

نیاز سنجی نیروی انسانی راهنمای تحلیل فعالیت های اقتصادی و بازار کار

شکوفایی اقتصادی و موفقیت در توسعه تولید و خدمات نیازمند نوآوری ، فناوری و مهارت نیروهای انسانی است که از طریق بازسازی ساختار نیروی انسانی و ایجاد صلاحیتها و شایستگی ها در محدوده گسترده ای از مشاغل صورت می گیرد به عبارت دیگر باید شاغلین کلیه مشاغل مختلف باید دارای نگرش ، دانش و مهارت لازم و کافی باشند و اینجاست که نقش مهم نظام آموزشی و تربیت حرفه ای در پاسخگویی به نیازمندیهای تغییرات شغلی پررنگتر می گردد . چنانچه حتی منابع کافی ، تسهیلات و امکانات لازم برای ایجاد و توسعه این نظام مهیا شده باشد باز هم ما نیازمند ایجاد روش های هدفمند و رویه های نظام مند جهت شناخت مشاغل و مهارتهای مورد نیاز فعالیت های اقتصادی هستیم تا خط مشی گزاریهها و سیاستگزاری های توسعه ای آموزشهای فنی و حرفه ای معنادار گردد .

علیرغم وجود تجربیات متعدد در زمینه پیش بینی نیروی انسانی در دنیا و تعریف تکنیک های خاص و الگوهای ویژه نظیر اقتصاد سنجی ، داده - ستانده ، شبیه ساز پویا و برون یابی ، لکن هنوز در ایران روش شناسی مناسبی براساس چهارچوب مطالعات صنعتی انجام نشده است و گسست عمیقی بین نتایج حاصل از مطالعات در حوزه اقتصاد کار با اقتصاد آموزش وجود دارد و منجر به عدم شناخت دقیق مشاغل و مهارتهای مورد نیاز بنگاه های اقتصادی و عرضه آموزشهای حرفه ای نامناسب با تقاضا است . توازن عرضه و تقاضا نیروی انسانی از ۲ بعد کمی و کیفی مورد نظر است بطوریکه برای جلوگیری از بیکاری یا کمبود نیروی ماهر ابتدا باید بعد کمیت در عرضه نیروی انسانی متناسب با میزان تقاضا باشد و سپس بعد کیفیت و محتوای آموزش و سطح مهارتهای مورد نیاز مورد هدف قرار گیرد. برای آنکه هر دو بعد در حد کفایت مورد مطالعه و پژوهش قرار گیرد باید رویکردی جامع و فراگیر را در تحلیل و بررسی انتخاب کرد این تحلیل دارای لایه های کلان و خرد است بطوریکه خروجی نتایج بدست آمده از هر مرحله ی آن ، ورودی و اطلاعات مورد نیاز مرحله بعدی است این لایه ها یا سطوح عبارتند از :

۱- تحلیل فعالیتهای اقتصادی :

- شناسایی فعالیتهای اقتصادی و تعیین حدود و طبقه بندی آن از طریق دفتر ثبت و ضبط بنگاه
- شناخت عوامل مؤثر بر عملکرد (رشد یا تنزل) فعالیتهای اقتصادی مورد نظر و اهمیت نسبی آن و تغییرات احتمالی آنها .
- تعیین تعداد بنگاه های موجود در هر فعالیت در زمان حال و برآورد آن در آینده .

- تعیین تعداد شاغلان و استخدام در هر فعالیت در زمان حال و برآورد استخدام در آینده (پیش بینی تقاضا بر حسب فعالیت)

۲- تحلیل بازار کار :

- شناسایی گروه های شغلی و مشاغل هر فعالیت اقتصادی و طبقه بندی آن از طریق دفتر ثبت و ضبط
- شناخت عوامل مؤثر بر رشد و حیات گروه های شغلی و مشاغل
- تعیین تعداد شاغلان و استخدام در گروه های شغلی هر فعالیت در زمان حال و برآورد استخدام (پیش بینی تقاضا بر حسب شغل)
- شناسایی منابع عرضه نیروی انسانی و مؤسسات آموزشی دولتی و خصوصی
- تعیین تعداد نیروی انسانی آموزش دیده واجد شرایط قابل دسترس مؤسسات آموزشی در زمان حال
- تطبیق ترکیب شغلی تقاضا و ساختار آموزشی و بسندگی و کفایت آموزش ، جنسیت و سکونت
- شهری و روستایی
- بررسی توازن احتمالی عرضه و تقاضای شغلی برای فعالیتهای اقتصادی در زمان حال و برآورد میزان عرضه نیروی انسانی در زمان آینده

۳- تحلیل مشاغل :

- انتخاب مشاغل و گروه های شغلی که فاقد عرضه نیروی انسانی است و در آینده برای آن تقاضا وجود دارد .
- تعریف شغل در راهنمای آن ، تعیین وظایف ، کارها و مراحل انجام هر شغل
- تعیین درجه اهمیت ، پیچیدگی و فراوانی هر وظیفه و کار و مراحل آن

۴- تحلیل نیازهای آموزشی :

- ارزیابی تفاوت بین شرایط موجود و شرایط مطلوب در عملکرد یک بنگاه اقتصادی معین و تعیین
 - کمبودها و کسریها
 - بازنگری و اصلاح استانداردهای شغل و طراحی مجدد برای راه حلهای غیرآموزشی
 - تعیین محتوای نظری و عملی مورد نیاز تأمین کننده دانش نگری و مهارت برای راه حلهای آموزشی
 - اولویت بندی محتوای آموزشی و مطالب
- به وضوح مشخص است که تحلیل فعالیتهای اقتصادی و تحلیل بازارکار ، سطوح کلان پیش بینی یا نیاز سنجی نیروی انسانی است که مبتنی بر کمیت و مقدار نیروی

انسانی مورد نیاز است رعایت موارد ذیل در تعیین این پیش بینی ها الزامی است :

- پیش بینی ها برای آینده را در بازه های زمانی مختلف کوتاه مدت (یکساله) و میان مدت (۲ تا ۳ ساله) انجام دهید .
- پیش بینی ها برای آینده را از تأثیر عوامل کلیدی و مؤثر مد نظر قرار دهید .
- پیش بینی ها برای آینده را با استفاده از نظرات خبرگان و روابط تاریخی گذشته محاسبه کنید .
- در پیش بینی ها لازم نیست به اعداد و ارقام دقیقی برسید بلکه دامنه و طیفی از برآورد کافی است .
- در تحلیل فعالیتها گاهی بخشهایی از کل فعالیتها بعلت هدف مطالعه ، منابع موجود برای مطالعه ، اهمیت آن بخش از نظر اقتصادی و اشتغال و نیاز به برنامه های آموزشی مورد بررسی قرار می گیرد .
- عوامل مؤثر بر عملکرد فعالیتها اقتصادی عبارتست از : میزان مصرف ، سرمایه گذاری دولتی ، صرف هزینه ،
- هزینه های صادراتی و وارداتی ، تغییرات فناوری ، قیمت های کالا های مکمل و جایگزین ، عوامل دوره ای تقاضا و عوامل آب و هوایی

عوامل مؤثر بر شغل و گروه های شغلی فعالیتها اقتصادی عبارتست از :
تغییرات فناوری ، تنوع محصولات ، سطح دستمزد سنجی ، طراحی شغل و سازماندهی کار - بهره وری کار

در غیاب سیستم های اطلاعاتی بازارکار (**LMIS**) و فقدان فرهنگ جریان اطلاعاتی و اشتراك گذاري داده های ثبتي در بین مؤسسات آموزشی ، مؤسسات کاریابی و مشاوره شغلی ، بنگاه های اقتصادی و دستگاه های اجرایی توجه به ایجاد و توسعه پایگاه های اطلاعاتی اشتغال از طریق طرحهای آماری کارگاهی در کلیه فعالیتها اقتصادی بسیار ضروری و حیاتی است و هرگونه مطالعه و پژوهش های نیاز سنجی آموزشی بدون دسترسی به اطلاعات ساختار اشتغال و استخدام در بنگاه های اقتصادی که همان تقاضای بالفعل نیروی انسانی است ، بی ثمر و عقیم خواهد ماند و شناسایی مشاغل نو و مهارتهای جدید و شناخت شغل های منسوج و اشباع بازار غیرممکن است.

مهندس داود فرخی

مدیر مشاوره و هدایت آموزشی و شغلی

سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور