



۱۳۵۹

سازمان همیاری  
اشتغال فارغ‌التحصیلان

پیشنهاد طرح

**تأسیس مرکز تأمین و تربیت نیروی انسانی متخصص  
(مرکز کاریابی دانش‌آموختگان)**

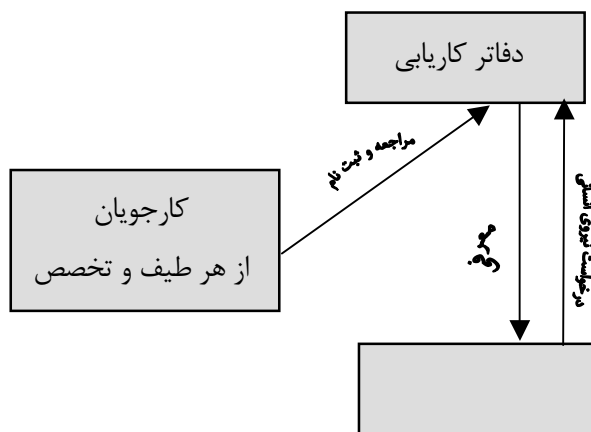
معاونت پژوهشی و آموزشی

کد گزارش ۸۱-۲۳۱۲۷/۴

تأمین نیروی انسانی متخصص شالوده و اساس برنامه‌ریزی و توسعهٔ بنگاههای اقتصادی را تشکیل می‌دهد. در تأمین نیروی انسانی متخصص مراکز و مؤسسات مختلفی هر یک بسته به فراخور تخصص و وظایف خود بخشی از این کار را به انجام می‌رسانند. بطوریکه مؤسسات آموزشی تخصصی وابسته به سازمانها، وزارتخانه‌ها، واحدهای صنعتی بزرگ و بنگاههای اقتصادی در زمینهٔ ارائه آموزشهای کاربردی و ارتقاء مهارتهای مورد نیاز جامعه فعال هستند. از طرف دیگر مراکز کاریابی متعددی نیز در کشور وجود دارند که در گستره‌ای وسیع از مخاطبان ناهمگون (از نظر تخصص و تحصیلات) برای کاریابی و معرفی به بنگاههای اقتصادی ثبت‌نام بعمل می‌آورند. از سوی دیگر بنگاههای اقتصادی هستند که در زمینه‌های مختلف اقتصادی و تولیدی و خدماتی فعالیت می‌کنند که متناسب با نیازشان در پی تأمین نیروی انسانی هستند. بنگاههای اقتصادی جهت ارتقاء مهارت و توسعه نیروی انسانی خود بعضاً مراکز آموزشی نیز تأسیس نموده‌اند که بیشتر خدمات آموزشی در حین کار (ضمن خدمت) ارائه می‌نمایند. اما نیروهای متخصصی که تازه جذب می‌نمایند یا در پی تأمین آنها هستند مدت‌ها می‌گذرد که با فرهنگ سازمانی چنین بنگاههایی آشنا شوند. بنابراین جهت افزایش کیفیت مطلوب در برنامه‌ریزی لازم است برنامهٔ تأمین نیروی انسانی توأم با تربیت یا آموزشهای ویژه باشد که از این طریق می‌توان به بیشتر انتظارات بنگاههای اقتصادی در جذب نیروی انسانی متخصص پاسخ داد.

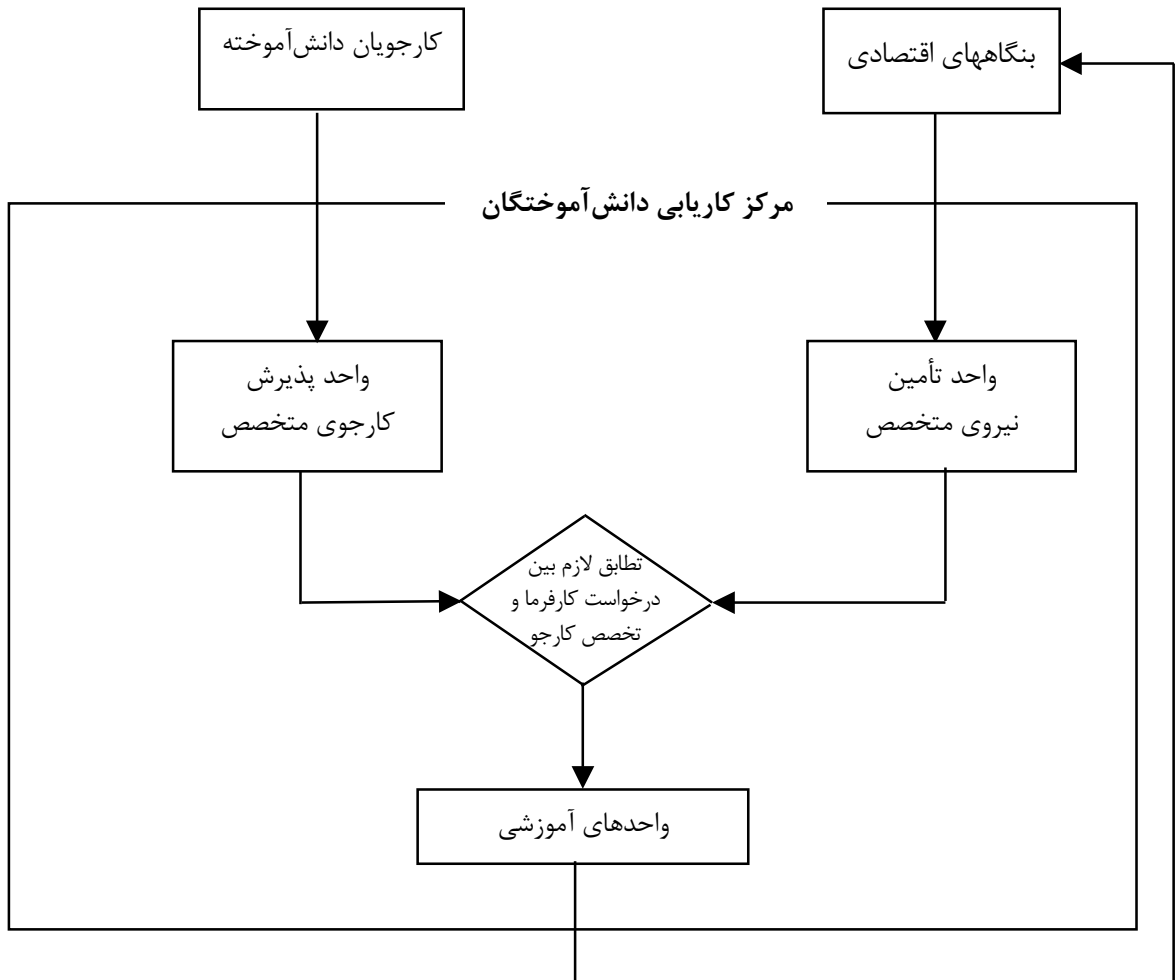
به عبارت کلی می‌توان چنین عنوان کرد که مرکز تأمین و تربیت نیروی انسانی متخصص از یک سو با شناسایی نیازها و الزامات تخصصی بنگاههای اقتصادی و از سوی دیگر با سنجش سطح تخصص نیروی انسانی جویای کار خواسته‌های آنها را تأمین نموده و در گردش بهتر این امور کمک شایانی می‌نماید.

### الگوی تأمین نیرو از طریق دفاتر کاریابی



بنگاههای اقتصادی

الگوی تأمین و تربیت نیروی انسانی متخصص از طریق مرکز کاریابی دانش‌آموختگان



معرفی نیروی آماده به کار مطابق درخواست بنگاه اقتصادی

**اهمیت و ضرورتها:**

شاید در نگاه اول شناسایی و جذب نیروی انسانی متخصص برای بنگاههای اقتصادی امر ساده‌ای پنداشته شود. ولی با یک دید عمیق می‌توان دریافت که این امر پیچیدگی‌هایی نیز در بردارد. بویژه اینکه کیفیت مطلوب در برنامه‌ریزی برای تأمین نیروی انسانی مطرح باشد. این پیچیدگی تنها در میزان توان و مهارت فنی و تخصصی، افراد خلاصه نمی‌شود. بلکه طیفی از مسائل اعم از نحوه تأمین و دسترسی به نیروی انسانی متخصص، اطلاع‌رسانی، آموزش و سنخیت تخصص افراد با وظایف تعریف شده و ... این پیچیدگی را اثبات می‌نماید. از

سوی دیگر فرآیند استخدام نیروی انسانی متخصص (شناسایی، تأمین، آموزش نیروی انسانی) و بکارگیری آنها بصورت منقطع از مجاری مختلف و توسط مراکز گوناگون طی شده و با صرف یک پروسه طولانی انجام می‌شود. بنابراین ایجاد مرکزی که تمام مراحل شناسایی افراد، تأمین نیرو، آموزش منطبق با نیاز بنگاههای متقاضی نیروی انسانی متخصص را بصورت متمرکز انجام دهد ضروری است.

روش‌های مرسوم در تأمین و جذب نیروی انسانی متخصص در کشور ما معمولاً از طرق ذیل صورت می‌پذیرد که دارای مزایا و معایبی نیز می‌باشد؛

الف - سازمانها و بنگاههای اقتصادی معمولاً از طریق آگهی‌های استخدام اقدام به تأمین و جذب نیرو می‌نمایند و برای سنجش سطح آگاهی و تخصص آنها شرایطی را نیز در نظر می‌گیرند و نهایتاً با انجام یک آزمون استخدامی افراد موردنظر را جذب می‌نمایند. این روش یک فرآیند ساده‌ای را طی می‌کند و جهت رسیدن به هدف مطلوب و استفاده بهینه از توان تخصصی نیروها باید وقت و هزینه زیادی هم برای آموزش آنها صرف نماید. اما مراکز کاربایی دانش‌آموختگان این فرآیند را می‌تواند به صورت متمرکز طی نموده و نیروهای متخصص مهبیای کار را در اختیار بنگاهها قرار دهد. بنابراین با اعمال این روش می‌توان سیکل بهره‌وری (مسیر بهره‌وری) را کوتاه‌تر نمود.

ب - کاربایی از طریق دفاتر کاربایی: در این روش کارجویان از هر طیف و هر سن و تخصصی در این دفاتر ثبت‌نام می‌نمایند و در صورت لزوم و احراز شرایط لازم این افراد به کارفرمایان معرفی می‌شوند این روش نیز مراحل ساده‌ای را طی می‌نماید و تضمینی در زمینه کارآیی و بهره‌وری این نیروها داده نمی‌شود. ملاحظه می‌شود که این دفاتر به همه اقشار جامعه کارجویان خدمات ارائه می‌دهد. در حالی که مخاطبین مراکز کاربایی دانش‌آموختگان منحصراً فارغ‌التحصیلان متخصص می‌باشد. این کارجویان شرایط ویژه‌ای دارند در نتیجه برای معرفی به بنگاههای اقتصادی نیز نیازها و الزامات ویژه‌ای خواهند داشت. در این روش مراکز مورد نظر تنها در مرحله کاربایی و شناسایی بازار کار و مخاطب توقف نمی‌نمایند. بلکه جهت حصول نتیجه بهتر و ارتقاء بهره‌وری، آموزش‌های تخصصی مطابق با شرایط بنگاههای متقاضی نیروی کار و ارزیابی را نیز در رأس اهداف و فعالیت‌های خود قرار می‌دهد.

بنابراین اهمیت ایجاد این مرکز در این است که فعالیت‌های آن ضمن داشتن وجوه مشترک با مراکز کاربایی و مؤسسات آموزشی تلفیقی از این امور را با هم به انجام می‌رساند. از سوی دیگر از پراکندگی فعالیت‌های

کاربایی، اطلاع‌رسانی و آموزشهای مهارتی جلوگیری می‌نماید. تمرکز این سه مولفه در رأس فعالیت‌های این مرکز موجب تخصصی شدن امور، جلوگیری از اتلاف وقت و سرمایه نیز می‌شود.

اهم ضروریات راه‌اندازی چنین مرکزی را در موارد ذیل می‌توان خلاصه کرد:

- بنگاههای اقتصادی در طول فعالیت خود بعضاً به تقسیم کار و وظایف می‌پردازند که حاصل آن زایش بنگاههای تخصصی از درون آنها است که دائماً به نیروی انسانی متخصص نیاز پیدا می‌نمایند.
- نیاز مستمر بنگاههای اقتصادی به نیروی انسانی متخصص.
- پیچیدگی نیازهای بنگاههای اقتصادی و نیاز آنها به تخصص‌های گوناگون.
- شکاف و فاصله زیاد بین خواسته‌ها، انتظارات بنگاهها و تواناییهای علمی و تخصصی نیروی انسانی جویای کار.
- حاکم بودن روابط و فرهنگ سازمانی خاص در بنگاههای اقتصادی، تخصص‌های عمومی نظیر، ارتباط اثربخش، فرهنگ سازمانی و کار گروهی، به آموزشهای ویژه‌ای نیاز دارد که این مرکز می‌تواند این نیازها را برطرف نماید.
- بنگاهها اگر خود اقدام به تأمین و تربیت نیروی انسانی متخصص اقدام نمایند. این کار با صرف زمان و هزینه زیادی صورت می‌گیرد.
- مدیریت بنگاههای اقتصادی جهت تداوم تولید و ارائه خدمات خود با مشغله و امور اجرایی گوناگونی درگیر هستند که فرصت آموزش و تربیت نیروی انسانی متخصص را از آنها سلب می‌نماید مضافاً اینکه فعالیت‌های آموزشی الزاماً باید در یک محیط آموزشی و به دور از تداخل امور مختلف صورت پذیرد.
- از دیگر ضروریتهای راه‌اندازی چنین مرکزی این است که بین کارجویان عادی و کارجویان دانش آموخته از نظر سطح دانش و تخصص تفاوت‌هایی وجود دارد. بنابراین، این مرکز، خدمات کاربایی و آموزشی ویژه‌ای را ارائه می‌دهد که سایر مراکز فاقد چنین ویژگی‌هایی هستند.
- در طول فعالیت این مرکز، مجموعه‌ای از دانش، تجربه و راهکارهای توسعه اشتغال در آن انباشته می‌شود و گنجینه ارزشمندی را برجای می‌گذارد که نتایج و بازخورد این فعالیت‌ها را می‌توان در سیاست‌گذاریهای کلان آموزشی و اشتغال استفاده نمود.

- بنگاه‌های اقتصادی با انبوهی از مسائل و مشکلات ریز و درشت روبه‌رو هستند که نیاز به تخصص‌های متعدد از الزامات آن است. بنابراین خود به تنهایی از عهده‌تأمین و تربیت نیروها در راستای نیازهای تخصصی خود بر نمی‌آیند. بنابراین راه‌اندازی این مرکز به این ضرورت در حد مطلوب می‌تواند پاسخ دهد.

#### ۱ اهداف:

- ۱- ایجاد یک پل ارتباطی بین بنگاه‌های اقتصادی و کارجویان دانش‌آموخته در راستای بهینه‌سازی و انطباق تخصص و مهارت‌های کارجویان با نیازهای تخصصی بنگاه‌های اقتصادی.
- ۲- کمک به برنامه‌ریزی مطلوب و آماده‌سازی نیروی انسانی متخصص قبل از تأسیس و شروع به کار بنگاه‌های اقتصادی.
- ۳- تسریع و تسهیل در تأمین و تربیت نیروی انسانی متخصص آماده به کار.
- ۴- تلفیق امور کاریابی، اطلاع‌رسانی و ارائه خدمات آموزشی در یک تشکیلات متمرکز به منظور ایجاد هماهنگی و تخصصی کردن بیشتر امور.
- ۵- انتقال تجربیات و یافته‌های علمی - کاربردی درباره‌ی اشتغال و آموزش‌های کاربردی به سیاست‌گذاران و تصمیم‌گیران در جهت تقویت سیاست‌ها و رفع نقاط ضعف و کاستی‌های آن.

#### ۱ پیشینه مراکز تأمین و تربیت نیروی انسانی متخصص:

همانطور که ذکر شد مراکز و مؤسسات مختلفی هستند که در کاریابی و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کاربردی در سطح کشور فعال هستند. مرکز مورد نظر به شکل و سیاقی که در این طرح تعریف می‌شوند تا به امروز در کشور وجود نداشته است جهت روشن شدن مطلب اجمالاً به مهمترین مراکز تأمین و تربیت نیروی انسانی متخصص اشاره می‌شود.

#### ۱- مراکز کاریابی

آئین‌نامه این مراکز اهداف، وظایف و حیطة فعالیت آنها به وضوح نشان می‌دهد. وظایف دفاتر و مؤسسات مشمول این آئین‌نامه به شرح ذیل است:

- ۱- ثبت‌نام از جویندگان کار (متقاضیان شغل)
  - ۲- شناسایی و کسب محل‌های خالی شغل در داخل کشور
  - ۳- انجام مطالعات و تحقیقات و شناسایی زمینه‌های ایجاد کار
  - ۴- حمایت از تهیه طرح‌های تیپ اشتغالزا و تشویق جویندگان کار به اشتغال و خوداشتغالی.
  - ۵- مصاحبه و مشاوره شغلی و حرفه‌ای از جویندگان کار به منظور شناسایی استعدادها و توانایی‌های آنها.
  - ۶- هدایت جویندگان کار به فرصت‌های شغلی مورد نیاز کارفرمایان با توجه به استعداد و توانایی‌های آنها
  - ۷- شناسایی فرصت‌های شغلی در خارج از کشور
  - ۸- همکاری با سازمان‌های ذیربط در داخل و خارج از کشور برای اعزام نیروی کار مازاد بر نیاز کار به خارج از کشور
  - ۹- شناخت و تشویق کارآفرینان بالقوه برای ایجاد و راه‌اندازی صنایع کوچک
- و ...

## ۲- مراکز و موسسات آموزشی

### - دانشگاه جامع علمی و کاربردی:

همانطور که از اسم آن پیداست این دانشگاه بعنوان بخشی از سیستم آموزش عالی کشور دانشجویانی را تربیت می‌نماید که با فراگیری علوم و فنون کاربردی، وارد بازار کار می‌گردند. هرچند دانشجویان این مراکز سطحی از تخصص و مهارت‌های حرفه‌ای را می‌آموزند لیکن جهت جذب در مراکز فعالیت و بنگاه‌های اقتصادی و مطابق با شرایط آنها به آموزش‌های ویژه و کوتاه‌مدتی نیز نیاز دارند که با انجام آن کارآیی آنها را می‌توان چندین برابر افزایش داد. در این دانشگاهها نیز فقط به بُعد آموزش‌های کاربردی پرداخته می‌شود و فعالیت‌های کاریابی جزو وظایفشان نمی‌باشد.

### - سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای:

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور وابسته به وزارت کار و امور اجتماعی، تربیت نیروی انسانی موردنیاز بازار کار را بعنوان رسالت اصلی خود قرار داده است و در همین راستا زمینه‌های لازم را برای تعلیم و تربیت جوانان و نوجوانان مستعد و علاقه‌مند به حرفه آموزشی، بازآموزی، ارتقاء مهارت کارگران شاغل در سطوح مختلف

## مرکز کاریابی دانش‌آموختگان

مهارتی تربیت مدیران، سرپرستان و مربیان ورزیده و متخصص از طریق ایجاد مراکز فنی و حرفه‌ای ویژه فراهم می‌نماید. در این سازمان نیز فعالیت‌های کاریابی صورت نمی‌گیرد.

### - جهاد دانشگاهی:

جهاد دانشگاهی در کنار فعالیت‌های علمی - پژوهشی خود بعنوان یکی از بزرگترین مراکز آموزش حرفه‌ای و مهارتی نیز مطرح است. واحدهای تابعه این نهاد با برگزاری دوره‌های مختلف آموزشی کوتاه‌مدت و بلندمدت و کارگاه‌های آموزشی سطح مهارت و توان حرفه‌ای مخاطبین خود را افزایش می‌دهند. معمولاً افراد طبق نیاز خود از خدمات آموزشی جهاد دانشگاهی استفاده می‌نمایند و هیچ الزامی در کاریابی برای این افراد وجود ندارد.

### - سازمان مدیریت صنعتی:

این سازمان در سال ۱۳۴۸ با هدف ارائه خدمات مشاوره‌ای، طراحی سیستم‌های اطلاعاتی و عملیاتی و آموزشی (پرورش مدیر اجرایی و برگزاری دوره آموزشی مدیریت در سطح کارشناسی و به بالا) تأسیس گردیده است. فعالیت‌های آموزشی این سازمان عمدتاً نیروی انسانی در حین خدمت را پوشش می‌دهد و بعضاً علاقه‌مندان بطور آزاد در دوره‌های آموزشی آن شرکت می‌نمایند ملاحظه می‌گردد که هیچ وظیفه و مسئولیتی در تأمین نیروی متخصص مورد نیاز ندارد. تنها تربیت نیروی انسانی متخصص و ارائه دوره‌های آموزشی کاربردی در آن نمود بارز دارد.

### - مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران:

این مرکز در سال ۱۳۷۰ با اهداف آموزشی (برگزاری کلیه دوره‌های آموزشی در رشته‌های مدیریت، فنی تخصصی، فنی غیرتخصصی و زبانهای خارجه به کلیه واحدهای شرکت‌کننده) تحقیقاتی (بهبود سیستم‌های صنعتی، کنترل کیفی، بهینه‌سازی مصرف انرژی و ...) پروژه‌های کامپیوتری (فروش، حقوق، دستمزد، حسابداری، طراحی سیستم‌های حسابداری صنعتی و ...) و ارائه خدمات مشاوره‌ای در زمینه متنوع و مورد نیاز صنایع راه‌اندازی شده است. این مرکز مشابه مورد فوق فقط در جهت ارائه خدمات آموزشی تخصصی و کاربردی فعال است.

**- مرکز آموزش بازرگانی:**

این مرکز وابسته به مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی است مؤسسان این مرکز، آن را بعنوان ابزاری جهت انتقال یافته‌های پژوهشی به تمامی مخاطبان بخش بازرگانی راه‌اندازی کرده‌اند و به عنوان یک نهاد آموزشی کاربردی - تخصصی به منظور شناخت ابزارها و روش‌های نوین تجاری در سطح استانداردهای بین‌المللی و ارائه آموزش‌های لازم تأسیس شده و هم‌اکنون دوره‌های متنوعی درباره مدیریت بازرگانی و صادرات و واردات و امور مالی برگزار می‌نماید. مخاطبین این مراکز آزاد و هر طیفی را در برمی‌گیرد.

**- مؤسسه آموزشی پژوهشی وزارت معادن و فلزات:**

این مؤسسه در سال ۱۳۶۷ با هدف پر نمودن شکافها و خلاءهای موجود در زمینه آموزش و پژوهش در امور نیروی انسانی تأسیس گردیده است و بعنوان یک مؤسسه مرکزی و تخصصی با انجام فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی و مشاوره‌ای در سطح کشور، برنامه‌های آموزشی و پژوهشی وزارت معادن و فلزات را تکامل می‌بخشد. فعالیت‌های این مؤسسه نیز همانند موارد فوق بیشتر در بُعد آموزشی وابسته به وزارت معادن و فلزات است.

**- مؤسسه بین‌المللی مدیریت نوآوران:**

این مؤسسه با بهره‌گیری از تازه‌ترین روش‌های پیشرفته فعالیت‌های خود را در جهت کمک به سازمانها در دستیابی به حل کاربردی مشکلات متمرکز است فعالیت‌های این مؤسسه بیشتر صبغه پژوهشی و مشاوره‌ای دارد و غالباً در طراحی ساختار سازمانی برنامه‌ریزی و کنترل، مدیریت و کنترل پروژه، تحقیق و توسعه، کاربایی، امور مالی تولید و طراحی کارخانه و ... فعالیت می‌نمایند.

مراکز و مؤسساتی که نام برده شد، در زمینه تأمین و تربیت نیروی انسانی متخصص دارای این ویژگیها هستند:

- ۱- با وجود ارائه خدمات در تخصص‌های گوناگون ولی فعالیت‌ها و وظایف آنها عمدتاً در یک بُعد برجستگی دارد.
- ۲- خدمات آموزشی و مشاوره‌ای و پژوهشی آنها به هر طیفی از افراد (شاغل، غیر شاغل، کارفرما، مدیر، جویای کار، متخصص و غیر متخصص) را شامل می‌شود.

۳- این مراکز متمرکز هستند و قابلیت ارائه خدمات خود در سطح کشور را ندارند و شعاع عملکرد آنها تمام زمینه‌ها و زیربخشهای تخصصی صنعت، خدمات و کشاورزی را نمی‌تواند بصورت یکپارچه پوشش دهد.

۴- ایجاد فرصت‌های شغلی جدید و توسعه اشتغال در برنامه‌هایشان محسوس نیست.

از میان مؤسسات یاد شده فقط مورد اول (دفاتر مشاوره شغلی و حرفه‌ای و کاریابی‌های غیر دولتی) اشتراک زیادی را با مرکز تأمین و تربیت نیروی انسانی متخصص می‌تواند داشته باشد. اما با وجود این مشترکات تفاوت‌هایی نیز با هم دارند.

تفاوت عمده این دو مرکز را در موارد زیر می‌توان خلاصه کرد:

۱- کاریابی‌های غیردولتی و دفاتر مشاوره شغلی به هر طیفی از کارجویان خدمات ارائه می‌دهد. در حالی که مخاطبین مرکز تأمین و تربیت نیروی انسانی متخصص فقط دانش‌آموختگان آموزش عالی که از تخصص نسبی برخوردارند، می‌باشد.

۲- کاریابی‌های غیر دولتی و دفاتر مشاوره شغلی فاقد تشکیلات آموزشی است و آموزش افراد کارجو جزو وظایفشان نیست. در حالی که هدف مرکز تأمین و تربیت نیروی انسانی متخصص ضمن کاریابی و مشاوره شغلی آموزش افراد و مهیا کردن آنها برای کار طبق درخواست کارفرمایان و بنگاههای اقتصادی است.

۳- دفاتر کاریابی و مشاوره شغلی غالباً بصورت منفرد و مجزا از هم دیگر فعالیت می‌کنند و توان ایجاد یک سیستم شبکه‌ای را ندارند در نتیجه قابلیت توسعه و گسترش آنها محدود است. در حالیکه دفاتر تأمین و تربیت نیرو در نقطه تلاقی دانشگاه، سازمانها، بنگاههای اقتصادی و کارجویان متخصص قرار دارد و در ایجاد یک شبکه گسترده کاریابی و تربیت نیرو می‌تواند توفیق داشته باشد.

۴- در تبصره ۳ از ماده ۶ نحوه فعالیت دفاتر کاریابی و مشاوره شغلی صراحتاً ذکر شده که «تمامی دفاتر مشاوره شغلی و کاریابی‌های غیردولتی و مؤسسات مجاز، صرفاً وظیفه شناسایی و معرفی جویندگان کار به کارفرما را داشته و حق تأمین نیروی انسانی کارفرمایان بصورت پیمانکاری را ندارند. اما به دلیل تمرکز فعالیت‌های کاریابی و تربیت آنها براساس سفارش و نیاز بنگاههای اقتصادی در مرکز کاریابی دانش‌آموختگان، به شکل قراردادی و پیمانکاری می‌توان نیروهای مورد نیاز بصورت یکجا تأمین و تربیت نمود.

### ۱. قابلیت‌ها و مزیت‌های جهاد دانشگاهی در ایجاد این مرکز:

- ۱- جهاد دانشگاهی نهادی است که فصل مشترک دانشگاه و جامعه می‌باشد. تاریخچه، سوابق و فعالیت‌های آن نشان می‌دهد که توان کارشناسی خود را در عرصه‌های مختلف توسعه کشور آزموده است و امروزه قریب به ۳۰۰۰ نیروی انسانی تحصیلکرده بطور مستقیم در واحدهای جهاد دانشگاهی و پژوهشکده‌ها و مؤسسات آموزشی وابسته آنها در سراسر کشور در تخصص‌های گوناگون فعالیت می‌کنند و همچنین نزدیک به ۱۵۰۰۰ نفر از متخصصین و نیروهای دانشگاهی بطور غیرمستقیم با این نهاد همکاری دارند. بنابراین این نهاد از توان و استعداد بالقوه و بالفعل علمی و اجرایی برخوردار است.
- ۲- گسترده‌گی جغرافیایی واحدها و پژوهشکده‌های آن در سراسر کشور و حضور در اکثر مراکز دانشگاهی و استانهای کشور قابلیت ارائه خدمات کاربایی و آموزش‌های تخصصی را به آن می‌دهد. این مزیت از یک سو آفت تمرکزگرایی را از خود دور ساخته و از سوی دیگر عملکرد منطقه‌ای و حضور مناطق و مشارکت آنها در فعالیت‌ها را تقویت می‌نماید بنابراین طرحها و برنامه‌های این نهاد بصورت یکپارچه می‌تواند در سراسر کشور اجرا شود.
- ۳- ارتباط تنگاتنگ این نهاد با دانشگاهها و دانشگاهیان و واقع شدن در جوار دانشگاهها بهره‌گیری از توان علمی و ایجاد ارتباط با آنها را به سهولت امکان‌پذیر می‌سازد.
- ۴- امکانات و استقرار نیروهای پرتوان و کارشناسان جهاد دانشگاهی در سراسر کشور این امکان را بوجود می‌آورد که هر فرد دانش آموخته با هر تخصص و با هر موقعیت جغرافیایی و هر بنگاه اقتصادی با هر نوع تخصص و فعالیت در هر موقعیت جغرافیایی می‌تواند از خدمات کاربایی، تأمین و تربیت نیروی متخصص آن بهره‌مند گردد.
- ۵- این نهاد به لحاظ توان بالای اجرایی در عرصه‌های علمی و کاربردی ارتباط تنگاتنگی با وزارتخانه‌ها و سازمانهای فعال در زمینه‌های علمی، آموزشی و اجرایی دارد. براین اساس این نهاد می‌تواند یک ارتباط سیستماتیک همراه با ساز و کارهای اجرایی بین دانشگاهها و مؤسسات آموزشی، سازمانهای اجرایی، بنگاههای اقتصادی و کارفرمایان و کارجویان متخصص ایجاد نماید.
- ۶- جهاد دانشگاهی بعنوان اولین نهاد در کشور است که بطور جدی به امر مهم اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی پرداخته و با تأسیس سازمان همیاری اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهها فعالیت خود را در امر اشتغال دانش آموختگان متمرکز نموده است و در چند سال اخیر در زمینه فرهنگ‌سازی و آسیب‌شناسی و موانع اشتغال

فارغ‌التحصیلان دانشگاهها و عرضه راهکارهای نوین و فراموش شده اشتغال گامهای ارزنده‌ای برداشته است و هم اکنون این فعالیتها از نظر کمی و کیفی استمرار دارد.

۷- جهاد دانشگاهی اولین مرکزی است که سامانه اطلاع‌رسانی قوی بنام jobiran با هدف اطلاع‌رسانی بازار کار فارغ‌التحصیلان در ایران راهاندازی کرده است و پشتوانه محکمی برای تقویت شبکه نظام یافته اطلاع‌رسانی اشتغال محسوب می‌شود.

۸- انتشار اولین هفته نامه بازار کار (ویژه اطلاع‌رسانی اشتغال) نیز از دیگر ابزارهای لجستیک این نهاد در زمینه اشتغال محسوب شده و هم‌اکنون در سراسر کشور پخش می‌شود.

۹- جهاد دانشگاهی توانایی ایجاد مرکز تأمین و تربیت نیروی متخصص در قالب یک شبکه بهم پیوسته را دارد. بطوریکه در کوتاه‌ترین زمان و با هزینه کمتر کارجویان متخصص و بنگاههای اقتصادی نیازمند به نیروی انسانی متخصص در هر موقعیت جغرافیایی شناسایی و از طریق شبکه تدارک دیده شده به راحتی می‌تواند به همدیگر متصل نماید.

به عبارت بهتر با ایجاد این شبکه می‌توان به نیازهای کارجویان، کارفرمایان و بنگاههای اقتصادی در عرصه کاریابی، ارائه آموزشهای تخصصی و تأمین نیروی متخصص پاسخ داد.

#### ۱ وظایف و شیوه فعالیت مرکز تأمین و تربیت نیروی انسانی متخصص:

- شناسایی مؤسسات و بنگاههای اقتصادی که به نیروی انسانی متخصص نیاز دارند.
- شناسایی نیازهای تخصصی و بررسی فرهنگ سازمانی و روابط حاکم بر فعالیت‌های بنگاههای اقتصادی (نیازسنجی آموزشی)
- عقد قراردادهای لازم با بنگاهها و افراد متخصص جویای کار
- شناسایی و ثبت‌نام از نیروی متخصص جویای کار
- سنجش توان تخصصی و مهارتی از طریق مصاحبه و ارائه مشاوره لازم به کارجویان
- ارائه آموزشهای لازم تخصصی مبتنی بر نیاز بنگاههای اقتصادی و آماده‌سازی این نیروها از نظر تخصص‌ها و مهارت‌های مورد نیاز
- معرفی کارجو به بنگاههای اقتصادی

- ایجاد پایگاه اطلاع‌رسانی، جمع‌آوری نتایج و سپس تهیه گزارشات کارشناسی از فعالیتهای خود.
- طراحی سیستم شبکه کاریابی و شناسایی نیروی کار و آموزش آنها (این مورد به دلیل اهمیت در ادامه به تفصیل توضیح داده می‌شود)

### 1. مراحل اجرایی طرح:

#### 1- طراحی سیستم شبکه ایجاد مرکز تأمین و تربیت نیروی انسانی متخصص

همانطور که گفته شد تقریباً ۵۰ واحد و پژوهشکده جهاددانشگاهی در سراسر کشور در اکثر مراکز دانشگاهی در عرصه‌های مختلف علمی، پژوهشی و در تخصص‌های گوناگون فعال هستند. بنابراین ایجاد این شبکه امکان ویژه‌ای به جهاددانشگاهی می‌دهد که در راه‌اندازی مرکز تأمین و تربیت نیروی متخصص موفق باشد، در این شبکه کارجوی متخصص در هر نقطه کشور را می‌توان به سمت مراکز و مؤسسات آموزش هدایت نمود و در کوتاه‌ترین زمان کارجوی متخصص و بنگاههای اقتصادی را به هم متصل کرد. این مرکز ابتدا بنگاههای اقتصادی متقاضی نیروی انسانی متخصص را شناسایی و سپس اطلاعات جامعی از نوع فعالیت و تولیدات فرهنگ سازمانی و تخصص‌های مورد نیاز آنها جمع‌آوری می‌نماید در این مرحله ممکن است بنگاهها نیز اطلاعاتی درباره تخصص‌های مورد نیاز در اختیار مرکز قرار دهند. در گام بعدی نیروی انسانی متخصص جویای کار و نوع تخصص و محل زندگی آنها شناسایی و انتخاب می‌شود. در مرحله بعدی نیازهای آموزشی و مشاوره‌ای آنها مشخص شده و بدنبال آن مؤسسات آموزشی وابسته به این مرکز که در زمینه تخصص موردنظر فعال است انتخاب می‌شود و با برگزاری دوره آموزشی، نیروی انسانی تربیت شده به بنگاههای اقتصادی موردنظر معرفی می‌شوند به این ترتیب با ایجاد تعامل چند سویه و ارتباطات لازمه پروسه تأمین و تربیت نیروی انسانی متخصص تکمیل می‌گردد.

ذکر یک مثال در این زمینه شکل فرضی این شبکه را روشن می‌سازد.

یک دانش‌آموخته کارجو با تخصص مهندسی مکانیک در استان یزد ساکن است. بنگاهی در زمینه تولید ماشین‌آلات از استان مرکزی متقاضی نیروی متخصص می‌باشد. مرکز آموزشی وابسته به مرکز تأمین و تربیت نیرو در زمینه این تخصص نیز واقع در استان تهران می‌باشد. واحدهای جهاددانشگاهی مستقر در این استانها از طریق شبکه ایجاد شده در مدت زمان کوتاهی به همدیگر متصل شده و نیاز آموزشی کارجو و بنگاه متقاضی

نیروی متخصص را تأمین می‌نمایند. این مثال را برای کلیه رشته‌ها و تخصص و افراد ساکن در نقاط جغرافیایی مختلف می‌توان تعمیم داد.

شکل فرضی این شبکه به شرح ذیل آمده است:

شکل فرضی سیستم شبکه‌ای ایجاد مراکز تأمین و تربیت نیروی انسانی متخصص

## ۲- تدوین نرم‌افزار مورد نیاز:

جهت تسهیل در ایجاد شبکه مذکور نظام و رویه‌ها، نرم‌افزار مورد نیاز آن تدوین و تهیه می‌گردد که ورودی و خروجی آن در هر زمان ممکن و با صرف زمان کمتر تجزیه و تحلیل گردد.

## ۳- تربیت مدیران و مجریان شبکه:

شعبی که در مناطق مختلف ایجاد می‌شود هر یک از آنها در زمینه‌های تخصصی ویژه‌ای فعال هستند. بنابراین تربیت مدیران مدرسین و مجریان آن شعب ضروری است. بدین خاطر در بدو فعالیت نیروی انسانی مورد نیاز این مرکز و شعب آنها تربیت می‌شوند و سپس فعالیت رسمی آنها شروع می‌شود.

## ۴- اجرای آزمایشی:

جهت اطمینان از کم و کیف اجرایی و نحوه فعالیت و بررسی میزان موفقیت این مرکز، بصورت آزمایشی در چند منطقه اجرا می‌شود.

## ۵- ارزیابی:

بعد از مرحله اجرای آزمایشی، عملکرد این مرکز ارزیابی و ارزشیابی می‌شود. در این مرحله نقاط ضعف، کاستی‌ها، دشواری‌های کار، میزان موفقیت آنها مورد ارزیابی قرار می‌گیرد و الگوی کامل‌تر و جایگزین آن تدوین و نهایی می‌گردد.

## ۶- بهره‌برداری و توسعه:

بعد از اجرای مراحل فوق شبکه طراحی شده تکمیل گردیده و از فعالیت مرکز در سراسر کشور بهره‌برداری می‌شود و در طول زمان برنامه توسعه آنها نیز در دستور کار قرار می‌گیرد.

### سازمانهای همکار:

مرکز کاریابی دانش‌آموختگان جهت پیش‌برد اهداف خود از همکاری سازمانها و مراکز کاریابی و آموزشهای عملی و کاربردی می‌تواند استفاده نماید. البته همانطور که ذکر شد جهاددانشگاهی به واسطه انجام فعالیت‌های علمی - پژوهشی، آموزشی، فرهنگی و غیره معمولاً ارتباطات زیادی با وزارتخانه‌ها، سازمانها و دانشگاهها و مؤسسات آموزشی دارد و تفاهم‌نامه‌ها و قراردادهای متعددی نیز مبنی بر همکاریهای پژوهشی و آموزشی بین آنها امضاء می‌شود. بنابراین تجربیات لازم خود را در جهت جلب همکاریهای مشترک سازمانها می‌تواند بکارگیرد. این سازمانها عبارتند از: وزارت کار و امور اجتماعی - وزارت علوم، تحقیقات و فناوری - وزارت صنایع و معادن - سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور - سازمان مدیریت صنعتی - دانشگاه جامع علمی و کاربردی و دیگر مؤسسات آموزشهای تخصصی .