

آموزش برای کار آفرینی در بخش غیر متشکل اقتصادی^۱

دکتر عباس بازرگان

مقدمه

نظام آموزشی در هر جامعه وظایف ویژه‌ای به عهده دارد که از جمله می‌توان «آزاد سازی» و «رهایی» افراد جامعه از ناتوانی، آموزش و هدایت آنان به بازار کار را مورد نظر قرار داد. (۱) فرایند آموزش و هدایت افراد به بازار کار در دو دهه اخیر تحت تأثیر سه عامل عمده قرار گرفته است: افزایش جمعیت، تأثیر متقابل رویدادها در سطح منطقه‌ای و جهانی و نیز تغییرات سریع تکنولوژیک؛ در نتیجه وضعیت اشتغال دانش آموختگان به طور قابل ملاحظه‌ای دستخوش دگرگونی شده است.

این دگرگونی از یک طرف مربوط به اندازه و ترکیب نیروی کار بوده و از طرف دیگر بیکاری بخشی از جمعیت فعال را شامل شده است. برای مثال جمعیت فعال جاری یا نیروی کار [شاغلین و بیکاران در سن کار (۱۵)] در ایران که در سال ۱۳۵۵ در حدود ۹/۷ میلیون نفر بود در سال ۱۳۶۵ به ۱۲/۸ میلیون نفر بالغ شده و ترکیب آن از نظر هرم مهارتی تغییر یافته است. علاوه بر این نرخ بیکاری در ایران در همین دوره از ۱۰/۲ درصد به ۱۴/۲ درصد افزایش یافته است. (۲)

از جمله دگرگونیهای دیگری که در رابطه با عرضه و تقاضای نیروی انسانی در کشورهای در حال توسعه رخ داده است، کاهش روند استخدام در دستگاه‌های دولتی است. مثلاً در اغلب کشورهای جهان سوم در اوایل دهه ۱۹۶۰ استخدام دانش آموختگان دانشگاهی در سازمانهای دولتی امری قطعی بود. اما در دهه ۱۹۸۰، این امر با دشواریهای روبرو شده و استخدام در دستگاه‌های دولتی رو به کاهش رفته است. به طوری که در برخی کشورها حتی در رشته‌هایی مانند پزشکی، استخدام دانش آموختگان با دشواری روبرو شده است.^۲

در دهه ۱۳۵۶ تا ۱۳۶۵ از کل دانش آموختگان دانشگاهی ایران که رقمی در حدود ۲۳۰ هزار نفر بوده است سالانه در حدود ۲۰ درصد از آنان به استخدام دستگاه‌های دولتی در آمده‌اند. (۳) بنابر این نسبت قابل ملاحظه‌ای از دانش آموختگان دانشگاهی در بخش غیر دولتی و خصوصی به کار اشتغال یافته‌اند. مطالعات مربوط به پیگیری دانش آموختگان دانشگاهی ایران وضع اشتغال آنان را از نظر توزیع میان بخشهای مختلف اقتصادی در واحدهای بزرگ، متوسط و کوچک به تفکیک مشخص نمی‌کند. اما با توجه به یافته‌های مطالعات بین المللی^۳ می‌توان انتظار داشت که در ایران نیز هر سال عده قابل ملاحظه‌ای از دانش آموختگان دانشگاهی به طرف فعالیتهای خود اشتغالی^۴ یا به اشتغال در واحدهای کوچک تولیدی یا خدماتی روی آورده باشند. مجموعه فعالیتهای خود اشتغالی واحدهای کوچک را بخش غیر متشکل اقتصادی می‌نامند. واحدهای آزاد اقتصاد شهری از طریق ابتکار عمل فردی به تنهایی یا با مشارکت (دو یا چند نفر) تشکیل می‌شود.

در کشورهای در حال توسعه نسبت قابل توجهی از افراد شاغل در بخش غیر متشکل بکار مشغول می‌باشند.

مثلاً در اندونزی در سال ۱۹۹۰ در حدود ۶۳ درصد از کل افراد شاغل کشور در فعالیتهای بخش غیر متشکل مشغول بوده‌اند. (۴) این نسبت در اغلب کشورهای در حال توسعه تا ۶۰ درصد از افراد شاغل را شامل می‌شود. (۵) بر اساس مطالعاتی که درباره بخش غیر متشکل در ایران انجام شده است از کل جمعیت شاغل در شهرها در سال ۱۳۶۵ در حدود ۴۴ درصد در بخش غیر متشکل به فعالیت اشتغال داشته‌اند. (۶)

با توجه به مراتب فوق این سؤال مطرح است که چگونه

می‌توان دانش آموختگان نظام آموزشی را در فرایند اشتغال به ویژه در بخش غیر متشکل یاری داد؟ برای پاسخ به این سؤال در این مقاله، ضمن استفاده از اطلاعات موجود درباره تجربه‌های کشورهای دیگر که به وسیله سازمانهای بین‌المللی کسب شده است، ابتدا ویژگیهای واحدهای بخش غیر متشکل مورد نظر قرار می‌گیرد. سپس بر این اساس تجربه‌های بدست آمده درباره دانش و مهارتهای مورد نیاز دانش آموختگان دانشگاهی برای آغاز اشتغال در بخش غیر متشکل بیان می‌شود.

ویژگیهای بخش غیر متشکل و ترکیب آن

شاغلین در اقتصاد شهری را می‌توان به دو دسته تقسیم کرد: دسته‌ای که در بخش مزد و حقوق بگیر، از طریق استخدام رسمی، پیمانی یا قراردادی در سازمانها و دستگاه‌های دولتی یا غیر دولتی و یا واحدهای تولیدی و خدماتی خصوصی (مرکب از ده نفر یا بیشتر شاغل)، مشغول به کار هستند و دسته دیگر شامل کارکنان مستقل و افرادی است که به طور خود اشتغالی مشغول به کار شده و یا در برخی موارد چند نفر (به عنوان شریک یا جز آن) را به همکاری می‌گیرند. از این دسته دوم، که واحدهای تولیدی یا خدماتی کمتر از ۱۰ نفر شاغل را تشکیل می‌دهد، تحت عنوان بخش غیر متشکل اقتصادی یاد می‌شود. عامل اصلی فعالیت در واحدهای بخش غیر متشکل اقتصادی انگیزه تلاش و کوشش صاحب اصلی واحد تولیدی یا خدماتی است. علاوه بر این، ایجاد این گونه واحدها مستلزم هزینه سرانه کمتر و بازدهی سریعتر است. از این رو جویندگان کار با سهولت بیشتری می‌توانند در این بخش از فعالیتهای اقتصادی به کار مشغول شوند. در ایران نیز مطالعات مربوط به بخش غیر متشکل در چند سال اخیر رایج شده است. سازمان برنامه و بودجه (۶) و دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تهران (۲) از جمله مراکزی هستند که درباره بخش غیر متشکل به بررسیهایی پرداخته‌اند.

آمار موجود نشان می‌دهد (۲) که در سال ۱۳۶۴ در شهر تهران ۱۲۴ هزار واحد اقتصادی مربوط به بخش غیر متشکل (کارگاه‌های تولیدی یا خدماتی شامل خود اشتغالی و یا دو تا ۹ نفر کارکن) دایر بوده است. بر اساس پژوهشی که در سال ۱۳۶۸ درباره بخش غیر متشکل شهر تهران انجام گرفته است (۲)، ۴۰ درصد (۵۰ هزار کارگاه کوچک) از واحدهای بخش غیر متشکل

شهر تهران در فاصله ۱۳۵۸ تا ۱۳۶۸ تأسیس شده است. رشد این کارگاه‌ها در این ده سال به مراتب بیش از رشد آنها در دهه قبل از آن بوده است. یکی از دلایل این امر می‌تواند روند افزایشی روی آوردن دانش آموختگان برای اشتغال به بخش غیر متشکل باشد. پژوهش یاد شده نشان می‌دهد که بیشترین واحدهای بخش غیر متشکل در شهر تهران در صنایع تولیدی (۳۴٪) متمرکز است. پس از آن به ترتیب فعالیتهای مربوط به خدمات اجتماعی و شخصی (۲۶٪). (تعمیرگاه‌ها و واحدهای خدمات خانگی و امثال آن) و فروشگاه‌ها و رستورانها (۲۲٪) و بنگاه‌های ساختمانی (۱۱٪) قرار دارند. سایر فعالیتهای از جمله حمل و نقل، خدمات مالی و غیره فقط شامل ۷ درصد واحدهای بخش غیر متشکل در شهر تهران بوده است. توزیع واحدهای نمونه در پژوهش یاد شده بر حسب فعالیت و تعداد کارکنان در جدول شماره ۱ آورده شده است.

با توجه به داده‌های جدول فوق، میانگین تعداد کارکنان برای هر کارگاه در حدود ۳ نفر بوده است. بیش از نیمی از کارگاه‌های بخش غیر متشکل به طور خود اشتغالی (تک نفر) و یا با دو نفر شاغل مشغول فعالیت بوده‌اند. به طور کلی ۸۰ درصد کارگاه‌ها کمتر از ۴ نفر شاغل در آنها به کار اشتغال داشته‌اند.

پژوهش یاد شده نشان می‌دهد که متوسط سن سرپرستان کارگاه‌های کوچک در شهر تهران ۴۲ سال بوده است. همچنین در حدود ۸۰ درصد آنان مهارتهای لازم برای اداره امور کارگاه را ضمن کار و یا از طریق استاد - شاگردی کسب کرده‌اند. این امر بدان علت است که تاکنون در بخش غیر متشکل روش سنتی انتقال علم و فن (از طریق شاگردی و ممارست در صحنه تولید یا عرضه خدمات) مورد استفاده قرار می‌گرفته است. در حالی که استفاده از این شیوه از ویژگیهای جامعه‌های ماقبل صنعتی به شمار می‌رود (۷) چه نهادهای آموزشی در گذشته کوششی در عرضه آموزشهای مورد نیاز بخش غیر متشکل به عمل نیاورده‌اند، لذا نیازهای این بخش از نظر آموزشی برآورده نشده است. کوششهای اخیر از طرف نهادهای بین‌المللی مانند برنامه عمران سازمان ملل و سازمان بین‌المللی کار. درباره شناخت نیازهای آموزشی بخش غیر متشکل و ترغیب دانشگاه‌ها در این زمینه حاکی از اهمیت این بخش در افزایش اشتغال در کشورهای در حال توسعه می‌باشد.

کل فعاليتها	سایر فعاليتها	ساختمان	بازرگانی و رستوران	خدمات اجتماعی و شخصی	صنعت	نوع فعالیت تعداد کارکنان (نفر)	
						۱ - ۲	۳ - ۴
۵۱/۲	۱۸	۶۴/۹	۶۹/۰	۴۸/۷	۵۱/۲	۱ - ۲	
۲۹/۴	۳۱	۲۲/۵	۲۲/۲	۳۲/۲	۲۹/۴	۳ - ۴	
۹/۳	۲۲	۳/۶	۲/۲	۸/۴	۹/۳	۵ - ۶	
۱۰/۱	۲۹	۹/۰	۵/۶	۱۰/۷	۱۰/۱	۷ - ۹	
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	درصد	کل
۱۰۰۱	۷۲	۱۱	۲۲	۲۶۱	۳۴۱	تعداد	

جدول شماره ۱ - توزیع درصد واحدهای نمونه بخش غیر متشکل اقتصادی در شهر تهران، ۱۳۶۸

منبع: رجوع کنید به مأخذ شماره (۲) جدول ۱/۳

لیسانس یا بالاتر (۸ درصد) قرار دارند که جمعاً ۱۰٪ شاغلین بخش غیر متشکل شهر تهران را تشکیل می‌دهند. هر چند تاکنون مطالعه‌ای درباره بخش غیر متشکل در سایر شهرهای ایران به عمل نیامده است اما نسبت شاغلین بخش غیر متشکل تهران نشانگر آن است که دانش آموختگان آموزش عالی فرصتهای اشتغال در بخش غیر متشکل را از نظر دور نمی‌دارند.

بنابر این، با توجه به روند نزولی اشتغال در بخشهای دولتی، نیمه دولتی و خصوصی (شرکتهای بزرگ)، باید امکان کارآفرینی بخش غیر متشکل را مورد نظر قرار داده و دانش آموختگان را برای اشتغال در این بخش با دانش و مهارتهای لازم، برای موفقیت شغلی، مجهز نمود. بنابر این لازم است ابتدا فرایند ایجاد و اداره امور واحدهای بخش غیر متشکل را مورد نظر قرار داد و سپس دانش و مهارتهای لازم را تعیین کرد.

دشواریهای ایجاد واحدهای بخش غیر متشکل

در دو دهه گذشته در سطح بین المللی مطالعات گوناگونی درباره بخش غیر متشکل به عمل آمده است. اولین مطالعه بوسیله سازمان بین المللی کار در رابطه با اشتغال در کشور کنیا انجام گرفت. (۹) پس از آن در برخی دیگر از کشورهای آفریقایی و نیز

مقایسه فعالیتهای مختلف در بخش غیر متشکل در شهر تهران نشان می‌دهد که متوسط تعداد کارکنان در صنعت خدمات اجتماعی و شخصی، بازرگانی و رستوران و نیز ساختمان در حدود ۳ نفر برای هر واحد بوده است. اما در فعالیتهایی از جمله حمل و نقل و انبارداری و سایر فعالیتهای خدماتی، متوسط تعداد کارکنان بیش از ۳ نفر بوده است. با توجه به این امر و نظر به اینکه بیش از نیمی از واحدهای بخش غیر متشکل دارای یک یا دو نفر شاغل بوده‌اند می‌توان نتیجه گرفت که افراد شاغل در بخشهای بازرگانی، ساختمان و صنعت بیشتر از سایر فعالیتهای خود اشتغالی پرداخته‌اند.

علاوه بر آن، بر اساس داده‌های موجود (۲) منحنی توزیع فراوانی افراد شاغل در بخش غیر متشکل شهر تهران بر حسب سواد بدست آمده است. این توزیع که دارای شکل تقریباً بهنجار است در طرف چپ آن ۹ درصد افراد شاغل، یاد شده بیسواد هستند. پس از آن شاغلین با تحصیلات ابتدایی می‌باشند که ۳۱ درصد را تشکیل می‌دهند. افراد شاغل با تحصیلات راهنمایی ۲۰ درصد را تشکیل می‌دهند که در وسط توزیع قرار دارند. همچنین افراد با تحصیلات متوسط نزدیک به ۳۰ درصد می‌باشند. بالاخره در سمت راست توزیع افراد با تحصیلات فوق دیپلم (۲ درصد) و

کشورهای آسیایی و آمریکای جنوبی بررسی‌هایی در سطح ملی انجام شده است. (۱۰، ۱۱، ۱۲ و ۱۷) از این جمله می‌توان به بررسی مربوط به «موانع ایجاد واحدهای بخش غیر متشکل» که در کشور پرو انجام گرفته است اشاره نمود (۱۲). در این پژوهش برای پاسخ به این سؤال که «فرایند ایجاد واحدهای بخش متشکل چگونه است؟» پژوهشگران به عنوان متقاضیان تأسیس کارگاه‌های کوچک، مسیرهای قانونی و اداری لازم برای کسب مجوز را طی کردند. این اقدام مشخص کرد که چه مدت به طول می‌انجامد تا داوطلب تأسیس واحدهای آزاد از اولین تا آخرین قدم برای طی مراحل ضروری وقت صرف کنند. نتیجه تحقیق نشان داد که فرایند یاد شده در شهر لیما مدت ۲۸۹ روز به طول می‌انجامد. به عبارت دیگر چنانچه فردی بخواهد یک کارگاه کوچک دایر کند باید روزی ۶ ساعت به مدت ۲۸۹ روز مراحل پر پیچ و خم اداری و تشکیلاتی را در شهر لیما طی کند. در حالی که برای انجام امر مشابهی در شهر تامپا (فلوریدا - آمریکا) داوطلب تأسیس کارگاه کوچک می‌تواند به مدت ۳/۵ ساعت امور مربوط را به انجام رساند. (۵)

هر چند در ایران درباره فرایند تشکیل واحدهای بخش غیر متشکل، همانند بررسی یاد شده، مطالعه‌ای به عمل نیامده است، اما بررسی که در دانشکده علوم تربیتی انجام گرفته است (۲)، نشان می‌دهد که فراهم آوردن سرمایه اولیه (از طریق دریافت وام و جز آن) و موارد دیگری از این قبیل باعث می‌شود که فرایند تشکیل کارگاه‌های کوچک برای خود اشتغالی چندان کوتاه نباشد. علاوه بر مشکل یاد شده، دشواریهای دیگری در راه ایجاد و اداره واحدهای آزاد وجود دارد که می‌تون آنها را به شرح ذیل خلاصه کرد: (۱۰)

الف - ناآشنایی دانش‌آموختگان، و به طور کلی افراد تازه وارد به بازار کار، با فنون مدیریت و اداره امور تولیدی یا خدماتی.

ب - در دسترس نبودن آموزشهای لازم برای ارتقاء توانایی و کارایی افراد شاغل در بخش غیر متشکل و نیز افراد علاقمند به تأسیس این واحدها.

ج - عدم دسترسی به اعتبارات بانکی و تسهیلات مالی.

د - عدم ارتباط با یک ساز و کار (مکانیزم) و شبکه منسجم برای کسب نظرات مشورتی درباره امکانات بازار قبل از شروع فعالیت و نیز برای توزیع کالا و خدمات عرضه شده.

پرورش دانش و مهارت‌های کار آفرین

با توجه به اینکه دانش‌آموختگان دانشگاهی ایران رو به افزایش می‌باشد و در حال حاضر امکانات بخش دولتی و خصوصی (شرکتهای بزرگ) یارای جذب همه آنان را ندارد، می‌توان با کاهش مشکلات یاد شده فرایند ایجاد واحدهای بخش غیر متشکل را تسهیل نمود و دانش‌آموختگان را برای این منظور جذب کرد. توجه به تجربه‌های سایر کشورهای در حال توسعه در این باره از اهمیت برخوردار است. نتایج مربوط نشان می‌دهد که برای تسهیل خود اشتغالی و ایجاد کارگاه‌های کوچک اشتغال آفرین باید اقدامهای ذیل انجام شود:

الف - پایگاه اطلاعاتی درباره موقعیتهای سرمایه گذاری برای ایجاد کارگاه‌های کوچک با توجه به وضعیت بازار مستقر گردد.

ب - اعطای وام به دانش‌آموختگان دانشگاهی جهت تأسیس کارگاه‌های کوچک با شرایط مناسب فراهم شود.

ج - خدمات مشورتی به دانش‌آموختگان به جهت انتخاب فعالیت مناسب برای شروع فعالیتهای خود اشتغالی در بخشهای مختلف اقتصادی، عرضه شود.

د - آموزشهای مدیریتی، برای پرورش دانش و مهارت‌های مورد نیاز تأسیس و اداره امور واحدهای تجاری و فنی، به دانش‌آموختگان عرضه می‌شود.

اقدامهای مربوط به بندهای (الف)، (ب) و (ج) در حیطه وظایف سازمانهایی بجز دانشگاه‌ها می‌باشد. در حالی که اقدام مربوط به بند (د) در حیطه وظایف دانشگاه‌هاست. به منظور عرضه آموزشهای یاد شده می‌توان از سیستم آموزش پیمانهای^۵ بهره گرفت. در این سیستم، فرایند یاددهی - یادگیری به صورت فعالیتهای مستقل یادگیری، که «پیمان آموزشی» (پودمان آموزشی) نامیده می‌شود، عرضه می‌گردد (۱۳). پیمان آموزشی یک واحد مستقل یادگیری است که سلسله‌ای از اقدامهای یادگیری را به شرح زیر شامل می‌شود:

الف) جلب توجه یادگیرنده

ب) مطلع کردن یادگیرنده از هدف یادگیری پیمان

ج) یادآوری آموخته‌های قبلی

د) عرضه مطلب مورد یادگیری

ه) عرضه راهنماییهای لازم برای یادگیری

و) خودسنجی یادگیرنده از پیشرفت یادگیری.

سیستمهای پیمانهای آموزشی گوناگونی، به ویژه برای پرورش مهارتهای مورد نیاز بازار کار طراحی و تدوین شده است. در ایران تجربه‌هایی در این باره در وزارت کار و امور اجتماعی و نیز اخیراً در وزارت آموزش و پرورش به عمل آمده است. اما گسترده‌ترین این تجربه‌ها مربوط به «پیمانهای آموزشی اشتغال‌پذیر»^۱ است که به وسیله سازمان بین‌المللی کار تدوین شده است. در سطح ملی نیز می‌توان به «سیستم آموزش حرفه‌ای پیمانهای اسکاتلند»^۲ اشاره کرد. سیستم یاد شده شامل برنامه درسی پیمانهای است که در سال ۱۹۸۵ برای پرورش مهارتهای اشتغال - گرا در سطح دو سال آخر دبیرستان و نیز کاردانی تدوین گردیده است. طی این سیستم به اعطای «گواهینامه ملی» منتهی می‌شود. یادگیری هر پیمان آموزشی مستلزم صرف ۴۰ ساعت فعالیت یاددهی - یادگیری است. در یک سال تحصیلی می‌توان ۲۴ پیمان آموزشی را طی کرد.

اسکاتلند یکی از کشورهایی است که موفق شده است سیستم ملی آموزش پیمانهای را با ابعادی وسیع طراحی و اجرا نماید (۱۴). برای این سیستم ۲۰۰۰ پیمان آموزشی تدوین شده است. هدف این پیمانها عرضه دانش و مهارتهای حرفه‌ای مورد نیاز افراد به منظور اشتغال در بخشهای مختلف اقتصادی است. علاوه بر افراد ۱۷ و ۱۸ ساله که می‌توانند به طور تمام وقت در مدت دو سال (سالانه ۲۴ پیمان آموزشی) به کسب «گواهینامه ملی» نایل شوند، افراد علاقه‌مند دیگر به طور پاره وقت (مثلاً هفته‌ای یک روز یا در کلاسهای شبانه) از این سیستم بهره‌مند شوند. ترکیب پیمانهای سیستم آموزشی حرفه‌ای اسکاتلند به شرح زیر است: (۱۴)

۳۸۸	پیمان	- مطالعات میان رشته‌ای
۹۱	"	- اداره امور بازرگانی
"	"	- خدمات توزیع کالا، مواد غذایی و خدمات شخصی
۷۸	"	- مهندسی
۴/۸	"	- ساختمان و محیط زیست
۳۳۳	"	- خدمات اجتماعی
۶۴	"	- فرآوری صنعتی
۱۶۰	"	- فرآورده‌های دریایی
۲۷۲	"	- علوم پایه و کاربردی
۸۳	"	

این پیمانها که از سال ۱۹۸۵ تدوین شده است در دبیرستانها، آموزشگاهها و سایر مراکز آموزشی در سراسر اسکاتلند به داوطلبان کسب مهارتهای حرفه‌ای عرضه می‌شود و آموزش کارآفرین را در این کشور اشاعه داده است.

در سطح دانشگاهی نیز می‌توان سیستم آموزش پیمانهای را برای پرورش دانش و مهارتهای لازم برای خود اشتغالی دانش‌آموختگان طراحی و تدوین کرد.^۳ با توجه به اینکه دانشجویان نظام آموزش عالی ایران در سالهای آینده به مرز یک میلیون نفر خواهد رسید و دانش‌آموختگان آن برای اشتغال با دشواری روبرو خواهند بود، می‌توان از طریق یک سیستم آموزش پیمانهای، دانش و مهارتهای اشتغال - گرا را در آنان پرورش داد. این سیستم را می‌توان به کمک گروه‌های آموزشی مدیریت و نیز گروه‌های آموزشی مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه‌ها تدوین و اجرا کرد. هدفهای سیستم آموزش پیمانهای برای کار آفرینی می‌تواند موارد زیر را شامل شود:

الف) پرورش روحیه ریسک‌پذیری، جرأت یافتن برای عمل کردن،

ب) پرورش دانش و تواناییهای بازاریابی، تولید، مدیریت منابع انسانی و امور مالی در واحدهای آزاد اقتصادی،

ج) طراحی و توسعه واحدهای تجاری و فنی در بخش غیر متشکل اقتصادی،

د) شناخت مراجع و منابع تسهیل‌کننده فعالیتهای بخش غیر متشکل اقتصادی.

تجربه بین‌المللی درباره طراحی و اجرای پیمانهای آموزشی در موارد یاد شده در کشورهای آسیایی نشان می‌دهد که پیمانهای آموزشی عمومی این سیستم می‌تواند شامل چهار پیمان به شرح زیر باشد:

پیمان ۱: انگیزش برای پیشرفت

۱/۱- احساس پیشرفت به عنوان عامل مهم برانگیختن

۱/۲- هدفگذاری برای فعالیتهای

۱/۳- همیاری در انجام امور

۱/۴- رقابت برای کیفیت برتر

۱/۵- نگرش مساعد نسبت به تلاش و کوشش فردی

۱/۶- ارج نهادن بر کسب و کار

پیمانه ۲: مدیریت فعالیتهای بازرگانی

۲/۱- مشاهده و تحلیل محیط بازرگانی در زمینه‌ای خاص

۲/۲- کارکردهای مدیریت

۲/۳- منابع انسانی

۲/۴- رهبری

۲/۵- مدیریت منابع مالی

پیمانه ۳: تهیه یک طرح برای ایجاد واحد تولیدی / خدماتی

۳/۱- شناسایی فرصتهای فعالیت اقتصادی (کسب و کار)

۳/۲- چگونگی درخواست وام

۳/۳- چگونگی تدوین طرح ایجاد واحد تولید کالا یا عرضه

خدمات

۳/۴- چگونگی عرضه پیشنهاد به مراجع تصمیم گیرنده

پیمانه ۴: مراکز و سازمانهای تسهیل کننده فعالیتهای بخش غیر

مشکل اقتصادی

۴/۱- بانکها

۴/۲- وزارتخانه‌های ذی ربط (صنایع، تعاون، بازرگانی، کار و

امور اجتماعی)

۴/۳- شهرداری

۴/۴- انواع واحدهای غیر مشکل اقتصادی و نقش سازمانهای

ذی ربط در ایجاد و توسعه آنها.

در کوتاه مدت می‌توان این پیمانه‌ها را تدوین کرد و به عنوان

جزئی از آموزشهای آزاد در دانشگاه‌ها به دانش‌آموختگان

علاقه‌مند عرضه کرد. همچنین نسبت به ایجاد ساز و کار هدایت

دانش‌آموختگان برای پی بردن به موقعیتهای ایجاد و واحدهای

خود اشتغالی نیز عرضه خدمات مشورتی اقدام کرد. البته در بلند

مدت می‌توان سیستم آموزش پیمانه‌ای را برای آموزشهای اشتغال -

گرا در قالب آموزشهای علمی - کاربردی تدوین کرد و به اجرا

درآورد.

نتیجه‌گیری

دگرگونیهای مربوط به افزایش جمعیت، تغییرات سریع تکنولوژی

و عوامل دیگر اثراتی بر بازار کار داشته است که حاصل آنها

می‌تواند، کم‌کاری و بیکاری دانش‌آموختگان باشد. واحدهای

تولیدی یا خدماتی کوچک که بخش غیر مشکل اقتصادی را

تشکیل می‌دهد می‌تواند سهم قابل توجهی در جذب تازه واردین

به بازار کار داشته باشد. برای این منظور باید انگیزش برای

پیشرفت را در دانش‌آموختگان تقویت کرد و دانش و مهارتهای

ریسک‌پذیری و اداره امور تولیدی و خدماتی واحدهای کوچک را

در آنان پرورش داد.

در این مقاله ضمن مرور تجربه‌های کشورهای دیگر در این

زمینه، ایجاد یک سیستم آموزش پیمانه‌ای برای پرورش دانش و

مهارتهای مورد نظر در دانش‌آموختگان پیشنهاد شد و ساز و کار

لازم جهت هدایت آنان مورد نظر قرار گرفت.

پانویس‌ها

۱- بخش غیر مشکل اقتصادی Informal Sector مجموعه واحدهای کوچک

تولید کالا و خدمات که شامل یک نفر تا کمتر از ده نفر کارکن باشند را بخش غیر

مشکل اقتصادی می‌نامند. تعاریف دیگری برای این بخش بدست داده شده است که

از حوصله این مقاله خارج است. برای مطالعه بیشتر رجوع کنید به منبع شماره (۲).

۲- مشاهده مستقیم نگارنده در سالهای ۱۳۶۹ تا ۱۳۷۱، در رابطه با

برنامه‌ریزی منابع انسانی در اندونزی، نشان می‌دهد که در این کشور استخدام دولتی

کاهش یافته است. در این کشور کوشش مجدانه‌ای انجام گرفته است که هدایت

نیروی انسانی به طرف بخش خصوصی به ویژه بخش غیر مشکل به صورت سازمان

یافته‌ای به عمل آید. در چند سال اخیر، در کشور اندونزی دانش‌آموختگان پزشکی

به سهولت به استخدام سازمانهای دولتی پذیرفته نشده‌اند. موارد دیگری درباره

اغلب دانش‌آموختگان دانشگاهی در کشورهای افریقای مانند تانزانیا، یوگاندا و غنا

نیز می‌توان مشاهده نمود. در ایران نیز برخی از دانش‌آموختگان حتی در رشته‌هایی

مانند علوم تربیتی که تعهد خدمت داشته‌اند نتوانسته‌اند در مشاغل دولتی به کار

پردازند.

۳- سازمان بین‌المللی کار در این باره بررسی‌هایی انجام داده است. رجوع

کنید به منابع شماره (۲)، (۱۶) و (۱۷).

۴- خود اشتغالی Self - Employment فعالیتهای تولیدی یا خدماتی را شامل

می‌شود که یک نفر شاغل به تنهایی در یک واحد به کار اشتغال دارد.

5- Modulas Instruction sptem

در مقابل واژه Module معادل فارسی پودمان نیز بکار رفته است.

6- Modules of Employalle skills

7- Modulas Vocational Training in Scotland

۸- سیستم آموزش پیمانه‌ای برای پرورش مهارتهای مورد نیاز خود اشتغالی

11- Haors H. and celection, J. B. Vrlan **Informal Sector Information: Needo and Method** Geneva: International lalyur office, 1989.

12- De Soto, H. cited in Archey, W. T. (Ed) **Building Conitituenlies for ...** (See referene No. 5).

13- Goldochmid, B. and Goldschmid, M. L. "Modular Instruction in Higher Education: A Review", **Higher Education 2** (1973) 15-32.

14- Menton, C. "Modular Vocational Training: A National scheme Now in operation in Scotland". Vocational Traing Dis Paper No. 11, Training. Branch. Geneva: I. L. O. 1987.

۱۵- بازرگان، عباس. «نظام اطلاعاتی مدیریت برای تحلیل سیاستهای توسعه منابع انسانی»، دانش مدیریت، شماره ۱۵، زمستان ۱۳۷۰، ص ۳۱ - ۲۲.

16- Jols and skills programme in Africa (JASPA). **Informal Sector in Africa**. Geneva: International Lalous Organization / JASPA, 1985.

۱۷- شکوهی، غلامحسین. «رابطه آموزش و اشتغال در بخش غیر متشکل اقتصادی»، نشریه علوم تربیتی. دوره جدید، سال چهاردهم، شماره ۱ تا ۴، ۱۳۷۰، ص ۴۲ - ۲۸.

جهت دانش آموختگان آموزش عالی در برخی از دانشگاه‌های اندونزی به اجرا در آمده است. رجوع کنید به منبع شماره (۸).

منابع و مآخذ

1- Carnoy, Martin. "Economics and Education", in Mitzer, H. E. (Ed) **Encyclopedia of Educational Research, Vol. 2.** (5th. ed:)London: The Free Press, 1984. PP. 519-529.

۲- شکوهی، غلامحسین، بازرگان، عباس و سایر همکاران. گزارش طرح تحقیقی رابطه آموزش و اشتغال در بخش غیر متشکل اقتصادی، تهران: دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه تهران، ۱۳۶۹.

۳- وزارت برنامه و بودجه، لایحه برنامه اول توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۷۲-۱۳۶۸). تهران: انتشارات وزارت برنامه و بودجه، مرداد ۱۳۶۸.

4- Bazargan, A. **Information System for Employment Development and Manpower planning.** Jakarta: ILO / United Nations Development programme - INS / 90 / 001, June 1992.

5- Archey, W. T. (Ed.) **Building constituencies for Economic change: Report on the International conference on the Informal sector.** Washington, D. C.: Centre for International private Enterprise, 1988.

۶- هدایت، محمود و قربان، میترا. «بررسی بخش غیر متشکل ایران، تولید و مسائل آن». سازمان برنامه و بودجه، ۱۳۶۸. نقل شده در شکوهی، غلامحسین و همکاران، گزارش تحقیقی رابطه آموزش و اشتغال در بخش غیر متشکل اقتصادی.

۷- عظیمی (آرانی)، حسین. مدارهای توسعه نیافتگی در اقتصاد ایران (چاپ دوم)، تهران: نشر نی، ۱۳۷۱.

8- Cortes, J. M. **Training and Development Manual for Self-employment Entrep rersership informal sector promotions.** International La lrouur Organization (ILO) / UNDP - Project INS/86/016, Suralaya, Indonosia, 1990.

9- I. L. O. **Employment, Income and Equality Strategy for Inc reasling Productive Employment in kenya.** Geneva: I. L. O., 1972.

10- Bashir, K. M. "Statistics concerning the Urlaw Informal sector". in turvey, R. (Ed.) **Developments in International la lous statistics.** London: Penter pullishers, 1990.