

## اشتغال و آموزش عالی : راهبردهای پیوند آموزش عالی با نیازهای بازار کار\*

دکتر نعمت الله عزیزی\*\*

عضو هیئت علمی دانشگاه کردستان

### چکیده

تحولات اقتصادی - اجتماعی متعددی که در جوامع بشری به دلیل وقوع تغییرات سریع تکنولوژی و علمی در حال شکل‌گیری است، تجدید نظر و بازنگری اهداف آموزش عالی، محتوای برنامه‌های درسی و شیوه‌های آموزشی را ضروری ساخته است. بررسی مختصری از اصلاحات آموزشی در اکثر کشورهای جهان روشنگر این نکته است که یکی از جنبه‌های مهم این اصلاحات تلاش برای ایجاد پلی بین نظام آموزشی و نظام اقتصادی آن جوامع است. حجم سرمایه‌گذاری‌های انجام شده در امر تعلیم و تربیت و گسترش تحقیقات و مطالعاتی که در راستای بهبود کیفیت آموزش و پرورش به طور عام و آموزش عالی به طور خاص انجام می‌گیرد، مبین نقش کلیدی این نهاد مهم اجتماعی در هدایت جریان توسعه همه جانبه جوامع در نیل به اهداف آن است. همچنین، در کوشش برای کاهش نرخ بیکاری در میان تحصیل‌کردگان تحکیم ارتباط نظام آموزش عالی با شرایط و نیازهای اقتصادی بازار کار را بسیار اساسی می‌نماید. در این مقاله سعی می‌شود که علاوه بر تحلیل مبانی نظری در خصوص ارتباط آموزش عالی با بازار کار، راهبردهای مناسبی برای استحکام و تداوم پیوند این دو بخش مهم اجتماعی و اقتصادی ارائه شود.

کلید واژگان: اصلاحات در آموزش عالی، تحولات بازار کار، فناوری اطلاعات و ارتباطات و شکاف مهارتی.

---

\* این مقاله براساس نظر داوران در شورای سردبیری فصلنامه «علمی - ترویجی» شناخته شده است.

\*\*پست الکترونیکی : Nematollah. Azizi@Ktl.jyu.fi

## مقدمه

در مسیر انتقال به شرایط نوین و متغیر تکنولوژی و صنعت در هزاره سوم که بنیادهای فلسفی، علمی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی جوامع دچار دگرگونی‌های عمیق خواهد شد و جوامع بشری از ساختارهای صنعتی و اقتصادی سخت‌افزارانه (دوره فوردیسم<sup>۱</sup>) به شرایطی کاملاً مبتنی بر جنبش نرم‌افزاری (دوره پسافوردیسم<sup>۲</sup>) تغییر ماهیت می‌دهند، جوامع با چالشهای متعدد ناشی از چنین تغییراتی مواجه خواهند شد. نظام آموزشی می‌تواند در انطباق، هماهنگی و اعتدال مجدد جوامع با شرایط جدید نقش مهمی را ایفا کند. در این رهگذر، یکی از مقولات مهم، رسالت بسیار اساسی نظام آموزشی در فراهم کردن شرایطی است که در آن نیروهای تحصیل‌کرده بتوانند از دانش، نگرش و توانایی‌هایی برخوردار شوند که با نیازها و شرایط متغیر و نوین اقتصادی، صنعتی و بازار مشاغل فردا متناسب و هماهنگ باشد (عزیزی، ۱۳۸۲). بنابراین، اهتمام به این امر و تسهیل تحقق آن مستلزم بازنگری مجدد اهداف آموزشی، محتوای برنامه‌های درسی و روشهای اجرای آنها از طرفی، و سنجش مجدد نیازمندی‌های شغلی و حرفه‌ای مراکز اقتصادی و صنعتی کشور از طرف دیگر است. در این مقاله سعی می‌شود تا با بررسی مجموعه مسائل موجود در مسیر پیوند نظام دانشگاهی با بازارکار ذهن سیاستگذاران آموزش عالی کشور به مهارتها، توانایی‌ها و قابلیت‌های کلیدی متناسب با نیازها و شرایط بازار کار آینده معطوف شود، به طوری که با تأکید بر آنها در جریان آماده‌سازی دانش‌آموختگان به طور چشمگیری زمینه بهبود و ارتقای کارایی خارجی این نظام نیز فراهم شود.

---

۱ . Fordism

۲ . Post-Fordism

آموزش عالی از نقش و تأثیرگذاری اقتصادی مهمی برخوردار است، زیرا معرف نوع مهمی از سرمایه‌گذاری در منابع انسانی است که با فراهم کردن و ارتقای دانش، نگرشها و مهارت‌های مورد نیاز کارکنان در زمینه‌های مختلف به توسعه اقتصادی کمک می‌کند (وود هال، ۱۹۹۲). نقش و جایگاه آموزش عالی در این عرصه زمانی می‌تواند روشن گردد که بدانیم پیش‌بینی‌ها و برآوردهای علمی تغییرات و پیشرفت‌های سریعی را در حوزه تکنولوژی و به تبع آن در کارکرد نهادهای اقتصادی جامعه ترسیم می‌کنند. لذا از آنجایی که آموزش عالی افراد را با مهارت‌های تکنیکی و علمی مناسب تربیت و آماده می‌کند، یکی از عناصر کلیدی در پیوند بین دانش علمی و کاربردهای آن برای تحقق پیشرفت‌های اقتصادی محسوب می‌شود (Azizi, ۱۹۹۹). بنابراین، دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی از دو طریق به گونه‌ای کارآمد در بازسازی و توسعه موفقیت‌آمیز اقتصادی در بسیاری از جوامع توسعه یافته مشارکت کرده‌اند: اول، تربیت نیروی انسانی با کیفیت از نظر علمی و فنی و به تعداد لازم؛ دوم، ایجاد محیط و شرایط تحقیق و توسعه که پیشرفت پایداری را در توسعه صنعتی امکان‌پذیر می‌سازد (Singh, ۱۹۹۶). به‌هرحال، ساختار اقتصادی جوامع آن چنان در حال تغییر است که مهارت‌ها، توانایی‌ها و قابلیت‌های جدید را افزایش می‌دهد. بنابراین، بسیار مهم به نظر می‌رسد که سیاست‌گذاران ارشد تحولات و تغییرات اقتصادی و صنعتی را درک و روشن کنند که چگونه می‌توان نظام آموزش عالی را با این شرایط نوین تطبیق داد. توجه به این امر تا حد زیادی در کاهش نگرانی‌ها در مورد بیکاری وسیع فارغ‌التحصیلان مؤثر است. به همین دلیل، به منظور پاسخگویی به تقاضای

بازارکار برای نیروی کار ماهر و کارآمد، همه کشورها توجه خاصی را به مقوله آموزش عالی معطوف داشته‌اند (وود هال، ۱۹۹۲).

ذکر این نکته لازم است که بررسی نقش اقتصادی نظام آموزشی به طور عام و نظام آموزش عالی به طور ویژه و تأکید بر تحکیم ارتباط این نظام با بنگاههای اقتصادی خالی از مخاطره نیست و همواره لبه تیز انتقاداتی را به خود معطوف ساخته است، زیرا حداقل برای تعدادی از دانشگاهیان تأکید بر این امر به منزله نوعی ضدیت با عقل‌گرایی تلقی می‌شود که در راستای حذف آزادی علمی است و با هدف معطوف و محدود کردن آموزش عالی به آموزش دانشجویان و آماده ساختن آنان صرفاً برای فرصتهای شغلی صورت می‌گیرد، در صورتی که آموزش عالی از نظر آنان فقط باید برای شکوفایی عقول دانش‌آموختگان تلاش کند (Harvey, ۱۹۹۹). اما از آنجا که جهان به سرعت در حال تغییر است و تغییرات نیز به سرعت ادامه می‌یابد و از آنجا که آموزش عالی در صدد ایفای نقش اساسی‌تری در هماهنگ کردن، تسهیل و هدایت این تغییرات است تا مقاومت و مقابله با آنها، لذا تشویق رابطه نزدیک‌تر بین نظام اقتصادی و مراکز آموزش عالی از نظر توجه به نیازهای انسانی نباید به منزله انحراف این نظام از ادای دیگر رسالتها و مسئولیتهای آن در نظر گرفته شود. مضافاً اینکه تحکیم این ارتباط نباید مخالفت با فعالیتهای علمی تلقی شود، زیرا پژوهشگرانی که در آزمایشگاهها و لابراتورهای بخشهای مختلف صنعتی مشغول فعالیتهای پژوهشی هستند و در تولید دانش نیز سهم چشمگیری دارند، به فعالیت علمی مشغول‌اند. علاوه بر این و براساس نگرش سیستمی در تحلیل روابط بین نهادهای اجتماعی، تغییر در کارکرد یک نهاد مهم اقتصادی مثل بخش صنعت و تجارت، تغییر در کارکرد

سایر نهادها را به دنبال دارد. از این رو ماهیت کار، محیط کار و سازمانها هرگز مثل گذشته و حال نخواهند شد، لذا آنچه ما امروز یاد می‌گیریم، ممکن است فردا دیگر اعتبار نداشته باشد. مشاغل و حرف ناپدید می‌شوند، همان گونه که محصولات و خدمات جدید به سبب نوآوری‌ها ایجاد و جایگزین می‌شوند. بنابراین، در پاسخ به این سؤال که نظام آموزش عالی چگونه دانشجویان را برای زندگی و کار در این دنیای بسیار متغیر آماده سازد، شاید بتوان گفت که اطلاع روزآمد برنامه ریزان آموزشی از کم و کیف تحولات سایر نهادهای اجتماعی و اقتصادی در تناسب هر چه بیشتر این آماده سازی و فراهم کردن تمهیدات لازم برای انطباق بازده این نظام با آن بسیار تأثیرگذار است.

به همین ترتیب، از بعد بررسی کارکردهای اقتصادی آموزش عالی، از اهم مسئولیتهای نظامهای آموزشی جوامع تلاش برای پیوند هر چه منطقی‌تر و محکم‌تر اهداف، محتوا و روشهای آموزشی با مقتضیات اجتماعی به طور اعم و نیازهای شغلی جوامع به طور اخص است. لذا، از آنجا که بررسی رسالت و عملکرد نظام آموزشی یک جامعه در فراهم کردن شرایط رشد و توسعه قابلیت‌های افراد در ابعاد مختلف از اهمیت زیادی برخوردار است و می‌تواند در ارائه راهبردهای مناسب برای اصلاح و بهسازی عملکرد این سیستم بسیار راهگشا باشد، در این مقاله سعی شده است تا ضمن تحلیل شرایط و خصوصیات جامعه دانش-محور و انتظارات آن از نظام آموزشی از نظر نیروهای انسانی، تغییرات سریع بازار کار و انتظارات صاحبان صنایع از نیروهای کار آینده و همچنین، علل و عوامل مؤثر بر افزایش شکاف مهارتی و عدم تناسب توانایی‌های فارغ‌التحصیلان با نیازهای بازارکار مورد بررسی قرار گیرند. به طور خلاصه و از منظر روش

تحقیق، این مقاله به عنوان ماحصل یک پژوهش توصیفی و کیفی که مبتنی بر رویکردی تطبیقی و تحلیلی و از مشاهدات عینی محقق استخراج شده است، در صدد تبیین اهمیت و ضرورت مهندسی مجدد<sup>۳</sup> ارتباط نظام آموزش عالی با شرایط نو و واقعیات انکار ناپذیر بازارکار است، به طوری که با انجام دادن این مهم، فارغ‌التحصیلان به فرصتهای مناسب‌تر و بیشتری در بازار اشتغال دست یابند.

### انتقال به جامعه علمی

همان گونه که آشکار است، کشورهای پیشرو دنیا در میانه انتقال از جامعه‌ای صنعتی به جامعه‌ای هستند که آن را جامعه اطلاعاتی یا جامعه علمی می‌نامند. بدیهی است که تأثیرات این موج به دیگر جوامع و از جمله جامعه ما نیز رسیده است. در همین خصوص، نسیم تحولات فناورانه به ویژه در صنعت نرم یا سبک را در بخشهایی از صنعت کشور می‌توان احساس کرد. ما در برهه‌ای از تاریخ تغییرات تکنولوژی زندگی می‌کنیم که ناشی از گسترش کاربرد فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطاتی<sup>۴</sup> است. رشد شتابان این تکنولوژی سبب ظهور سیستم‌های جهانی اقتصاد مبتنی بر دانش به عنوان مرحله جدیدی از توسعه شده است. لذا، در نظم نوین اقتصادی داشتن دانش و بهره‌برداری مناسب از آن شرط ضروری برای پویا ماندن حیات سیستم‌های اقتصادی است (دفتر امور زیر بنایی مجلس شورای اسلامی، ۱۳۸۰). چنین فرایندی از آنچه جوامع بشری تا به حال تجربه کرده‌اند، متفاوت و از آن نیز سریع‌تر است. در این شرایط از طرفی رقابت بین

---

۳ . Re-engineering

۴ . Information and Communication Technologies

نهادهای مختلف بسیار جدی تر است و از طرف دیگر، به جای روابط رقابتی بین عرضه کننده و مشتری، همکاری میان آنها برای ارائه و دریافت خدمات و کالاهای با کیفیت بالاتر بیشتر مشاهده می شود. درخصوص تأثیر فناوری های اطلاعاتی و ارتباطی بر کاهش یا افزایش اشتغال تحصیل کردگان این سؤال مطرح می شود که آیا این فناوری ها سبب کاهش و از بین رفتن مشاغل بیشتری خواهند شد یا باعث افزایش و توسعه فرصتهای شغلی می شوند؟ در نتیجه، ابزارهای اساسی برای کار در چنین شرایطی عبارت اند از: ارتباطات، فناوری جدید اطلاعات و آگاهی مشتریان، مفاهیمی نظیر تخصص گرایی انعطاف پذیر<sup>۵</sup>، جهانی شدن<sup>۶</sup>، شبکه ای شدن<sup>۷</sup>، تولید علم<sup>۸</sup>، توسعه کیفیت<sup>۹</sup>، طراحی مجدد فرایند اقتصادی<sup>۱۰</sup> و سازمان یادگیرنده<sup>۱۱</sup> که این روزها بیشترین کاربرد را یافته اند.

از این رو، در یک جامعه علمی یا جامعه دانش - بنیان<sup>۱۲</sup> ما شاهد تفاوت های اساسی با جامعه صنعتی هستیم. در چنین جامعه ای به عنوان مثال، از ریزپردازنده ها<sup>۱۳</sup> تقریباً در همه چیز استفاده شده و به همین دلیل، در طول سالهای اخیر به طور چشمگیری هزینه طبقه بندی، پردازش و انتقال اطلاعات به شدت کاهش یافته است. از طرف دیگر، این فناوری ها سبب شده اند تا زندگی شغلی، سازمانهای اقتصادی و کل جامعه تغییر پیدا کنند و بنگاههای اقتصادی از

- 
- ۵ . Flexible Specialisation
  - ۶ . Globalization
  - ۷ . Networking
  - ۸ . Knowledge Production
  - ۹ . Quality Development
  - ۱۰ . Business Process Re-Engineering
  - ۱۱ . Learning Organization
  - ۱۲ . Knowledge-Based Society
  - ۱۳ . Micro-Chips

سازمانهای پیچیده و متمرکز، اما با مشاغلی ساده به سازمانهایی غیر متمرکز و شبکه - محور<sup>۱۴</sup> با مشاغلی پیچیده مبدل شوند. موفق‌ترین این سازمانها آنهایی هستند که بتوانند فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی را از طریق راهبردی مناسب با آموزش و کارآموزی و توسعه سازمانی پیوند دهند. مؤسسات آموزشی در انجام یافتن این امر نقش مهمی بازی می‌کنند. در واقع، آنچه جامعه در این خصوص نیاز دارد، بازنگری همه جانبه و اساسی در نظام آموزشی است، به طوری که با فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی هماهنگ و با پیشرفتهای نوین و مداوم تکنولوژی در خلال سالهای آینده همگام شود. همچنین، فعالیت سیستم آموزشی باید از تدریس و آموزش به یادگیری، آن هم یادگیری از طریق انجام دادن امور<sup>۱۵</sup> تغییر ماهیت دهد و بنگاههای اقتصادی نیز باید بیشتر به یادگیری از طریق انجام دادن به اهمیت دهند و شرایط تحقق آن را نیز فراهم سازند.

## بازار کار متغیر

تغییرات اقتصادی در شرایط نوین به طرق مختلف بر ماهیت مهارتهای مورد نیاز بازار کار تأثیر گذاشته است و می‌گذارد. بررسی ویژگی‌های اقتصادی در یک جامعه علمی و آگاهی یافتن از شرایط و نیازمندی‌های شغلی آن به سیاستگذاران آموزش عالی کمک می‌کند که به رعایت تناسب برنامه‌های آموزشی دانشگاهها با آن شرایط بیشتر توجه کنند. بررسی و مقایسه ویژگی‌های اقتصادی و نیروی کار یک جامعه در دو مرحله صنعتی فوردیسم و پست فوردیسم و انتظارات هر یک

---

۱۴ . Network-Oriented

۱۵ . Learning by Doing



از این مراحل توسط برنامه‌ریزان آموزشی، به افزایش این درک کمک خواهد کرد. بنابراین، همچنان که در جدول ۱ نشان داده شده است، جامعه دانش - بنیان که در مرحله پست فوردیسم قرار دارد، جامعه‌ای است که از نظر اقتصادی از ساختی انعطاف‌پذیر، نوگرا و رقابتی برخوردار است. این جامعه از نظر نیروی انسانی به افرادی نیاز دارد که علاوه بر داشتن تخصص لازم، با دارا بودن روحیه‌ای انعطاف‌پذیر و مشارکت جویانه در پذیرش مسئولیتهای متنوع پیشقدم و به طور پیوسته در فرایند آموزش مادام‌العمر در بهبود توانایی‌های خود کوشا باشند. در چنین شرایطی که به دلیل تغییرات سریع تکنولوژیک و تحولات اقتصادی امکان پیش‌بینی تغییرات بازارکار وجود ندارد، بنابراین ضرورت هماهنگی مستمر بین نظام آموزشی به طور کلی و بازار کار بیش از پیش محسوس است (Brown & Lauder, ۱۹۹۲).

جدول ۱ - مقایسه شرایط اقتصادی و نیروی کار در دو مرحله فورديسم و پست فورديسم

فورديسم	پست فورديسم
<b>رقابت اقتصادی و فرایند تولید</b>	
بازارهای محافظت شده ملی	رقابت جهانی
تأکید بر تولید انبوه محصولات استاندارد شده	نظاهای تولید انعطاف پذیر / بازارهای کوچک و باز
سازمان اقتداری و دیوانسالارانه	ساختارهای سازمانی انعطاف پذیر
رقابت از طریق استفاده از حداکثر ظرفیت و کاهش هزینه	رقابت به وسیله نوآوری، تنوع و قراردادهای فرعی
<b>نیروی کار</b>	
وظایف کاری استاندارد شده و تقسیم شده	تخصص‌گرایی انعطاف‌پذیر/نیروی کار چند مهارته
اعتماد پایین / مواظبت و دقت پایین در انجام یافتن امور	اعتماد بالا/ مواظبت زیاد در انجام یافتن امور
اکثر کارگران در بخش صنعتی و مشاغل کارگری به کار گرفته می شوند	اکثر نیروی کار در بخش خدمات و مشاغل عالی به کار مشغول‌اند
در محیط کار آموزش اندکی داده می‌شود	در محیط کار به طور عادی آموزش داده می‌شود
آموزش رسمی اندکی برای اکثر مشاغل مورد نیاز وجود دارد	درخواست بیشتری برای نیروی کار با دانش و مهارت بالا وجود دارد
گروه مدیریتی و حرفه‌ای کوچکی امور را اداره می‌کنند	طبقه مدیریتی و حرفه‌ای و طبقه خدماتی در حال گسترش است
نیازهای بازارکار به راحتی قابل پیش بینی است	به دلیل تغییر تکنولوژی و شرایط مبهم اقتصادی نیازهای بازار کار قابل پیش بینی نیست

منبع: Brown & Lauder, ۱۹۹۲

بنابراین، در حال حاضر تغییرات سریعی در شرایط و ویژگی‌های مشاغل مختلف از جمله پیدایش مشاغل و فعالیت‌هایی که تاکنون موجود نبوده یا شناخته

نشده‌اند، ایجاد شده یا در شرف ایجاد است. براساس مطالعات سازمان همکاری‌های توسعه اقتصادی<sup>۱۶</sup>، نظامهای آموزشی درصدد تأکید بر مهارتها و شایستگی‌های مناسب برای بازار کار آینده هستند. طبق این پژوهشها دنیای آینده مشاغل با رشد در بخش خدمات و تکنولوژی‌های برتر فرایندهای کار همراه است (OECD, ۱۹۹۴). بعضی از محققان این واقعیت را مطرح کرده‌اند که در آینده رشد فرصتهای شغلی بیشتر در نصب، نگهداری و تعمیر کالاها و خدمات پردازش اطلاعات مدیریت و دیگر مشاغل دفتری و خدمات شخصی روی می‌دهد. این مفروضات به روشنی به نوع خاصی از قابلیت‌های آموزش رسمی مرتبط نمی‌شود، اما این حوزه‌های نوین شغلی به طور چشمگیری مستلزم مهارتهای اجتماعی هستند و احتمالاً فرصتهای زیادی را برای جوانان فراهم می‌کنند (Wilson, ۱۹۸۷). بنابراین، اگر بر فرضیه رشد بیشتر در موقعیتهای شغلی در بخش خدمات تأکید شود، نیروی کار در این بخش به مهارتهای نوین و بالاتری نیاز خواهد داشت، زیرا عرصه تغییر و تنوع در این حوزه از فعالیتهای شغلی بسیار گسترده است. در نتیجه، بازارکار و تکنولوژی‌های جدید نیازمند افرادی ماهرند که به گونه‌ای مناسب تربیت شده و از تحرک و پویایی بالایی برخوردار باشند. در چنین بازاری افرادی مورد نیاز خواهند بود که برای انجام دادن وظایف و مسئولیتهای شغلی مشخصی آموزش دیده باشند، نه اینکه به صورت تکراری فقط به سر هم کردن و مونتاژ قطعات بپردازند. به همین دلیل، ما شاهدیم که حتی در شرایطی که نرخ بیکاری بسیار بالاست، کمبود نیروهای ماهر محسوس است، به طوری که سازمانها و شرکتهایی که خواهان کسب موقعیتهای

نوین اقتصادی هستند، مجبورند برای تغییر یا بهبود مهارت‌های نیروی کار خود بکوشند و در جستجوی راهبردهای مناسبی برآیند ( Skilbeck , Connel , Lowe and Tait, ۱۹۹۴). برای مثال، نگاهی به بازار کار اروپا در شرایط جاری و ویژگی‌های آن، ضرورت هماهنگی و همسازی نظام آموزشی را با شرایط متغیر اقتصادی و تکنولوژی تصدیق می‌کند. عمده‌ترین گرایشها و ویژگی‌های این بازارکار متنوع را می‌توان در موارد زیر خلاصه کرد:

۱. کاهش شدید در تقاضا برای نیروهای کم مهارت ؛
۲. استفاده عام و گسترده از فناوری اطلاعاتی ؛
۳. تأکید بر مهارت‌های قابل انتقال ( انتقال پذیر کردن مهارتها به منظور حضور در موقعیت‌های مختلف کاری)؛
۴. کاهش در تعدادی از مشاغل تولیدی و افزایش در مشاغل مرتبط با طراحی ، نگهداری و بازاریابی؛
۵. پیدایش گروهی نخبه از صنعتکارانی که برای تجهیزات اتوماتیک صنایع مسئولیت دارند؛
۶. توجه به مهارت‌های جدید مدیریتی نظیر مدیریت زمان ، سازماندهی تیم‌های کاری و برنامه‌ریزی منابع انسانی و سرمایه ای با روش هزینه - اثر بخشی ؛
۷. استمرار در افزایش فعالیت بانوان همگام با افزایش تعداد زنان جویای کار (Kairamo, ۱۹۸۹).

از این رو، تغییرات ایجاد شده در ساختار صنعتی سبب تغییر در تکنیک‌های انجام یافتن کار، تخصص‌گرایی، تغییر در الگوی تقاضا برای خدمات و ورود کشورها به رقابت‌های بین المللی نظیر پیوستن کشورها به کنوانسیونها، قراردادهای و

سازمانهای بین‌المللی نظیر سازمان تجارت جهانی شده است (Wilson, ۱۹۹۵). این عوامل کمیت و کیفیت نیروی انسانی مورد نیاز این بازار ملتهب را دستخوش تغییرات اساسی کرده است. بنابراین، در چنین شرایطی و تحت تأثیر این مجموعه عوامل که بازارکار وضعیتی ناپایدار و متغیر پیدا کرده است، ضرورت توجه و بازنگری مهارتهایی که باید از طریق نظام آموزشی در جوانان ایجاد شود، دو چندان شده است، به طوری که تقسیم‌بندی مهارتهای نیروی کار به مهارتهای قدیم و جدید تقریباً در متون علمی مربوط جا افتاده است (عزیزی، ۱۳۷۷)، به نحوی که سبب شده است تا بر آموزش اشکال جدید مهارتها بیش از پیش تأکید شود. لذا اگر مهارتهای جدید را آن دسته از مهارتها بدانیم که مستلزم سطح بالاتری از قابلیتها و توانایی‌های عمومی و مشترک، توانایی انعطاف‌پذیری و انتقال‌پذیری از زمینه‌ای به زمینه دیگر و ورزیدگی عقلی و تفکر خلاق است، سیاستگذاران و برنامه‌ریزان آموزشی باید به تأمین شرایط مناسب به منظور توجه به این مهارتها در برنامه‌های درسی فراگیران، به خصوص در آموزش متوسطه و عالی، بیش از پیش اهتمام ورزند.

### نیازها و انتظارات کارفرمایان : شکاف مهارتی

نتایج نظرسنجی‌ها از مدیران کارخانه‌ها و کارفرمایان کمپانی‌ها آشکار می‌سازد که بنگاههای اقتصادی طی یکی دو دهه پیش تغییر کرده‌اند و به تکامل فرایند تغییر در سالهای آینده ادامه خواهند داد (Harvey & Green, ۱۹۹۴). این تغییرات، همچنان که قبلاً نیز بیان شد، با انقلاب مداوم اطلاعات و از طریق آگاهی روزافزون از ضرورت پاسخگویی در مقابل مشتریان، ارباب رجوع و دیگر افراد

ذینفع و با اتخاذ یک استراتژی بین‌المللی تسریع می‌شود. از تحقیقات انجام شده استنتاج می‌شود که بنگاهها و سازمانهای اقتصادی بدون لایه<sup>۱۷</sup>، کوچک شده<sup>۱۸</sup>، نوگرا و متأثر از فناوری اطلاعات به افرادی سازگار و تحول‌پذیر نیازمندند. کارکنان سازگار کسانی هستند که خود را به سرعت با فرهنگ کار منطبق می‌سازند، به صورت گروهی کار می‌کنند، از مهارتهای اجتماعی بالایی برخوردارند، به خوبی با افراد دیگر ارتباط برقرار می‌سازند و ضمن پذیرش مسئولیت با کارایی و اثر بخشی، برای ارتقای ارزش سازمان خود فعالیت می‌کنند. در این خصوص، کارفرمایان در جستجوی افرادی هستند که ایده‌های روشن داشته باشند و بتوانند با دیگران ارتباط مؤثر برقرار سازند و آنها را در قالب گروههای کاری سازماندهی و همکاران خود را برای پذیرش راهبردهای نوین تشویق کنند. کارکنان تحول‌پذیر آنهایی هستند که می‌توانند به منظور ایجاد تحول در سازمان خود تغییر را پیش‌بینی و هدایت کنند. در این خصوص نیز کارفرمایان به افرادی نیاز دارند که می‌توانند از سطوح عالی‌تر مهارت نظیر تحلیل، نقد، خلاقیت و ارتباطات چند لایه‌ای و چندگانه برای تسهیل فعالیت گروههای کاری خلاق و نوآور استفاده کنند؛ به عبارت دیگر، مدیران صنایع و شرکتها در حقیقت انتظار دارند که به فارغ‌التحصیلانی دسترسی داشته باشند که به‌جای آموزش و مهارت در یک شغل ویژه از سطح گسترده‌تری از آموزش برخوردار باشند (Harvey et al., ۱۹۹۷).

تحقیقات دیگر در این زمینه نیز دیدگاهها و چشم‌اندازهای مشابهی را در ارتباط با نیازها و انتظارات کارفرمایان از فارغ‌التحصیلان ترسیم می‌کنند، اما هنوز

---

۱۷ . De-layer

۱۸ . Downsized

پیچیدگی‌ها و ابهاماتی در این زمینه وجود دارد. مطالعاتی که در سال ۱۹۹۷ در انگلستان راجع به آینده آموزش عالی صورت گرفته است، بیشتر به مسئله کمبود متخصص، به خصوص در قلمرو تکنولوژی اشاره کرده‌اند (Woodley & Brennan, ۲۰۰۰). Brennan به طور خلاصه، مدیران صنایع و مسئولان منابع انسانی آنها پیوسته بیان می‌کنند که برای موفقیت در محیط کار، افراد در آینده باید دامنه‌ای از ویژگی‌های شخصی و عقلانی را در خود توسعه دهند که این ویژگی‌ها به طور سنتی در برنامه های تحصیلی و درسی مؤسسات آموزش عالی گنجانده نشده است. از نظر کارفرمایان، فارغ‌التحصیلان علاوه بر داشتن مهارت‌های فنی، باید ویژگی‌های تعاملی مشترک را نیز از جمله مهارت‌های ارتباطی، کارگروهي و مهارت‌های شخصی دارا باشند. این مهارتها برای برقراری ارتباط رسمی و غیررسمی با دامنه وسیعی از مردم در داخل و در خارج سازمان، ایجاد و حفظ روابط همگام با تغییر شرایط، انجام شدن کار مؤثر و اثر بخش در گروهها و نیز انطباق مجدد از موقعیتی به موقعیتی دیگر و در شرایط دائماً متغیر کار ضروری هستند. ویژگی‌های شخصی نگرشها و توانایی‌هایی هستند که تمایل و پتانسیل عقلی و علمی را برای یادگیری مداوم، توانایی جستجوی امور و پدیده‌ها، ریسک‌پذیری و پیشقدم شدن در انجام یافتن امور، انعطاف‌پذیری و سازگاری برای پاسخگویی، توانایی پیش‌بینی و درک امور و در نهایت، تغییر و بهبود در مهارت‌های فردی و روانی نظیر خود‌انگیزشی، اتکا به نفس و خود رهبری را نشان می‌دهند. این مهارتها و ویژگی‌های عقلانی و شخصی از نظر انطباق با فرهنگ کار، ادای وظیفه، توسعه ایده‌ها، آمادگی و مسئولیت‌پذیری و کمک به سازمانها در برخورد با تغییرات برای فارغ‌التحصیلان دانشگاهی از اهمیت بسیاری

برخوردار هستند. به همین دلیل، آنها را مهارت‌های اساسی یا کلیدی می‌نامند. در واقع، مهارت‌ها یا شایستگی‌های کلیدی دانش، بینش، نگرش‌ها و مهارت‌هایی هستند که سبب می‌شود افراد در روابط اجتماعی خود با دیگران از تحرک و پویایی بیشتری برخوردار باشند، از شغلی به شغل دیگر با موفقیت انتقال یابند، به‌طوری که حضور مؤثرتر آنها را در فعالیتهای گروهی و ارائه نوآوری و نواندیشی در حل مسائل حرفه‌ای ممکن سازد. ابعاد عمده این شایستگی‌ها را می‌توان در شش بعد مختلف، اما مرتبط زیر تعیین و تحلیل کرد:

۱. **بعد عمومی و ایزاری:** دانش و مهارت‌های شغلی که نقشی اساسی در انجام یافتن کارها دارند و می‌توانند در خیلی از موقعیتها به کار گرفته شوند، شامل مهارت‌های اساسی نظیر مهارت در ریاضیات، زبان و خواندن، تکنیک عمومی روش دانستن، دانش عمومی زبانها، دانش عمومی حساب کردن، توانایی دستکاری اطلاعات، توانایی طرح‌ریزی کار، آگاهی از کیفیت و بینش تجارتي است.

۲. **بعد شناختی:** شامل تفکر و عمل (شناسایی و حل مسائل، تفکر انتزاعی، تفکر دستوری، انعطاف‌پذیری، یادگیری روش یادگرفتن و مهارت‌های تاکتیکی) است.

۳. **بعد شخصیتی:** شامل نشان دادن رفتار فردی مثبت (اتکا به نفس، مسئولیت‌پذیری، دقت، قاطعیت، تقدم در عمل، سازگاری با موقعیتهای پراسترس، خلاقیت، تخیل، تمایل به موفقیت، پشتکاری و پیگیری) است.

۴. **بعد اجتماعی - ارتباطی:** شامل توانایی برقراری ارتباط (توانایی ابراز وجود به طور شفاهی و مکتوب، آگاهی از زبانهای مدرن)، توانایی انجام دادن کار



جمعی با همکاران، مدیران و مشتریان (مهارتهای اجتماعی، انسجام و همدلی) است.

۵. **بعد اجتماعی - هنجاری:** شامل توانایی انطباق خود با فرهنگ مشارکت (وفاداری، تشخیص، تعهد، آمادگی برای حضور در دوره‌های آموزشی بیشتر، استمرار و دانش سازمانی) است.

۶. **بعد استراتژیک:** شامل رفتار آزادیبخش، نشان دادن نگرش انتقادی راجع به کار و علائق شخصی خود (برخورد انتقادی با انتخابها و امکانات در زمینه فنی و آثاری که آنها به همراه دارند، مشارکت فعال در تصمیم‌گیری و بهبود علائق) است (Zolingen, ۱۹۹۷).

مطالعات تحلیلی از بازارکار و همچنین مطالعاتی که به بررسی میزان رضامندی کارفرمایان از عملکرد فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و بروندادهای سیستم آموزش عالی پرداخته‌اند، نشان می‌دهند که یک شکاف مهارتی بین نیازهای صنایع از نظر قابلیت‌ها و توانایی‌های مورد انتظار و ویژگی‌های مهارتی فارغ‌التحصیلان وجود دارد. هدف اکثر این پژوهشها ترسیم و تخمین شکاف مهارتی موجود در خلال سالهای آینده است. هر چند بازسازی نظام آموزش عالی به منظور تربیت و تأمین نیروی انسانی ماهر و مورد نیاز به این سرعت و آسانی میسر نیست، اما مسئولان آموزش عالی باید بدانند که کارفرمایان به طور مکرر از این مسئله نالیده‌اند که فارغ‌التحصیلان مراکز دانشگاهی اکثراً فاقد مهارتهای اساسی و لازم بوده و هستند. از نظر هاروی و گرین (۱۹۹۴) این شکاف مهارتی ممکن است به دلیل یکی از این عوامل باشد:

۱. غفلت کارفرمایان از نیاز به یادگیری مادام‌العمر و روزآمد کردن مهارت‌های کارکنان خود؛
  ۲. نبود ارتباط بین آموزش عالی و کارفرمایان؛
  ۳. ترس از اینکه نزدیک‌تر شدن پیوند این دو نهاد استقلال علمی دانشگاه‌ها را تهدید کند؛
  ۴. بی‌تفاوتی و عدم اصرار صاحبان صنایع در شناسایی آنچه آنها از نظام آموزش عالی می‌خواهند.
- در تحلیل موارد یادشده باید بیان شود که تفاوت قایل شدن میان کمبودهای فرایندی و کمبودها و نارسایی‌های ساختاری ضرورت دارد؛ به عبارت دیگر، شکاف مهارتی در بعضی مواقع ناشی از کمبودهای فرایندی و در بعضی از موارد به دلیل کمبودها و نارسایی‌های ساختاری است. کمبود فرایندی به ناتوانی نظام آموزش عالی و نظام اشتغالی جامعه در انطباق افراد ماهر با فرصت‌های شغلی موجود از جمله به کار نگرفتن افراد کاردان در موقعیتهای موجود شغلی اشاره می‌کند، اما کمبودهای ساختاری که مشکل‌تراست، به شکاف موجود بین نیازمندی‌های صنعت و تجارت و مهارت‌های موجود در بازارکار دلالت می‌کند. علی‌اکبر سیاری (۱۳۷۳) ضعف ساختاری نظام آموزش عالی کشور، به خصوص شورای عالی برنامه‌ریزی را ناشی از به کارگیری نیروهای پاره وقت و ناکافی بودن شناخت آنان از نیازها و برنامه‌های توسعه کشور اعلام می‌دارد. تحلیل میزان شکاف مهارتی ناشی از عوامل ساختاری به این دلیل دشوار است که اولاً نیازمند تعیین واحد اقتصادی تحلیل و شناسایی سرجمع مهارت‌های موجود در بازارکار است. ثانیاً مستلزم شناسایی نیازمندی‌ها و شرایط فردی و سازمانی است. در این خصوص باید اظهار داشت که یکی از ابعاد کمبود جاری در مهارت‌ها،

ضعف گسترده در مهارت‌های عمومی و اجتماعی مهمی نظیر مهارت‌های ارتباطی، توانایی یادگیری اثر بخش، مهارت حل مسئله، توانایی انعطاف‌پذیری و مهارت‌های تضمین کیفیت است. به علاوه، کمبودهایی نیز در مهارت‌های اساسی علمی و تکنولوژیکی وجود دارد. ثالثاً این مهم همچنین، متضمن شناسایی نیازهای انتقالی است. در این خصوص، اغلب کارفرمایان از مهارت‌های مورد نیاز خود که به آنها در ورود به شرایط نوین کمک می‌کند، آگاه نیستند، به طوری که مجبورند نیازهای مهارتی خود را با سطح فعلی مهارت‌های موجود سازگار کنند. بدیهی است که تعیین میزان واقعی این شکاف به تعیین تفاوت بین مهارت‌های موجود و جدیدترین مهارت‌های اعلام شده بستگی دارد. بنابراین، در کنار توجه به نارسایی‌های فرایندی ساختاری در نظام آموزش عالی که به نبود ارتباط منظم و مستمر این نظام با بازارکار انجامیده است، نباید نارسایی‌های اثرگذار دیگر را نیز نظیر نارسایی‌های جمعیت شناختی و کمی عرضه نیروی کار و نارسایی‌های تقاضای نیروی کار، شفاف نبودن اطلاعات بازارکار، ناشناخته بودن نیازهای کیفی بازار کار و نارسایی‌های قوانین و مقررات حاکم بر بازارکار و چگونگی اعمال آن را از نظر دور داشت (نفیسی، ۱۳۷۸).

در این زمینه یکی از عواملی که تناسب آموزش عالی را با بازارکار تضعیف کرده یا آن را زیر سؤال برده است، بی ارتباطی توسعه آموزش عالی و توسعه اقتصادی اجتماعی با همدیگر است (سهرابی و همکاران، ۱۳۷۶). در واقع، معضل بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی از آنجا ناشی می‌شود که در روند رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور موانعی وجود داشته است و به همین دلیل، ظرفیت‌های پیش‌بینی شده اقتصادی و صنعتی در قالب برنامه‌های اول و دوم توسعه

تحقق نیافته‌اند. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که علاوه بر توجه به زیر ساختهای فرهنگی در ارتباط با کار و اشتغال عمومی در جامعه و اشتغال فارغ التحصیلان دانشگاهی و توجه به تناسب اهداف گشایش دوره‌های تحصیلی و تدوین سرفصل مناسب هماهنگ با شرایط و نیازمندی‌های مهارتی بازارکار، لازم است اولاً تحولات بازار کار و نیازهای حال و آینده آن از زوایای مختلف به طور مستمر مورد مطالعه قرار گیرد، ثانیاً در طراحی و برنامه‌ریزی مربوط به محتوای دوره‌های تحصیلی از مشارکت صاحبان صنایع، کارفرمایان و کارشناسان مسائل اقتصادی و صنعتی استقبال و با انجام یافتن مطالعات و پژوهشهای مشترک زمینه هماهنگی و تبادل نظر بین این دو نهاد مهم تقویت شود، ثالثاً تصمیم‌گیران و برنامه‌ریزان مراکز دانشگاهی خود را به جمع‌آوری، پردازش و نشر مستمر و مؤثر اطلاعات بازار کار مقید بدانند و با فراهم کردن یک بانک اطلاعاتی جامع، دانشجویان را در معرض تحولات و گرایشهای کلان این بازار متغیر قرار دهند و رابعاً بر مقوله مهم خود اشتغالی فارغ التحصیلان تأکید شود و در جریان آموزش و تربیت فارغ التحصیلان نقش مؤثر آنان را به عنوان عوامل مهم در افزایش نرخ اشتغال مورد ملاحظه قرار دهند.

### نتیجه‌گیری

ایفای مطلوب نقش اقتصادی دانشگاهها و مراکز آموزش عالی مستلزم داشتن اطلاع دقیق و بهنگام سیاستگذاران این نظام از نیازها و شرایط بنگاههای اقتصادی است که به شدت در حال تحول است. بدیهی است که تحقق این امر به تحکیم پیوندها و روابط بین دانشگاهها و مراکز صنعتی، تسهیل تبادل نظرها،

تجارب و پیشنهادها میان این دو طرف به منظور اصلاح مکانیزم آموزش و آماده‌سازی دانشجویان است. مسلماً تحکیم هرچه بیشتر این ارتباطات چه از طریق بازنگری محتوای برنامه‌های درسی دانشگاهی و چه در قالب سازماندهی مجدد دفاتر ارتباط با صنعت یا با اتخاذ راهبردهای مناسب دیگر، مزایای بی‌شماری را برای دو طرف درگیر این فرایند در بر خواهد داشت، از جمله اینکه فارغ‌التحصیلان دانشگاهها و مراکز آموزش عالی از فرصتهای شغلی موجود بهتر و بیشتر استفاده می‌کنند و تحقق این امر به افزایش کارایی خارجی نظام آموزش عالی منجر می‌شود و بازده مثبتی را برای این سرمایه‌گذاری رقم می‌زند. دیگر اینکه مدیران صنایع فرصت می‌یابند تا به ترمیم و تأمین نیروی انسانی مورد نیاز خود از میان فارغ‌التحصیلانی که عموماً از مهارتها و قابلیت‌های قابل قبولی برخوردارند، با دقت اهتمام ورزند.

بنابراین، مدیران و کارفرمایان بنگاههای اقتصادی به‌عنوان مشتریان فارغ‌التحصیلان باید تأثیرات مهمی بر زمینه و محتوای برنامه‌های آموزشی و مهارتهای اشتغال آفرین داشته باشند. همچنان‌که توسط دیرینگ (۱۹۹۶) پیشنهاد شده است، دانشگاهها و مراکز آموزش عالی باید در اندازه و ماهیت روابط موجود خود با کارفرمایان و سازمانهای مربوط بازنگری کنند، به طوری که به بهبود این روابط و افزایش پاسخگویی مؤسسات آموزش عالی به نیازهای مراکز اقتصادی و صنعتی از نظر نیروی انسانی بینجامد. بدیهی است که نتیجه این اقدامات در نزدیکی هر چه ملموس‌تر دوره‌ها و رشته‌های دانشگاهی با فرصتهای اشتغال تجلی می‌یابد. از این رو بهبود رابطه دانشگاهها با صنایع فرایندی دو سویه و مشروط و منوط به اتخاذ استراتژی‌های مناسب در خصوص برقراری ارتباط سازنده از جانب هر

دو طرف است. بنابراین، برای تحکیم این روابط پیشنهاد می‌شود که مسئولان آموزش عالی کشور علاوه بر اتخاذ یک دیدگاه فلسفی مناسب که ارتباط نظام آموزش عالی را با بازارکار و برنامه‌های توسعه اقتصادی بیان می‌کند و امکان جمع‌آوری، پردازش و نشر مستمر و مؤثر اطلاعات بازار کار تا بررسی، ارزشیابی و اصلاح آن را فراهم می‌سازد و بر استمرار مطالعه تحولات و نیازهای حال و آینده بازار کار از جنبه‌های کمی و کیفی اصرار و به سامان بخشیدن به سیاستهای کلان اقتصادی بر محوریت منابع انسانی [که همواره متزلزل و درگرو سلیقه‌های مقطعی بوده است] اهتمام می‌ورزد، به اقدامات زیر دست بزنند:

۱. دانشگاهها ارتباط خود را با مدیران و کارفرمایان بنگاههای اقتصادی نزدیک‌تر سازند تا به آنها در شناسایی و انتخاب راهبردهای مناسب برای تفوق بر کمبود مهارتها کمک کنند؛

۲. دانشگاهها به نهادی پاسخگو و مسئول تبدیل شوند که باید برای آموزش و تربیت نیروی انسانی در حوزه‌هایی که سطوح بالاتری از کمبود مهارتها در آن مشهود است، تلاش کنند؛

۳. دانشجویان را طوری تربیت کنند که برای شروع کار از آمادگی و مهارت لازم برخوردار باشند. این مهم را می‌توان با تأکید بر عناصر و مهارتهای اساسی مورد نیاز بازار کار در برنامه‌های آموزشی دانشگاهها تضمین کرد.

در نتیجه، اگر زمینه معضل بیکاری فارغ التحصیلان دانشگاهها را از نظر عوامل درون سازمانی می‌توان به جنبه‌های فرایندی (فرایندهای یادگیری، تدریس و پژوهش) و ساختاری (مجموعه قوانین و مقررات و ساختارهای اداری و اجرایی) آن ربط داد، همین طور می‌توانیم آن را نیز معلول اتخاذ سیاستهای نامناسب

بدانیم که با هدف افزایش نسبت جمعیت دانشجویی به کل جمعیت به توسعه ناموزون مراکز آموزش عالی در کشور انجامیده است. به همین دلیل و با توجه به آخرین اعلامهای رسمی نرخ بیکاری تحصیل کردگان دانشگاهی که از مرز ۲۲ درصد گذشته است، مسئولان آموزش عالی کشور باید در توسعه نظام آموزش عالی، به خصوص از جنبه کمی، سیاستهای واحدی را اتخاذ کنند و اکنون که جمعیت دانشجویی کشور تقریباً از نظر کمی به درجه‌ای قابل قبول رسیده است، ایجاد ظرفیتهای جدید دانشگاهی را متأثر از فشار تقاضای عمومی نسازند، بلکه با بررسی جوانب مختلف از جمله زمینه‌های شغلی فارغ‌التحصیلان، امر مهم توسعه و گسترش مراکز و رشته‌های دانشگاهی را مدنظر قرار دهند. همچنین، علاوه بر توجه به هماهنگی بین مسیر توسعه دانشگاهها و گرایشهای اقتصادی، به لزوم متناسب ساختن محتوای دوره‌ها و رشته‌های تحصیلی با نیازهای نیروی انسانی جامعه و روزآمد کردن آن نیز اهتمام ورزند. در این خصوص، باید گفت که استفاده از الگوهای تقلیدی در برنامه‌ریزی درسی دانشگاهی لطمه شدیدی به اعتبار و کیفیت محتوای دوره‌ها و دروس وارد ساخته است، به طوری که حتی از نظر ساختار و ترکیب رشته‌های تحصیلی با نیازهای بازارکار و فارغ‌التحصیلان دانشگاهی تناسبی وجود ندارد. مضافاً اینکه نباید کارکرد ضعیف نظام دانشگاهی را در ایجاد و تقویت مهارتهای اساسی در فارغ‌التحصیلان از نظر دور داشت؛ به عبارت دیگر، نظام آموزش عالی ما فقط بر جنبه‌های شناختی اهداف تعلیم و تربیت آن هم به طور ناقص و در سطوح اولیه آن اهداف تأکید می‌کند، در صورتی که یک نیروی انسانی کارآمد و فرهیخته نه تنها از نظر شناختی و علمی، بلکه از سایر جنبه‌های اجتماعی و تکنیکی نیز باید در حد قابل قبولی رشد کرده باشد.

بدیهی است که با بازنگری مسیر توسعه نظام دانشگاهی کشور و بازبینی سیاست‌های آن و زمینه‌سازی اعمال شیوه‌های مدیریت مشارکتی و مدیریت کیفیت فراگیر می‌توان برون‌دادهای قابل قبول‌تری از این نظام انتظار داشت.

### یادداشتها

[۱] فورديسم به دوره توليد و مصرف انبوه و گسترش صنايع سنگين و مونتاژ در جوامع توسعه يافته در خلال دهه‌هاي ۱۹۴۰ و ۱۹۶۰ اطلاق مي‌شود که با تأکید بر انحصارگري و رقابت و توليد محصولات استاندارد زمينه انتقال به دوره اقتصاد صنعتي را فراهم کرد. در اين تحولات به دليل نقشي که هنري فورد در توسعه صنعتي جوامع غربي در قرن بيستم داشت و الگوي مديريت صنعتي خاصي که در اين راستا ارائه کرد، از جايگاه خاصي برخوردار است.

### منابع

#### الف. فارسي

۱. سهرابي، حميد و همکاران (۱۳۷۶)؛ عرضه و تقاضاي نيروي انساني متخصص در ايران: تحليلي از وضع موجود و چشم انداز آينده؛ تهران: انتشارات سازمان برنامه و بودجه، ص. ۲۰۹.
۲. عزيزي، نعمت الله (۱۳۷۷)؛ «ارتباط آموزش و توسعه اقتصادي: ضرورت بررسي روشها و راهکارهاي نوين اتصال نظام آموزشي به بازار کار»؛ فصلنامه تعليم و تربيت، سال چهاردهم، شماره ۳ و ۴، صص. ۴۱-۵۷.



۳. عزیزی، نعمت الله (۱۳۷۸)؛ «تحقیقی پیرامون برنامه‌های مرتبط با اشتغال: بررسی رابطه آموزش و اشتغال در ایران»؛ *مجله علمی - پژوهشی دانشگاه کردستان*، سال دوم، شماره دوم، صص. ۱۴-۳۲.

۴. عزیزی، نعمت الله (۱۳۸۲)؛ «آموزش و پرورش و بازار کار: آماده سازی جوانان با صلاحیتها ومهارتهای اساسی»؛ *مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز*، دوره بیستم، شماره اول، صص. ۵۸-۷۰.

۵. کمر، فرانسیس ان. و دوگلاس ام. ویندهام (۱۳۷۸)؛ *برنامه‌ریزی آموزشی مبتنی بر انگیزش*؛ ترجمه عبدالحسین نفیسی، تهران: پژوهشکده تعلیم و تربیت، ص. ۶۷.

۶. نفیسی، عبدالحسین (۱۳۷۷)؛ *بررسی نارساییهای ارتباط نظامهای آموزش و پرورش و بازار کار و ارایه راه‌حلهای اصلاح*؛ تهران: وزارت آموزش و پرورش، ص. ۶۷.

۷. وود هال، مری (۱۹۹۲)؛ «توسعه اقتصادی و آموزش عالی»؛ ترجمه هادی شیرازی بهشتی، *فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی*، سال دوم، شماره ۱، صص. ۹۲-۱۷۷.

۱. Azizi, N.(۱۹۹۹); "Problems in University-Industry Relations at the Technological Universities in Third World Countries (Case Study: Iran)"; A Submitted paper to the ECER ۹۹: European Conference of Educational Research, ۲۷-۳۰ September, Lahati, Finland, p.۱.

۲. Azizi, N.(۲۰۰۰); “Educational Policymakers and Employers’ Expectations on Key Qualification for Changing Labour Market in ۲۱<sup>st</sup> Century”; a Submitted Paper to BERA۲۰۰۰: British Educational Research Association Annual Conference, ۷-۹ September, Cardiff University, UK, ۲۰۰۰.
۳. Brown, P. & H. Lauder(۱۹۹۲); **Education for Economic Survival: From Fordism to Post-fordism?**; London: Routledge, p.۴.
۴. Hallak, J.(۱۹۹۰); **Investing in the Future: Setting Educational Priorities in the Developing World**; Paris: UNESCO.
۵. Harvey, L. & D. Green (۱۹۹۴); **Employer Satisfaction**; Birmingham: QHE, p.۱۶.
۶. Harvey, L.(۱۹۹۹); “New Realities: the Relationship Between Higher Education and Employment”; Keynote Presentation at the European Association of Institutional Research Forum, Lund, Sweden: August, p.۸.
۷. Harvey, L. etal.(۱۹۹۷); **Graduates Work: Organizational Change and Students**”; Attributes, Birmingham Center for Research into Quality and Association of Graduates Recruiters, p.۱۱.
۸. Kairamo, K. (۱۹۸۹); **Education for Life: a European Strategy**; London: Butterworths, p.۱۲۳.
۹. Metcalf, H. (ed) (۱۹۹۵); **Future Skill Demand and Supply**; London: PSI Publishing.
۱۰. OECD(۱۹۹۴); **The OECD Jobs Study: Evidence and Explanations**; Paris, p. ۵۴.

۱۱. Singh, J. S. (۱۹۹۶); **Higher Education and Development: The Experiences of Four Newly Industrialising Countries in Asia in Higher Education In An International Perspective: Critical Issues**; Edited by Zaghoul, M. and Philip G. A. , Paris: UNESCO, pp. ۱۴۲-۱۵۶.
۱۲. Skilbeck, M. H. Connel, N. Lowe and K. Tait(۱۹۹۴); **The Vocational Quest: New Direction in Education and Training**; London: Routledge, p.۷۶.
۱۳. Wilson, B. et al. (۱۹۸۷); **Education Work and Youth Policy**; Canberra: CDC, p. ۷۶.
۱۴. Wilson, R. (۱۹۹۵); **Skill Needs to the end of the Century, in Future Skill Demand and Supply**; Edited by H. Metcalf, London: PSI Publishing, p. ۶-۳۲.
۱۵. Woodley, A. & J. Brennan(۲۰۰۰); “Higher Education and Graduate Employment in the United Kingdom”; **European Journal of Education**, Vol.۳۵, No. ۲, pp. ۲۳۹-۲۴۹.
۱۶. Zolingen, S. J. van(۱۹۹۵); **Key Qualifications A Study of Key Qualifications for Senior Secondary Vocational Education and Training**; Nijmegen: UDN.
۱۷. Zolingen, S. J. van(۱۹۹۷); **Key Qualifications A Study of key Qualification for Senior Secondary Vocational Education**; a Paper Presented to ECER ۹۷, Frankfurt, p.۳.

