

## قابلیت استخدام و نقش نظام آموزشی در ارتقای آن

دکتر زهرا محمدزاده

دکتری رفتار سازمانی دانشگاه فردوسی و عضو هیات علمی موسسه آموزش عالی بینالود-

Zmohamadzadeh@yahoo.com

### چکیده

همه ساله در کشور ما صدها هزار نفر وارد بازار کار می شوند که شمار زیادی از آنان، فارغ التحصیلان مقاطع مختلف تحصیلی و دانشگاهی هستند و تصور می شود تحصیلات دانشگاهی می تواند قابلیت های لازم برای بدست آوردن شغل را در دانش آموختگان ایجاد کند. مفهوم قابلیت استخدام در سه سطح اجتماعی، سازمانی و فردی قابل بررسی است و لذا مسئولیت هایی را هم بر دوش دولت ها، هم بر عهده سازمان ها و بیش از همه بر عهده خود اشخاص گذاشته است. در سطح فردی، قابلیت استخدام سازه ای روانی- اجتماعی است که جنبه های شناختی، احساسی و رفتاری فرد را دربر گرفته و تقابل فرد و شغل را افزایش می دهد و برخی از متغیرهای کلاسیک رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی را به چالش می کشد. در این مقاله، سیر دیدگاه ها به قابلیت استخدام در دهه های اخیر، مدل ها و پیامدهای این متغیر و بالاخره، عوامل مؤثر بر ارتقای آن مدنظر قرار گرفته است. درنهایت، با توجه به نقش بنیادین نظام آموزشی در قابلیت استخدام افراد، به مسئولیت این نظام در ارتقای آن پرداخته است.

**کلیدواژگان:** قابلیت استخدام، مدیریت کارراهه، مهارت های استخدامی

## ۱. مقدمه

امروزه، کارکرد یک شغل عاملی فراتر از یک منبع درآمد صرف بوده و داشتن آن به ارضای نیازهای اجتماعی و روانی، و معنابخشی به زندگی انسان‌ها نیز مربوط است [1]، لذا بخشی از هویت فرد تلقی می‌گردد. بخش کثیری از جمعیت کشور ما را جوانان تشکیل داده‌اند و همه‌ساله هزاران نفر از آنان وارد بازار کار می‌شوند. بسیاری از این افراد جویای کار، برخلاف نسل‌های پیش از خود دارای تحصیلات عالی هستند و فرض بر این است که جمعیت مذکور در دوران تحصیلی خود واجد توانایی‌های لازم برای ورود به بازار کار گشته‌اند.

اگرچه بیکاری ازجمله مشکلاتی است که در دوره‌های زمانی مختلف کم و بیش گریبان‌گیر کشور بوده است، افزایش جمعیت متقاضی شغل در سال‌های اخیر به همراه دیگر تغییرات اجتماعی و اقتصادی بازار کار، همچون تنوع نیروی انسانی، افزایش رقابت سازمان‌های دولتی و خصوصی برای کاهش هزینه‌ها، اجرایی‌شدن برخی قوانین و مقررات همچون خصوصی‌سازی، و مورد توجه قرار گرفتن پیامدهای منفی بیکاری در جامعه باعث شده است که موضوعات پیرامون این مسئله اهمیت خاصی پیدا کنند. از موضوعات مرتبطی که به‌اندازه کافی موردتوجه قرار نگرفته، بحث قابلیت استخدام و نقش نظام آموزشی در تحقق آن است. این مقاله، ابتدا مفهوم قابلیت استخدام را معرفی کرده و سیر مطالعات مربوط به آن را مورد بازنگری قرار می‌دهد. سپس، عوامل مؤثر بر آن در سطح فردی را بررسی کرده، و بالأخره، نقش نظام آموزشی در ارتقای قابلیت استخدام افراد را مد نظر قرار می‌دهد.

## ۲. قابلیت استخدام

در سال‌های اخیر، چه در پژوهش و چه در عمل، نگاه‌های زیادی متوجه قابلیت استخدامی شده است. در مطالعات صورت‌گرفته در اروپا، قابلیت استخدام، بیشتر از منظر سیاست‌های اجتماعی و در آمریکا از منظر توسعه مهارت‌ها و قابلیت انطباق شخصی متقاضیان شغل یا شاغلین مورد توجه قرار گرفته است [2]. قابلیت استخدام را از زوایای گوناگون و در سطوح فردی، سازمانی و صنعتی، مورد بررسی قرار داده‌اند. این مفهوم به واژه «پرکاربرد» «استخدام» مربوط است، و مفهوم اخیر، متأسفانه با وجود اهمیت زیاد، تعریف جامعی ندارد.

طی سه دهه گذشته، سه دیدگاه راجع به استخدام (اشتغال) وجود داشته است: (۱) اجتماعی؛ (۲) سازمانی؛ و (۳) فردی. از منظر اجتماعی یا ملی، قابلیت استخدام به‌عنوان شاخصی برای نشان دادن فرصت‌های استخدامی تمام‌وقت افراد محسوب می‌شود، و لذا، با نرخ بیکاری پایین و سلامت اقتصادی همراه است. از دیدگاه سازمانی، به‌منزله کلیه مشاغل است که در هر زمان در سازمان وجود دارد. از این منظر، قابلیت استخدام برای کارفرما به‌معنای فرصت انطباق تقاضا و عرضه نیروی کار داخل سازمان می‌باشد. و بالأخره در بعد فردی، این مفهوم به‌معنای برخورداری از یک کار خوب است که نیازهای مادی و روحی او را پاسخگو باشد و قابلیت استخدام نیز شاخصی است که نشان می‌دهد شانس و قابلیت فرد برای به‌دست آوردن و نگه‌داشتن یک کار خوب در بازار کار تا چه اندازه است. تمرکز این مقاله بر مفهوم اخیر یعنی افزایش قابلیت استخدام در بعد فردی است که توضیحات بیشتر در این‌باره در ادامه ارائه شده است.

مفهوم قابلیت استخدام در معنایی که امروزه به‌کار می‌رود، منتسب به کانتر است [3]؛ بدین صورت که امروزه افراد نباید به استخدام و امنیت شغلی در یک سازمان تأکید داشته باشند، در عوض بایستی بر کاری که می‌باید انجام دهند تمرکز کنند تا

قابلیت استخدام آن‌ها افزایش یابد [4]. قابلیت استخدام، شامل شناسایی، اکتساب و حفظ مهارت‌های مورد نیاز در بازار کار، بازاریابی خویشتن به منظور به دست آوردن یک شغل مناسب، و کار کردن همراه با شایستگی برای حفظ آن شغل است [1]. برخی در یک تعریف مختصر، قابلیت استخدام را توانایی بقاء در بازار کار داخلی (درون یک سازمان) و خارجی (درون جامعه) دانسته‌اند [2]. قابلیت استخدام، همچنین به صورت برخورداری از توانایی یافتن شغل، ماندن در شغل کنونی و یا یافتن کار جدید به هنگام لزوم تعریف شده است [5]. به طور کلی، می‌توان گفت که قابلیت استخدام سازه‌ای روانی-اجتماعی است که جنبه‌های شناختی، احساسی و رفتاری فرد را دربر گرفته و تقابل فرد و شغل را افزایش می‌دهد [6]. قابلیت استخدام در معنای خاص آن، توانایی یافتن یک شغل است، ولی گاهی نیز به معنای وسیع‌تر کلمه و به جای کارآفرینی به کار می‌رود [7].

مفهوم ضمنی قابلیت استخدام می‌تواند متفاوت باشد. گاهی اوقات، به ویژه زمانی که این سازه توسط گروه‌هایی با توانایی اندک در مدیریت کارراهه مورد استفاده قرار می‌گیرد، بعد منفی پیدا می‌کند. واژه مشابه و مرتبط دیگری نیز که گاهی نگرش منفی نسبت به آن وجود دارد، «پویایی بازار کار» است که به عدم پیش‌بینی‌پذیری وضعیت بازار کار و تغییرات مداوم انتظارات کارفرمایان از کارکنان تعبیر می‌شود. اما پویایی بازار کار و قابلیت استخدام، در مجموع معنای مثبتی داشته و با خودمدیریتی فرد در مسیر کارراهه‌اش مرتبط می‌باشد [2].

نکته دیگر آن که قابلیت استخدام، هم کارکنان دارای شغل و هم بیکاران و یا حتی افراد دارای معلولیت‌های جسمی را نیز را دربر می‌گیرد. برای افرادی که در جستجوی شغل هستند، قابلیت استخدام بر استفاده آن‌ها از فرصت‌هایشان در ورود به بازار کار اشاره دارد؛ در حالی که برای شاغلین، به منزله توانایی حفظ شغل و ماندگاری در سازمان هنگام فرآیندهای تغییر همچون تعدیل نیرو می‌باشد. تحقیقات در این زمینه، فارغ‌التحصیلان دانشگاه و کسانی که مدتی است از کار بیکار شده‌اند را نیز دربر می‌گیرد [8].

قابلیت استخدام، ممکن است به صورت یک مفهوم عینی مطرح شود. از این منظر، گفته می‌شود که فرد در شرایط کاری مشخص قابلیت استخدام دارد یا خیر. از سوی دیگر، برای کارکنان و یا افرادی که هم‌اکنون به دنبال شغلی نیستند و قرار است در آینده وارد بازار کار شوند، به صورت ذهنی تعریف شده و از آن به «ادراک از قابلیت استخدام» تعبیر می‌شود. ادراک از قابلیت استخدام، به برداشت و درک فرد از امکان به دست آوردن شغلی جدید در صورت لزوم اطلاق می‌گردد [8].

## ۱.۲. قابلیت استخدام به عنوان امنیت استخدام‌پذیری

خواه و ناخواه، روابط کاری تغییر کرده و جای خود را به مسیرهای شغلی خود-هدایت‌گر با جابجایی‌های بالا داده‌اند، که در آن‌ها هر فرد مسئول یافتن بازاری برای توانایی‌های خودش می‌باشد [4]. امروزه، مسئولیت مدیریت کارراهه شغلی از کارفرمایان به کارکنان منتقل شده [6] و استخدام مادام‌العمر کارکنان [منظور، از زمان شروع کارراهه شغلی تا زمان بازنشستگی است] به ندرت مشاهده می‌شود [2]. بیشتر قراردادهای از نوع کوتاه‌مدت و موقتی است، که این امر مفهوم امنیت شغلی را خدشه‌دار کرده است. برخی محققان (مانند [9] و [10])، قابلیت استخدام را امنیت شغلی کارکنان در عصر حاضر دانسته و آن را «امنیت استخدام‌پذیری» نام نهاده‌اند. براساس این دیدگاه، کارکنان امروزی بیش از پیش مسئول مسیر شغلی خویشتن هستند، و این، دقیقاً برخلاف دیدگاه سنتی به روابط کار است که در آن کارفرمایان مسئول امنیت شغلی کارکنان خود در همه ادوار زندگی کاری بودند. بدین ترتیب، می‌توان گفت که این روندها روابط کاری سنتی و بسیاری از پدیده‌های وابسته رفتار سازمانی همچون قراردادهای روان‌شناختی [11] و هویت و تعهد سازمانی و مقوله مدیریت کارراهه حرفه‌ای در مدیریت منابع انسانی را تغییر داده است.

نکته دیگری که بایستی مورد توجه قرار گیرد آن است که قابلیت استخدام به معنای داشتن شرایط لازم برای یافتن شغل است و احتمال استخدام فرد را افزایش می‌دهد، اما داشتن شغل را تضمین نمی‌کند. این سازه بیشتر بر عوامل فردی تأکید دارد، زیرا کارکنان هیچ نوع دخالتی در معیارهای استخدامی کارفرمایان [عوامل خارجی همچون سابقه کاری] ندارند [6]. به علاوه، اشتغال به شرایط کلان اقتصادی هر جامعه نیز بستگی دارد. همچنین، نباید از نظر دور داشت که برخی زمینه‌های کاری همچون پزشکی نسبت به دیگر رشته‌ها همواره دارای بازار کار بهتری هستند، که این مسئله نیز خارج از حوزه اختیار فرد است [12].

مفهوم قابلیت استخدام حدوداً از سال ۱۹۵۵ میلادی وارد حوزه مفاهیم علمی شد (ورسلوت و دیگران<sup>۱</sup>، ۱۹۹۸، به نقل از [2])، اما از حدود دهه ۱۹۹۰ بود که تحقیقات علمی بر روی آن آغاز گردید. در این زمان، مباحثی مبنی بر پایان روابط کاری به صورت مرسوم و معمول، و رونق موضوعات جدیدی همانند «خودمدیریتی» مطرح گشت. این روند جدید را کارراهه پروتین<sup>۲</sup> نام نهادند، که به پروتئوس خدای دریاها در یونان باستان منسوب است. ویژگی پروتئوس این بود که در هر لحظه و با توجه به نیاز همان موقعیت می‌توانست خود را به هر شکلی تغییر دهد [2] و کارراهه پروتین نیز بیانگر قابلیت انعطاف و انطباق پژوهشگر با نیازهای پدیدار شونده محیط کاری است. ورسلوت و دیگران (۱۹۹۸)، روند تکامل این مفهوم را از دهه ۱۹۷۰ تا ۲۰۰۰ میلادی مورد مطالعه قرار داده‌اند که نتایج آن در جدول یک قابل مشاهده است:

جدول ۱. توسعه دیدگاه‌های قابلیت استخدام در طول سه دهه. منبع: ورسلوت و دیگران (۱۹۹۸)، به نقل از [2]

دهه ۱۹۹۰	دهه ۱۹۸۰	دهه ۱۹۷۰	
قابلیت استخدام به‌عنوان توانایی انعطاف‌پذیری کارمند	قابلیت استخدام به‌عنوان توانایی انعطاف‌پذیری شرکت	قابلیت استخدام به‌عنوان توانایی انعطاف‌پذیری جامعه	سؤالات
فرصت فردی برای داشتن شغل در بازار کار داخل یا خارج	مدیریت منابع انسانی کارا و مؤثر، و نبود مازاد نیروی کار	اشتغال کامل و کاهش نرخ سربرار در جامعه	هدف از قابلیت استخدام
کارکنان	شرکت‌های عمومی یا خصوصی	دولت‌های محلی یا مرکزی	سطح مورد بررسی
هرکسی - شاغل یا بیکار - که می‌خواهد کار کند	گروه‌های بزرگ کارکنان رده پایین در زمان تغییرات سازمانی	فناورالتحصیلان مدارس بدون تحصیلات خاص و افراد غیرماهر	گروه‌های هدف
توانایی فرد برای انطباق با بازار کار که مستلزم خودمدیریتی کارراهه است. شرکت‌ها تنها تأمین‌کننده تسهیلات هستند که مسئولیت‌پذیری و پیشگامی کارکنان را افزایش دهد.	شرکت‌های انطباق‌پذیر که دارای مشکلاتی در کارگزینی خود هستند و استفاده از معیارهای کمی یا کیفی نیروی کار	کارفرمایان از طریق حمایت‌های دولتی مسئول استخدام همه افراد هستند، از جمله کسانی که موقعیت ضعیفی در بازار کار دارند.	معیارها و فعالیت‌ها

همان‌گونه که در جدول فوق مشاهده می‌شود، سیر مطالعاتی قابلیت استخدام در سه دهه، تمایزهای مشخصی داشته است. در دهه ۱۹۷۰، سطح بررسی، جامعه و سیستم اقتصادی و دولتی بود و از آن سیستم انتظار می‌رفت که مشاغل برای افراد با قابلیت‌های مختلف فراهم کند. به مرور زمان و در دهه ۱۹۸۰، سطح مورد بررسی خردتر شد و به شرکت‌ها رسید. با پیدایش شرکت انعطاف‌پذیر، مفهوم «کارکنان موقتی» مطرح گردید تا از تورم نیروی انسانی در سازمان‌ها جلوگیری شود. در دهه

1. Versloot, Glaudé, and Thijssen  
2. Protean Career

۱۹۹۰، انتظارات به سطح فردی منتقل شد، و در حال حاضر، از افراد انتظار می‌رود که قابلیت‌های لازم برای استخدام‌پذیری را شخصاً در خود ایجاد کنند. همان‌گونه که پیش‌تر عنوان شد، امروزه تعداد کارکنان دائمی در سازمان‌ها رو به افول گذاشته است. کار کردن در یک سازمان و پیمودن یک مسیر شغلی مشخص، به پدیده‌ای نادر مبدل گشته و کارراهه‌های بدون مرز مطرح شده‌اند [2].

عوامل فردی قابلیت استخدام، از زمان طرح ایده توسط کانتر تغییرات زیادی نداشته است و به افزایش قابلیت‌های فردی و حرفه‌ای برای افزایش احتمال شغلی‌یابی اطلاق می‌گردد [4]. هدف از قابلیت استخدام، دستیابی به چهار مورد است [7]:

۱. شناسایی دارایی‌های قابل استخدام در یک فرد، شامل نگرش، دانش و مهارت‌های وی؛
۲. رشد که عمدتاً مدیریت کارراهه را شامل می‌شود ولی مهارت جستجوی شغل را نیز در بر می‌گیرد؛
۳. معرفی یا ارائه خویشتن که شامل مهارت‌های شناساندن توانایی‌های فردی به دیگران است، مانند نوشتن سی‌وی<sup>۳</sup>، عرضه تجربه‌های کاری و نیل به مهارت‌های مصاحبه؛
۴. شناسایی نقش ویژگی‌های فردی (مانند مسئولیت‌های خانوادگی) و عوامل بیرونی (مانند وضعیت بازار کار) در یافتن شغل مناسب.

## ۲.۲. مدل‌های قابلیت استخدام

داشتن قابلیت استخدام و حفظ توانایی‌های حرفه‌ای به‌هیچ‌روی کار ساده‌ای نیست و در تحقق آن عوامل متعددی دخیل هستند. در این بخش، به مدل‌هایی می‌پردازیم که اجزای این سازه و ارتباط بین آن‌ها را شناسایی کرده‌اند.

۱.۲.۲. از مدل‌های شناخته‌شده قابلیت استخدام، معروفترین آن‌ها، مدلی به نام یوسِم (USEM) است که چهار جزء را برای قابلیت استخدام برمی‌شمرد [13]. این اجزاء شامل فهم (شناخت)، مهارت‌ها، باورهای فرد راجع به توانمندی‌های خود و فراشناخت است. این چارچوب، بخش زیادی از تحقیقات مرتبط را در بر می‌گیرد.

فهم یا شناخت، به دانش، تخصص و نیز قدرت شناخت شرایط کاری مربوط است. مهارت‌ها را می‌توان حرفه‌ای و ارتباطی دانست که انتظار می‌رود مجموع دو عامل مذکور، یعنی فهم و مهارت‌ها، در طول دوره تحصیلی و آموزش شغل حاصل شود. باورهای فرد راجع به توانایی‌هایش شامل مواردی همچون استعداد تحصیلی و عملی، هوش هیجانی و خوش‌بینی، اکتسابی است. بالاخره، فراشناخت نیز شامل سه حوزه کلی است: نخست، استراتژی‌های کلی فرد برای تفکر، یادگیری و حل مسئله؛ دوم، توانایی وی برای مقابله با مشکلات به‌گونه‌ای متفاوت از دیگران که مستلزم استفاده از الگوهای شناختی متفاوت است؛ و سوم، خودآگاهی و خودشناسی از چگونگی غلبه بر مشکلات مختلف و همچنین توانایی عمل کردن به شیوه‌ای خودتنظیم [12]. فرض مدل یوسِم بر این است که دارا بودن مجموعه چهار عامل فوق، قابلیت استخدام فرد را افزایش می‌دهد. همچنین در مدل مذکور، همه عوامل قابل اکتساب و ارتقا محسوب می‌شوند.

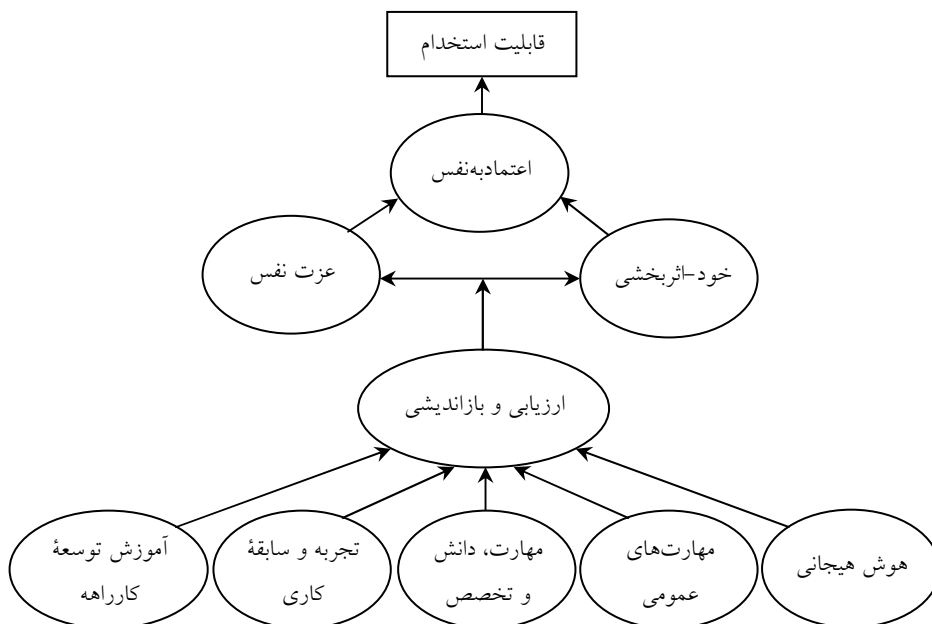
۲.۲.۲. [8] برای پاسخ به این سؤال که چه عواملی بر ادراک از قابلیت استخدام تأثیرگذار می‌باشند، به دو نظریه «سرمایه انسانی» و «بازار کار دوگانه»<sup>۴</sup> اشاره می‌کنند. سرمایه انسانی به مجموعه توانایی‌ها، مهارت‌ها، شایستگی‌ها و تجربیات کارکنان اطلاق می‌گردد، که عمدتاً از طریق سرمایه‌گذاری بر آموزش حاصل می‌شود [14]. نظریه بازار کار دوگانه اشاره دارد به این‌که محدودیت‌ها و فرصت‌های موجود در بازار کار، بر قابلیت استخدام افراد مؤثر می‌باشند. بازار کار شامل دو بخش است: یک بخش با تخصص‌های کمیاب و سطح دستمزدهای بالا که شمار اندکی از فرصت‌های کاری را اشغال می‌کنند، و بخش دیگر افراد

3. Curriculum Vitae

4. Dual-labour market theory

شاغل در کارهای یدی و با دستمزد پایین که اکثریت بازار کار را تشکیل می دهند. بررسی های صورت گرفته با داده های موجود در کشور سوئد نشان داد که هم عامل فردی یعنی سرمایه انسانی، و هم عوامل ساختاری یعنی بازار کار دوگانه و هم عوامل زمینه ای همچون دوره های مختلف اقتصادی، بر ادراک از قابلیت استخدام افراد اثر گذار می باشند.

۳.۲.۲. مدل دیگری که برای نشان دادن عوامل مؤثر بر قابلیت استخدام پیشنهاد شده، به صورت شکل زیر است، که قابلیت استخدام را کاملاً در سطح فردی تشریح کرده و تبیین کننده نقش عواملی است که مرتبط با ویژگی های فردی هستند. در این مدل، عوامل خارجی همچون وضعیت بازار کار به چشم نمی خورند.



شکل ۲. اجزای اساسی قابلیت استخدام؛ منبع: [7]

ارزیابی فرد از خودش بر اعتماد به نفس، عزت نفس و خود- اثربخشی وی (میزانی که فرد به موفقیت خود در هر موقعیت باور دارد) اثرگذار هستند. مجموعه این عوامل، در فرد انتظاراتی از خود ایجاد می‌کند که نشان‌دهنده قابلیت استخدام وی می‌باشد [7]. براساس این مدل، مجموعه‌ای از متغیرهای فردی بر ارزیابی فرد از خودش اثرگذارند که شامل موارد زیر است:

۱. هوش هیجانی که توانایی درک احساسات خود و دیگران، و تنظیم روابط براساس آن‌ها را دربر می‌گیرد؛
۲. توانمندی‌های عمومی که شامل قوه تخیل و نوآوری، قابلیت انطباق و انعطاف، تمایل به یادگیری، استقلال داشتن، کار گروهی، توانایی مدیریت دیگران، توانایی کار کردن تحت شرایط دشوار، توانایی برقراری ارتباط شفاهی، ارتباطات نوشتاری برای گروه‌های مختلف، برنامه‌ریزی، سازماندهی و هماهنگی، و بالأخره توانایی استفاده از فناوری‌های جدید می‌باشد؛
۳. مهارت‌ها و دانش که عمدتاً به مهارت‌های شغلی اطلاق می‌شود؛
۴. تجربیات و سابقه کاری فرد که دارایی ارزشمندی برای وی محسوب می‌گردد؛
۵. یادگیری چگونگی طراحی و پیمودن کارراهه، و داشتن یک هویت کاری مشخص.

۴.۲.۲. از نظر [6]، کارکنان باید آن دسته از دانش، مهارت، توانایی و دیگر ویژگی‌های لازم (به اختصار KSAO) را که از سوی کارفرمایان کنونی مهم تلقی می‌شوند، در خود ایجاد کنند. قابلیت استخدام به انطباق فعالانه فرد با کار اطلاق می‌گردد، به طوری که وی قادر باشد فرصت‌های شغلی را شناسایی کرده و از آن‌ها استفاده کند [6]. مدل نسبتاً جامعی که [6] ارائه کرده‌اند، بسیاری از عوامل مرتبط با قابلیت استخدام را در خود جای می‌دهد. در این مدل، قابلیت استخدام، ترکیبی از سه عامل هویت کارراهه، قابلیت انطباق فردی و سرمایه انسانی و اجتماعی است:

الف- هال (۲۰۰۲) بیان می‌کند که نیروی کار امروزی برای موفقیت بایستی قابلیت انطباق بالایی داشته و قادر به مدیریت هویت‌های چندگانه باشد (به نقل از [6]). هویت کارراهه به تجربیات و انتظارات کم و بیش ثابت یک فرد نسبت به موقعیت‌های شغلی متفاوت و گسترده نظر دارد و در پاسخ به سؤال «من چه کسی هستم» در رابطه با زمینه شغلی مطرح می‌شود. هویت کارراهه، یک سازه مدت‌دار است که بین گذشته، حال و آینده فرد در رابطه با کار یکپارچگی ایجاد می‌کند. پویایی و متغیر بودن مشاغل، مانع از آن می‌شود که یک مدل و نمونه همیشگی از شغل در ذهن افراد وجود داشته باشد. هویت کارراهه، جمع تجربیات کاری نیست، بلکه شبیه‌سازی تجربیات کاری در یک ساختار با معنا و مفید و نیز ادغام تجربیات فردی با ساختارهای سازمانی می‌باشد.

۱. قدرت انطباق و پیشگامی فرد در مسیر شغلی، به آموزه‌های [16] و [17] بازمی‌گردد. آنان معتقدند که کارکنان بایستی بر شرایط کاری پیرامون خود فعالانه اثرگذار باشند. بدین منظور، نخست باید اطلاعات کافی از شرایط محیطی کسب نمایند. دوم، باید ویژگی‌های درونی لازم برای قابلیت استخدام را در خود ایجاد کنند، به ویژه نگرش‌های فردی (مانند خوش‌بینی و خود- اثربخشی) و شناخت (مدل‌های ذهنی) که در موقعیت‌های تغییر به افراد کمک می‌کنند. سوم، افراد بایستی در خود انعطاف‌پذیری ایجاد کنند؛ یعنی بسته به موقعیت، خواهان و قادر به تغییر در شناخت، احساسات و رفتارهای خود باشند. بدین ترتیب، دو عامل انعطاف‌پذیری (قابلیت انطباق) و پیشگامی (درمقابل انفعالی و یا حتی پاسخ‌گو بودن) از الزامات یک فرد با قابلیت استخدام بالا می‌باشد [6].
- افراد انطباق‌پذیر به گونه‌ای منطبق با مطالبات محیطی، همواره در جستجوی تغییر ویژگی‌های خود یعنی دانش، رفتار، احساسات، مهارت و توانایی‌های خود می‌باشند. مطالعات پیشین، نقش انطباق‌پذیری در بهبود عملکرد شغلی را به

اثبات رسانده‌اند [18]. ویژگی‌های فردی که سبب انطباق‌پذیری بالای فرد می‌شوند، شامل خوش‌بینی، توانایی آموختن، باز بودن نسبت به تجربیات تازه، کانون کنترل درونی و خود- اثربخشی بالا می‌باشد.

۲. عامل سوم، سرمایه انسانی و اجتماعی است. سرمایه اجتماعی به اعتماد و خیرخواهی اعضای یک شبکه اجتماعی نسبت به یکدیگر اطلاق می‌گردد [19]. سرمایه اجتماعی به واسطه ارتباطات فرد با سایر اعضای گروه، جمع‌آوری اطلاعات لازم و قدرت نفوذ در آن‌ها نقش مهمی در قابلیت استخدام فردی دارد. اندازه و قدرت شبکه‌ای که فرد در آن حضور دارد بر قابلیت استخدام وی تأثیرگذار است. نمود بارز سرمایه اجتماعی در قابلیت استخدام، به هنگام جستجوی شغل دیده می‌شود؛ جایی که افراد شناخته‌شده در شبکه مشاغل بهتری را احراز می‌کنند. بنابراین، سرمایه اجتماعی در شناسایی و استفاده بهتر از فرصت‌های موجود در بازار کار به فرد کمک می‌کند [8] و [11]. اما همان‌طور که بیان شد، سرمایه انسانی به ویژگی‌های فردی اثرگذار بر موفقیت فرد اطلاق می‌گردد؛ همچون سابقه کار، تحصیلات، انگیزش، هوش هیجانی و توانایی‌های شناختی. بدیهی است که سرمایه انسانی از طریق افزایش قابلیت‌های حرفه‌ای و غیرحرفه‌ای فرد، بر قابلیت استخدام وی تأثیر به‌سزایی دارد [6].

گفته شد که قابلیت استخدام، ترکیبی از هویت کارراهه، انطباق فردی و سرمایه انسانی و اجتماعی است. اگرچه هر یک از این ابعاد به تنهایی نیز دارای ارزش هستند، اما در کنار یکدیگر سازه‌ای ایجاد می‌کنند که «قابلیت استخدام» نام می‌گیرد.

۳.۲.۲ [20]. شش دسته از عوامل رفتاری را برای جستجوی شغل و پیامدهای آن پیشنهاد کرده‌اند: ویژگی‌های فردی (مدل پنج عامل اساسی شخصیت)، انتظارات عمومی فرد (خوش‌بینی و کانون کنترل درونی)، ارزیابی فرد از خویشتن (خود- اثربخشی و عزت نفس)، انگیزه‌های فردی مثل نیاز به موفقیت، پیش‌زمینه اجتماعی و عوامل جمعیت‌شناختی (سن، جنسیت، سابقه کار، تحصیلات و...). آن‌ها اشاره می‌کنند که در هنگام جستجوی شغل، عوامل غیرشخصی بر روش‌ها و فرآیندهایی که افراد برای این منظور انتخاب می‌کنند مؤثر می‌باشند.

### ۳.۲. پیامدهای قابلیت استخدام

بخشی از پیامدهای قابلیت استخدام، به حین دوره اشتغال و بخشی از پیامدهای آن به زمان از دست دادن کار مربوط می‌شود. در حین دوره اشتغال فردی، افراد با قابلیت استخدام بالاتر در محیط کاری قدرت چانه زنی بالاتری داشته و بهتر می‌توانند شرایط محیط کاری خود را مدیریت نموده و تغییر دهند. همچنین با توجه به این که این افراد گزینه‌های دیگری برای اشتغال دارند که حتی ممکن است از شرایط کاری فعلی آنان بهتر نیز باشد، بسیاری از دستورات و فرامین مدیران که با ارزش‌ها و معیارهای اخلاقی آنان ناسازگار باشد را نمی‌پذیرند و تصمیمات بهتری می‌گیرند. از سوی دیگر با توجه به این که یکی از توانایی‌های مهم آنها، توانایی کار گروهی است، هراسی از تسهیم دانش خود در سازمان ندارند و دانش سازمانی خود را بهتر در اختیار دیگر اعضای سازمان قرار می‌دهند.

پس از طی شدن دوره کاری به هر دلیل، می‌توان دو پیامد برای قابلیت استخدام متصور بود: از دست دادن شغل و جستجو برای شغل. بیکاری به دلیل از دست دادن شغل، بر زندگی فرد اثرات فیزیکی، روانی، اقتصادی و اجتماعی دارد. قابلیت استخدام، در وهله نخست، بر ارزیابی فرد از بیکار شدن تأثیرگذار است. افراد با قابلیت استخدام بالاتر به فرصت‌های موجود در بازار کار نگرسته و آن را محالی برای رشد و تغییر می‌یابند، بنابراین نسبت به سایرین ضرر و تهدید آن را کمتر می‌دانند. دوم، قابلیت استخدام با شیوه کنار آمدن فرد با از دست دادن شغل رابطه دارد. عواملی همانند خوش‌بینی، توانایی همراه شدن با تغییرات و



تجربه‌های تازه، و پذیرش آن‌ها، تا حد زیادی تعیین‌کننده شیوه‌رویارویی فرد با بیکاری است. سوم، قابلیت استخدام بر باور فرد مبنی بر دارا بودن منابع و توانایی‌های لازم برای غلبه بر مسئله، مؤثر می‌باشد. سرمایه اجتماعی نیز عامل خارجی مهمی به‌شمار می‌رود. افراد با قابلیت استخدام بالا، در هنگام بیکار شدن، فرصت‌های پیرامون خود را بهتر شناسایی کرده و از آن‌ها استفاده بهینه می‌کنند [6].

## ۴.۲. نقش نظام آموزشی در افزایش قابلیت استخدام

شیوه‌های متفاوتی برای افزایش قابلیت استخدام افراد چه از سوی سازمان‌ها و چه از جانب دانشگاه‌ها وجود دارد، اما به دلیل آن که شیوه‌های توانمندسازی از سوی سازمان‌ها همانند برگزاری دوره‌های آموزش بدو خدمت و ضمن خدمت یا تفویض اختیار و ... در مباحث مدیریتی مورد توجه قرار گرفته است، در این مقاله به مسئولیت آموزش عالی در این خصوص پرداخته شده است.

از دهه ۱۹۹۰ میلادی به بعد، نقش تحصیلات رسمی در قابلیت استخدام به‌کرات مورد بررسی قرار گرفته است. متأسفانه، امروزه اغلب افراد در حوزه‌هایی مشغول به کارند که کمتر به تحصیلاتشان مرتبط است و دانش دریافتی از دانشگاه‌ها را کمتر مورد استفاده عملی قرار می‌دهند. در کشورهای اتحادیه اروپا و به‌ویژه انگلستان که بحث قابلیت استخدام در آن‌ها به‌صورت بسیار جدی‌تر مطرح شده و ارتقای آن جزء سیاست‌های آموزشی آن‌ها محسوب می‌گردد، دامنه این مباحث بسیار گسترده است. [21] معتقد است که سیستم آموزشی بریتانیا در حال تغییر نقش است و این نقش از یک خرده‌سیستم اجتماعی به یک خرده‌سیستم اقتصادی تغییر می‌یابد، به طوری که حتی آن را به عنوان یک صنعت می‌نگرند. مرزهای بین حکومت، کسب‌وکار و سیستم دانشگاهی در حال محو شدن و تعریف مجدد است. دانشگاه‌های کنونی می‌بایست بتوانند کارکنان خوبی تربیت کنند. [22] خاطرنشان می‌سازد که تحصیلات عالی به‌جای آن‌ها را افرادی چندبعدی و یک شهروند خوب پرورش دهد، در حال تغییر نقش به سمت تربیت کارکنان متخصص و ایجاد قابلیت یادگیری در طول زندگی حرفه‌ای آن‌هاست. گرچه این دیدگاه‌ها با انتقاداتی در خصوص رسالت اجتماعی و انسانی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی مواجه است، اما شرایط اقتصادی منجر به برقراری تعاریف تازه‌ای از آموزش عالی شده است. اکنون زمانی است که قابلیت استخدام فارغ‌التحصیلان دانشگاهی به‌عنوان یک شاخص عملکرد خوب برای دانشگاه‌ها محسوب می‌شود. همچنین، پیشنهاد شده است که معیار قابلیت استخدام به‌عنوان یکی از معیارهای رسمی ارزیابی دانشجویان در دانشگاه‌ها مورد پذیرش قرار گیرد [12]. اگرچه این نگرانی و انتقاد نیز وجود دارد که ممکن است آموزش تکنیک‌ها و دستورالعمل‌های خاص، جایگزین آموزش و پرورش در دانشگاه‌ها شود و خروجی آن‌ها به‌جای افراد نخبه و روشن‌فکر، تکنیسین‌ها باشد [21]. در سطح استراتژیک، مواردی به دانشگاه‌ها پیشنهاد شده است که بایستی به دانش‌پژوهان خود آموزش دهند [23]:

۱. دانش؛
۲. مهارت‌های بنیادی شامل برقراری ارتباطات سازنده با دیگران، به کار گرفتن فناوری اطلاعات، یادگیری چگونه آموختن و مهارت‌های عددی؛
۳. مهارت‌های رقابتی مثل یادگیری روش‌ها (تکنیک‌ها) و توانایی تحلیل انتقادی؛
۴. مهارت‌های خاص مربوط به رشته تحصیلی.

استانداردهای آکادمیک می‌بایست مطابق با انتظارات محیط کاری باشد. محیط‌های دانشگاهی بایستی توانایی آموختن مداوم برای همه دوره‌های زندگی فرد را در وی ایجاد کنند؛ امری که متعاقباً به قابلیت بالاتر آن‌ها برای استخدام در محیط کار منجر می‌شود [23].

الزام توجه به مفهوم قابلیت استخدام چندان جدید نیست. بسیاری از حرفه‌ها همچون تدریس و کار حقوقی، همواره نیاز به آموزش‌های حین خدمت دارند [4]. اما علاوه بر دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، بایستی نقش کارفرمایان در عرضه آموزش‌های لازم به کارکنان را نیز مدنظر قرار داد. متأسفانه، روابط کوتاه‌مدت کاری بر روی آموزش تأثیر منفی دارد؛ چرا که از نظر کارفرما این یک سرمایه‌گذاری محسوب می‌گردد که مشخص نیست بازگشت آن عاید وی شود یا خیر [10]. دولت‌ها نمی‌توانند تنها نقش‌آفرین صحنه توانایی‌ها و تخصص‌های لازم در نیروی انسانی باشند، بلکه بخش خصوصی نیز باید در ارائه نیازهای خود و دخیل کردن آن‌ها در برنامه‌ریزی‌های آموزشی اثرگذار باشد.

با توجه به خیل جمعیت متقاضی نیروی کار از یک طرف، و بهره‌وری نه‌چندان بالای نیروی کار موجود از سوی دیگر، امید آن می‌رود که سیاست‌گذاران نظام آموزش عالی در کشورمان با طرح استراتژی‌هایی برای افزایش قابلیت استخدام و محاسبه آن به‌عنوان یکی از معیارهای ارزیابی دانشجویان و حتی دانشگاه‌ها، بتوانند گسست بین این دو بخش، یعنی نیروی کار متقاضی شغل و نیازهای بازار کار را به نحو احسن کاهش دهند.

### ۳. نتیجه‌گیری

داشتن شغل به عنوان یک حق انسانی، علاوه بر ارضای نیازهای اقتصادی، با نیازهای روانی و اجتماعی انسان نیز سروکار داشته و بخشی از هویت فرد محسوب می‌شود. بخشی از توانایی‌ها و استعدادها فردی تنها در محیط کاری متبلور می‌شود و هویت فردی تا حد زیادی با داشتن شغل تعریف می‌شود.

باتوجه به دورقمی بودن نرخ بیکاری در اکثر استان‌های کشور، ورود سالانه صدها هزار نفر به بازار کار که بسیاری از آنان نیز دارای تحصیلات عالی می‌باشند، پیامدهای منفی بیکاری، تغییرات زمینه‌های اجتماعی و اقتصادی بازار کار، رکود اقتصادی و تعطیلی بسیاری از واحدهای تولیدی و صنعتی، و بالأخره تغییر در روابط کار سنتی که در آن کارمند از زمان استخدام تا بازنشستگی در یک سازمان مشغول به کار بود و کارفرما مسئول طراحی کارراهه وی محسوب می‌شد به سمت روابطی که در آن بیشتر قراردادهای روانشناختی تعیین‌کننده شرایط است و کارفرمایان مسئولیتی در قبال کارراهه کارکنان خود ایجاد نمی‌کنند، مفهوم قابلیت استخدام که به معنای توانایی فرد برای انطباق با تقاضای متغیر بازار کار می‌باشد؛ در تحقیقات علوم اجتماعی بیشتر شناخته شده است. امنیت استخدام‌پذیری، جایگزین امنیت شغلی شده و از افراد انتظار می‌رود که خود مسئولیت زندگی کاری‌شان را برعهده بگیرند.

عوامل موثر بر قابلیت استخدام را می‌توان در چند طبقه مشخص کرد: الف- نخست توانایی‌های عمومی که هر فرد در هر رشته و تخصص، باید واجد آنها باشد که از آن جمله توان کار گروهی و برقراری ارتباطات به صورت گفتاری و نوشتاری، قوه تخیل و نوآوری، قابلیت انطباق و انعطاف، تمایل به یادگیری، توانایی مدیریت دیگران، توانایی کار کردن تحت شرایط دشوار و بالأخره توانایی استفاده از فناوری‌های جدید می‌باشد. ب- توانایی‌های تخصصی و حرفه‌ای که از تحصیلات دانشگاهی و نیز تجربیات کاری حاصل می‌شود، ج- توانایی‌های شناختی همانند تفکر مستقل، مدل‌های ذهنی، تحلیل انتقادی و توان یادگیری مداوم د- نگرش‌های سازنده همچون اعتماد به نفس و خوداثربخشی، مثبت‌اندیشی و...

سپس در ادامه پیامدهای اساسی دارا بودن قابلیت استخدام مورد توجه قرار گرفت که به دو دسته پیامدهای حین دوره کاری و پس از دست دادن شغل طبقه می‌شد. دارا بودن قابلیت استخدام در طی دوره کاری قدرت چانه زنی فرد در محیط

کاری و اثرگذاری اش را ارتقا می دهد و مدیریت دانش سازمانی را تسهیل می دکند. در هنگام از دست دادن شغل نیز به فرد توان کنترل شرایط و یافتن شغل مجدد می دهد.

در انتها نقش نظام آموزشی در ارتقای قابلیت استخدام با توجه به شکاف بین تحصیلات دانشگاهی و صنعت مورد توجه قرار گرفت. نسل نخست دانشگاه ها، رسالت آموزش را بر عهده داشتند و نسل دوم دانشگاه ها به امور پژوهشی بیشتر توجه می کردند. اما امروزه گفته می شود که نسل سوم دانشگاه ها، دانشگاه های کارآفرین هستند که قابلیت استخدام را در دانشجویان و حتی اساتید خود ایجاد می کنند. پیشنهاد می شود که با توجه به وضعیت اشتغال در ایران، توجه آموزش عالی به مقوله کارآفرینی به منزله ابزاری مهم برای ایجاد قابلیت استخدام در دانشجویان، مبذول گردد. همچنین تحقیقات مختلف نقش تخصص و رشته تحصیلی را در قابلیت استخدام مطرح کرده اند که پیشنهاد می شود تحقیقات آتی میزان قابلیت استخدام را در فارغ التحصیلان رشته های تحصیلی مختلف مورد سنجش قرار دهند و دلایل آن را نیز مطالعه کنند.

## منابع و مأخذ

[1]Romaniuk, K., and Snart, F. 2000; Enhancing employability: the role of prior learning assessment and portfolios. *Journal of Workplace Learning*, 12(1), pp. 29-34.

[2] Thijssen, J. G., Van der Heijden, B. I., and Rocco, T. S. 2008; Toward the employability—link model: current employment transition to future employment perspectives. *Human Resource Development Review*, 7(2), pp.165-183.

[3]Kanter, R. M. 1995;Nice work if you can get it: The software industry as a model for tomorrow's jobs. *The American Prospect*, 23, pp.52-65.

[4]Smith, V. 2010; Review article: Enhancing employability: Human, cultural, and social capital in an era of turbulent unpredictability. *Human Relations*, 63(2), pp.279-300.

[5]Crossman, J. E., & Clarke, M. 2010; International experience and graduate employability: stakeholder perceptions on the connection. *Higher Education*, 59(5), pp.599-613.

[6]Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. 2004; Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65(1), pp.14-38.

[7]Pool, L. D., and Sewell, P. 2007;The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education+ Training*, 49(4), pp.277-289.

[8]Berntson, E., Sverke, M., & Marklund, S. 2006; Predicting perceived employability: human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27(2), pp.223-244.

[9]Bagshaw, M. 1997; Employability-creating a contract of mutual investment. *Industrial and Commercial Training*, 29(6), pp.187-189.

[10]Forrier, A., and Sels, L. 2003;Temporary employment and employability: training opportunities and efforts of temporary and permanent employees in Belgium. *Work, Employment & Society*, 17(4), pp. 641-666.

[11] زاهدی، شمسالسادات؛ حسن پور، اکبر، ۱۳۸۸، پژوهشیپیرامون عوامل فردی مؤثر بر قابلیت استخدام کارکنان در بخش دولتی ایران. فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال چهارم، شماره ۱۳، ص ۴۶-۲۵.

[12] Yorke, M. 2005; Formative assessment in higher education: Its significance for employability, and steps towards its enhancement. *Tertiary Education & Management*, 11(3), pp. 219-238.

[13] Knight, P., and Yorke, M. 2006; Embedding employability into the curriculum. New York: Higher Education Academy.

[14] Becker, G. S. 2009; Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education (3rd ed.). Chicago, IL: University of Chicago Press.

[15] Hall, D. T. 2002; Protean careers in and out of organizations. Thousand Oaks, CA: Sage.

[16] Ashford, S. J., and Taylor, M. S. 1990; Adaptation to work transitions: An integrative approach. *Research in personnel and human resources management*, 8, pp.1-39.

[17] Crant, J. M. 2000; Proactive behavior in organizations. *Journal of management*, 26(3), pp.435-462.

[18] Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. 2000; Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), pp.612-624.

[19] رحمان سرشت، حسین؛ ۱۳۸۶، *تئوری‌های سازمان و مدیریت، از تجددگرایی تا پسانجدگرایی*، تهران: انتشارات دوران.

[20] Kanfer, R., Wanberg, C. R., and Kantrowitz, T. M; 2001. Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), pp.837-855.

[21] Morley, L. 2001; Producing new workers: Quality, equality and employability in higher education. *Quality in Higher Education*, 7(2), pp. 131-138.

[22] Leonard, D., 2000, 'Transforming doctoral studies: competencies and artistry', *Higher Education in Europe*, 25(2). Pp.92-181

[23] Steven, C., and Fallows, S. 1998; Enhancing employability skills within higher education: impact on teaching, learning and assessment. Paper presented at the Higher Education Close Up, University of Central Lancashire.