۸- مهمترین شاخصه جهت استخدام از دیدگاه این ۲۰۰ نفر به ترتیب

- ۱۳۲ نفر روابط و پارتنری بازی
- ۵۹ نفر مهارت و تجربه
- ۴۱ نفر پی گیری و ممارست
- ۳۸ نفر مدرک مناسب
- ۳۷ نفر داشتن سهمیه های گوناگون

۱۹- مهمترین اولویت آموزشی که باید در برنامه آموزشی گنجانده شود به علت آنکه پرسش شوندگان مجاز به انتخاب بیش از یک گزینه بوده اند. مجموع تعداد بیش از دوپست می باشد.

اولویت آموزشی	توانایی کار با رایانه	آشنایی با زبان خارجی	روانشناسی	مدیریت	پروژه	ساز و کارهای جهانی	نوآوری و خلاقیت
تعداد	۱۱۰	۹۵	۷۰	۵۳	۸۷	۶۸	۴۳

درباره آشنایی کار با رایانه اختلاف دو گروه معنی دار نیست همچنین در زمینه آموزش روانشناسی نیروی انسانی تعامل با آن و انجام پروژه و آشنایی با محیط کار آینده نیز اختلاف معنی دار مشاهده نشده است. درباره زبانهای خارجه این اختلاف بسیار معنی دار می باشد یعنی به نظر می رسد آموزش این زبانها بسیار جدی تر از گذشته بوده و یا لاقط تمایل گروه جوینده کار به آموختن آن بیشتر شده است. البته شاید تعاریف در دو گروه A و B از آشنایی تا حد رفع نیازهای شغلی با توجه به اینکه در گروه B افراد به شکل واقعی در محیط کار قرار گرفته اند تفاوت داشته باشد. بعلا آموزشهای ضمن خدمت حول آموزش مدیریت و بخصوص در مراکز اداری دولتی و همچنین علاقه تصمیم گیرندگان استخدام این بخش به استخدام افراد با مدرک مدیریت در گروه B این درصد بسیار بالاتر است. (۲۷/۵) در مقابل (۱۸/۷)

نوع استخدام	رسمی	قراردادی	خصوصی	NGO	کل
تعداد	۲۷	۷	۱۱	۱۲	۵۷

درباره آشنایی با ساز و کارهای جهانی رشته مربوطه گروه B به مراتب کمتر از گروه A با این ساز و کارها آشنایی دارد. این بیش از آنکه به علت تغییر ساختار آموزشی و گذراندن واحدهای مربوطه توسط گروه A باشد به علت انقلاب تکنولوژی اطلاعات و مخابرات است اختلاف ۱۵٪ از همین امر ناشی می شود در پاسخ به سوال ۱۱ نیز که پیرامون نوآوری و خلاقیت است اختلاف معنی دار می باشد اما به دلیل شکل طراحی سوال که در بخش A آمد مورد توجه نمی باشد. در بررسی معرفی مشاغل مربوطه نیز اختلاف معنی دار می باشد که نشان دهنده معرفی بیشتر مشاغل مربوطه به دانشجویان در حال تحصیل می باشد که مشکلات بیکاری و افزایش ابعاد آن و به تبع آن نیاز روحی دانشجویان به دانستن لیستی از مشاغل که می تواند در آینده به کار مشغول شود برای آرامش بیشتری در حین تحصیل می باشد.

جهش و اختلاف معنی داری که در زمینه کار گروهی دیده می شود، و در گروه ۸۳/۷A٪ و در گروه ۳۵/۵B٪ است نشان دهنده افزایش حس انجام کارهای گروهی در این سالهاست.

اگر به هر پاسخ مثبت به ۱۰ سوال مطرح شده +۱ و برای هر پاسخ منفی ۱- داده شود میانگین نمرات با افزایش سن هر دو گروه کاهش می یابد که نشان دهنده بهبود این شاخصها در آموزش است.

اطلاعات مربوط به سوالات ۵ تا ۱۴ بر حسب محل کار در گروه B در جدول زیر آمده است.

NGO	خصوصی	قراردادی	رسمی	نوع استخدام
۲۰۳	۱۰۲	۸۳	۱۵۴	میانگین واحدهای گذرانده شده
۱۳	۴۸	۹	۲۱	توانایی کار با رایانه
۷	۷	۱۸	۲۲	آشنایی با زبان خارجه
۴	۳	۱۵	۲۵	آشنایی با روانشناسی
۱۴	۵۰	۳۲	۳۹	آموزش مدیریت
۹	۹	۳	۴	انجام پروژه
۸	۲۷	۱۳	۱۸	آشنایی با ساز و کارهای جهانی
۱۲	۱۵	۱۱	۳۳	نوآوری و خلاقیت
۹	۳۷	۴۸	۴۲	معرفی مشاغل مربوطه
۱۴	۲۱	۱۸	۱۳	آشنایی با محیط کار آینده
۴	۱۵	۴۵	۴۰	فعالیت گروهی
۱	-	۹	۳	همخوانی شغل با مدرک تحصیلی

بحث و نتیجه گیری:

طبق نظریه "اریک دایجست" که می گوید نیازهای بازار کار مختصات نیروها را تعیین می کند نه اینکه نیروی کار بر شکل بازار تاثیر بگذارد به نظر می رسد با اینکه در بیشتر موارد بجز آموزش زبان خارجی برای سایر سرفصل های بالا هیچ برنامه مدون آموزشی وجود ندارد اما نیروی کار خود اقدام به آموختن این مسائل جهت تامین نیاز بازار نموده است.

در بررسی تفکیکی نیز به این نتیجه می رسیم که از لحاظ میانگین نمره شاغلی در بخش NGO ها بیشترین نمره را دارا می باشند (با میانگین ۷/۵ از ۱۰) و چون عملاً ایجاد NGO ها خود عملی خلاق و توأم با کارآفرینی در سالهای گذشته بوده است بیشتر نیروهایی که توانایی لازم در این زمینه را داشته اند جذب این بخش کرده اند در مقابل، بخش خصوصی بیشتر شامل افرادی است با میانگین نمره کمتر.

مهمترین بخش پرسشنامه شاید سوالات ۱۸ و ۱۹ باشد که در سوال ۱۸ دیده می شود که دیدگاه عامه دانشجویان پیرامون وضعیت استخدامی برداشتن رابطه و سپس مهارتهای علمی و عملی است. که شاید با یکسان سازی و ایجاد نهادهای نظارتی بر امور استخدام بتوان این معضل را که سبب بی انگیزگی و دلسردی نیروی علمی کشور نسبت به وجود فضای کار است را از میان برداشت.

در سوال ۱۹ بیشترین موردی که ذکر گردیده توانایی کار با رایانه است که در مقایسه با سایر مقالات که در آن مدیریت و حسابداری در صدر قرار دارد همینطور اولویت دوم یعنی زبان خارجه که چون مقالات در دسترس عموماً از کشورهای اروپایی و آمریکا است. بسیار جالب است. این مساله ما را به سمت تغییر برنامه های آموزشی با توجه به نیازهای بازار کار و اولویت های ذهنی دانشجویان رهنمون می سازد.

آشنایی با رایانه جهت سازگاری با ساز و کارهای شغلی در دوره جدید و همگامی با اتوماتیزاسیون و مدرنیته اغلب سازمانها که در شرف انجام است یا بزودی آغاز خواهد شد مهمترین اولویت در این تغییر می باشد و پس از آن آشنایی با زبانهای خارجه به عنوان کلیدی برای گشودن دروازه های ارتباط تفهیم و تفاهم فرد در بازار بین المللی و حتی صدور نیروی کار و دانش فنی از سوئی و استفاده از تجارب و دانش روز از سوی دیگر.

سومین اولویت آشنایی عملی با شغل است که هر چند به علت ماهیت آن بسیار سخت تر از انجام واحدهای تئوری است اما مثل همه جا اینجا هم تساهل و راحت طلبی سیستم دانشگاهی سبب دوری فرد از کار عملی و آشنایی و رویارویی با مشکلات آن می گردد. پس از آن روانشناسی که در بیشتر مشاغل کاربرد دارد و آشنایی با سیستم های جهانی با توجه به فرآیند جهانی شدن که به سرعت علی رغم نظرات مخالف مشغول تسری به نقاط دیگر جهان نیز هست و مدیریت در رده های بعدی اولویت قرار دارد.

آنچه با مقالات مشابه بسیار متفاوت است نسبت بسیار پایین دانشجویانی است که نوآوری و خلاقیت و ایجاد و تشویق آنها در دانشگاهها در اولویتهای آموزشی مد نظر خود اعلام کرده اند.

هر چند خلاقیت و نوآوری اصلی ترین کلید کارآفرینی است و ایجاد مشاغل جدید جز با تکیه بر نوآوری و خلاقیت امکان پذیر نیست اما این مسئله نشان دهندهی آن است که اکثریت دانشجویان مورد پرسش قرار گرفته بیش از آنکه مایل به ایجاد شغل جدید برای خود باشد در صدد بدست آوردن موقعیتهای شغلی موجود و پرکردن سمت های سازمانی در فعالیتهای تعریف شده هستند.

در کل به نظر می رسد بیشتر این موارد بعلاوه مواردی مانند صندوق داری و حسابداری که مورد پرسش قرار نگرفته بود باید در آموزش نیروی انسانی مد نظر قرار گیرد.

درحقیقت نیازهای بازار کار برای همهی نیروها شامل آموزشهای عمومی و تخصصی است که در دوره های آموزش عمومی بیشتر موارد ده گانهی بالا به شکل مشترک و برخی با عنوان جزئی که باید برای هر رشتهی جداگانه تدوین شود مد نظر قرار گیرد. حتی در مقالات اخیر در آمریکا دوره های کوتاه مدت بازیگری برای بیشتر مشاغل موجود در بازار کار پیشنهاد شده است که در مقاله ما مورد بررسی قرار نگرفت.

دربارهی NGO ها لاقول در کشور خودمان به نظر می رسد هر چند با جذب نیروهای متخصص با تحصیلات بالاتر که در صورت عدم وجود کار مناسب، طبیعتاً بیشترین اعتراضات و نارضایتی را در پی دارد در جهت افزایش رضایت عمومی نسبت به شرایط اجتماعی نقش بسیار مهمی داشته اند اما به دلیل عدم استفاده از نیروهای کمتر تحصیلکرده که اتفاقاً تعداد بیشتری را تشکیل می دهد و معمولاً فشار بر روی بازار کار در مناطق پایین هرم دستمزد تحصیلات، شغل ایجاد می شود نقش بسیار کم رنگی داشته اند و دیگر آنکه بجز تشکیل دانشگاههای غیر دولتی که با هدف نیروی انسانی مناسب کار، در مکانی خاص و ردیفی مشخص به شکل برنامه ریزی شده عمل می کنند در برنامه های آموزشی مراکز آموزش عالی هیچ تغییری برای بهینه سازی آموزش رشته های کلاسیک که از قبل در لیست رشته های این دانشگاه بوده است. انجام نگرفته و صرفاً برای همگامی با بازار کار و نیازهای آن اقدام به ایجاد رشته های جدید نموده است.

برای آموزش اساتید دوره های یاد شده که در حال حاضر اکثراً دارای هیچ یک از معیارهای لازم برای آموزش کارآفرینی نیستند تشکیل دوره ها و کنفرانسهای دسته جمعی و دعوت از اساتید موجود برای تدریس موقت به طور همزمان به دانشجویان و اساتید در یک مرکز لازم است . از راههای دیگر آن تشکیل نهادهای ملی در قالب باشگاههای شغلی می باشد که باعث پیشرفت دانشجویان و آشنایی آنان با مشاغل کوچک و پتانسیل آتی آن می شود.

۱. منابع:
۲. ۱- «کارآفرینی» . مؤسسه کار و تأمین اجتماعی ، نبی ثیان ، محمد صادق . ۱۳۷۱
۳. تهران ، ۱۳۷۵ -۲ . «پنجمین فرمان سازمان مدیریت صنعتی . پیتر
۴. دوبونو ، ادوارد. ترجمه عباس بشارتیان عباس بشارتیان . تهران ۱۳۶۴ . «تفکر نوین -۳
۵. پارسائیان ، علی ؛ اعرابی ، سید محمد -۴. «تئوری سازمانی و طراحی ساختار» . جلد ۱ ، تهران ، چاپ و نشر بازرگانی ، ۱۳۷۴ .
۶. «خلاقیات و نوآوری در انسانها و سازمانها» آقای فیضانی ، تیمور. انتشارات ترمه ، تهران ، ۱۳۷۷ .
۶. Harold livesay; “Entrepreneurial history”. In Calvin A. Kent.
۷. Donald L. Sexton, Karl H.Vesper; „Encyclopedia of entrepreneurship: Englwood Cliff“. N.J.; prentice. Hall, 2002, p.12.
۸. Cole H.Arthur, in Calvin A.Kent, Donald L. sexton, Karl H.Vesper. “Encyclopedial of entrepreneurship: Englwood Cliff“. N.J.; prentice. Hall, 1995, p.10.
۹. Burgleman, R.A. “Designs for corporate entrepreneurship”. California management review, 2004.
۱۰. Burgleman, R.A. “Corporate entrepreneurship and strategic management: insights from a process study”. Management science, December 2003.
۱۱. Bird. B. “Implementing entrepreneurship ideas: the case for intention”.
۱۲. Ajay & Anil menon. “Enviropreneurial marketing strategy”. Journal of marketing: JAN 2000, Vol 61, pp. 51-67.
۱۳. <http://iadr.cafex.com>
۱۴. <http://www.wd.gc.ca/eng/tools/xindex.cap>
۱۵. <http://www.gsu.edu/~wwsbp/entrepre.htm>
۱۶. <http://www.un.org>
۱۷. The future of work in the city Ditrische Hanckel Mathias Eberling. berlin 1999. Deutsche institute fur urbanistik zuletzt geBndert am.
۱۸. Joblessness remains a problem in pensylvania Howard Wial jan 1998.
۱۹. Pollution regulation and small establishmentformation in US manufacturing industries: A longitudinal analysis deterrent effect Thomas J Dean, Robert L Brown, Mark de La Mater BKERC.