



شبکه اطلاعات مشاغل در ایران:

ضرورت و چگونگی استقرار

سید عمادالدین شجاعی، مدیر گروه توسعه منابع انسانی موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی

shojaei@IPHRD.org

طیبه امیرخانی، کارشناس ارشد گروه توسعه منابع انسانی موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی

t.amirkhani@IPHRD.org

چکیده

این مقاله به ضرورت و چگونگی استقرار سامانه اطلاعات کار در ایران می‌پردازد. سامانه اطلاعات کار ابزاری است که می‌تواند نقش مهمی در سامان‌دهی مناسب‌تر بازار کار کشور، ایجاد تناسب میان رشته‌های دانشگاهی و نیازهای بازار کار و به تبع آن افزایش تناسب میان شغل و شاغل و افزایش شایسته‌گزینی، در مشاغل کشور ایفا نماید. استقرار سامانه مذکور می‌تواند منجر به افزایش بهره‌وری نیروی انسانی شده و نقش مؤثری در هدایت صحیح استعدادهای نیروی انسانی کشور در راستای نیازهای واقعی صنعت ایفا نماید.

مقاله حاضر، حاصل بحث و بررسی‌های انجام شده بین گروه توسعه منابع انسانی مؤسسه مطالعات بهره‌وری و سازمان‌ها و نهادهای تصمیم‌گیرنده نظیر سازمان فنی- حرفه‌ای کشور، وزارت کار، وزارت صنایع و ... است.

الگو، مدل و روش طراحی سامانه اطلاعات کار در ایران براساس مطالعات اولیه گروه توسعه منابع انسانی، طراحی شده است. بخش اول آن به تشریح شبکه اطلاعات مشاغل (O*net) به‌عنوان یکی از معتبرترین سامانه‌های اطلاعات کار در دنیا می‌پردازد. بخش دوم، به ارائه نتایج حاصل از بحث و تبادل نظر انجام شده توسط گروه توسعه منابع انسانی با مدیران و کارشناسان نهادهای مرتبط پرداخته و الگوی بومی جهت استقرار سامانه اطلاعات کار در ایران را شرح می‌دهد.

کلیدواژه‌ها: سامانه اطلاعات کار، بهره‌وری نیروی انسانی، تناسب شغل و شاغل، شبکه اطلاعات مشاغل



مقدمه

نگاهی به تجربه‌ی کشورهای پیشرفته و توسعه یافته در مسیر توسعه اقتصادی، نشان می‌دهد که یکی از عوامل بسیار مهم در بالندگی اقتصادی این دسته از کشورها، برنامه ریزی‌های صحیح، بلند و نظام یافته برای افزایش بهره‌وری عوامل تولید است. در این میان، سرمایه انسانی به عنوان مهم‌ترین عامل تولید، نقشی حیاتی در دست یافتن به توسعه و بالندگی اقتصادی دارد، چرا که تحولات تکنولوژی بدون همراستایی با عامل انسانی فاقد کارایی است؛ از این روی بهره‌وری نیروی انسانی در یک نگاه کلان، همواره مورد توجه مدیران و برنامه ریزان اقتصادی بوده و به منظور دست یافتن به راهکارهای مؤثر برای افزایش بهره‌وری این عامل کلیدی، تلاش‌های بسیاری از جانب دولت‌مردان و نظریه پردازان صورت گرفته است. متأسفانه کشور ما از این لحاظ در جایگاه مطلوبی قرار ندارد و همواره با مسأله پایین بودن میزان بهره‌وری نیروی انسانی مواجه بوده است به گونه‌ای که برابر آخرین گزارش منتشره توسط سازمان بهره‌وری آسیا (APO) در سال ۲۰۰۷ میلادی، ایران در شاخص سطح بهره‌وری نیروی کار در بین ۲۳ کشور آسیایی رتبه هفتم را کسب کرده است، این درحالی است که رتبه ایران در سال ۱۹۹۵ میلادی در بین ۲۳ کشور آسیایی رتبه ۶ بوده است. با توجه به این امر پرداختن به مکانیسم‌های افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و عوامل کاهش دهنده آن از اهمیت زیادی برخوردار است. بنا به اعتقاد صاحب‌نظران، مهم‌ترین عوامل مؤثر در کاهش بهره‌وری در داخل یک سازمان به شرح ذیل است:

وجود تبعیض بین کارکنان؛

ناامنی شغلی؛

موفق نبودن برنامه‌ریزی‌های میان مدت یا بلند مدت؛

مساعد نبودن محیط کاری؛

عدم توجه به نیازهای کارکنان؛

ناهماهنگی رشته تحصیلی و شغلی؛

عدم تناسب شغل و شاغل؛

استفاده نکردن از تخصص‌ها در مشاغل مربوط؛

فقدان کارآموزی؛

ناهماهنگی استعدادهای فردی و شغلی؛

بی‌کفایتی سرپرست؛

انتقالات پی در پی نیروی انسانی؛



تورم نیروی انسانی.

همان‌گونه که عوامل یاد شده نشان می‌دهد، عدم تناسب شغل و شاغل، از جمله مواردی است که تأثیر قابل توجهی بر بسیاری از عوامل پیش گفته بر جای می‌گذارد. به عبارت دیگر، ناهماهنگی رشته تحصیلی و شغلی، استفاده نکردن از تخصص‌ها در مشاغل مربوط، ناهماهنگی استعدادهای فردی و شغلی، هر یک جنبه‌های گوناگونی از عدم تناسب شغل و شاغل محسوب می‌شوند و عواملی از قبیل انتقالات پی در پی نیروی انسانی، مساعد نبودن محیط کاری و ... از پیامدهای این امور محسوب می‌شود که به نوبه خود بر بازدهی مورد انتظار کارکنان تأثیر می‌گذارد. از این رو انتظار می‌رود که برای این مشکلات راه حلی بلند مدت اندیشیده شود. از جمله راه‌حل‌هایی که برخی کشورهای دنیا از قبیل آمریکا در نظر گرفته‌اند، طراحی و استقرار سامانه اطلاعات کار است. تاکنون ۴ نوع سامانه یکپارچه اطلاعات کار در دنیا در کشورهای آلمان، انگلستان، ژاپن و آمریکا ایجاد شده است. O*NET سامانه اطلاعات کار وزارت کار آمریکا است و هم‌اکنون مبنای سامانه اطلاعات کار در حدود ۷۰ کشور دنیا قرار گرفته است در این سامانه اطلاعات جامعی در خصوص کمیت و کیفیت انواع مشاغل مورد نیاز در جامعه، پیش‌بینی‌های بازار کار در آینده، توانمندی‌های لازم برای متصدی هر شغل و شیوه احراز این توانمندی‌ها مطرح گردیده است.

بحث ضرورت راه‌اندازی چنین سامانه‌ای در ایران، تحت عنوان «سامانه اطلاعات کار ایران» چند سالی است که در کشور ما در بین سازمان‌ها و وزارت‌خانه‌های مسئول، نظیر وزارت کار (سابق)، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، وزارت صنایع و ... در جریان بوده است؛ لیکن بنا به دلایل متعدد نظیر تغییر و تحولات مدیریتی، بزرگی و پیچیدگی پروژه از نظر زمان و هزینه، و سایر موارد اینچنینی تاکنون امر مذکور، محقق نشده است. مقاله حاضر با توجه به تجربه چندین ساله گروه توسعه منابع انسانی موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی در پیشنهاد طراحی به منظور طراحی و استقرار سامانه اطلاعات کار بومی کشور ایران به سازمان‌های مسئول در دو بخش تنظیم شده است. در بخش اول، مروری بر ویژگی‌های اصلی شبکه اطلاعات مشاغل آمریکا (O*net) صورت می‌پذیرد و در بخش دوم می‌کوشد چارچوبی در خصوص چگونگی طراحی سامانه اطلاعات کار در اختیار صاحب‌نظران و متولیان کلان حوزه منابع انسانی قرار دهد.

بخش اول: مروری بر ساختار شبکه اطلاعات مشاغل آمریکا (O*net)

شبکه اطلاعات مشاغل (O*NET) ابزار بسیار قدرتمندی برای کارکنان سازمان‌ها و متخصصان منابع انسانی به حساب می‌آید. این شبکه با فراهم کردن منابع اطلاعاتی جدید، منعطف، ساده و مؤثر بعنوان

جایگزینی برای فرهنگ عناوین شغلی وزارت کار امریکا (DOT) به حساب می‌آید. اطلاعات موجود در این شبکه می‌تواند به منظور فعالیت‌های منابع انسانی، توسعه سازمانی و توسعه نیروی انسانی مورد استفاده قرار گیرد.

O*NET منبع ارزشمندی برای بسیاری از فعالیت‌های حوزه منابع انسانی و حوزه استراتژیک کسب‌وکار به شمار می‌رود.

مدل محتوایی O*NET

مدل محتوایی O*NET چارچوبی مفهومی است که پایه و اساس پایگاه داده‌های O*NET را تشکیل می‌دهد. این مدل ساختار اطلاعات و انواع آن را که در پایگاه داده‌های O*NET موجود است، مشخص می‌کند. مدل محتوایی O*NET این امکان را برای کاربر فراهم می‌کند که اطلاعات را از منظر حرفه‌ها (از طریق محور قرار دادن شرح شغل) یا از منظر کارکنان (از طریق محور قرار دادن ویژگی‌های کارکنان) مورد بررسی قرار دهد. شکل ۱ مدل محتوایی O*net را نشان می‌دهد:





شکل ۱: مدل محتوایی O*net

مدل محتوایی O*NET اطلاعات موجود را به شش دسته کلی تقسیم می‌کند و هر یک از آنها را یک حوزه می‌نامد:

- ویژگی‌های شاغل^۱: این حوزه ویژگی‌هایی نظیر توانایی‌ها، علایق و سبک‌های کاری را دربردارد. این ویژگی‌ها هم بر عملکرد شاغل مؤثرند و هم تعیین‌کننده ظرفیت دانش و مهارت‌های مورد نیاز برای انجام مؤثر یک شغل هستند.
- الزامات شاغل^۲: این حوزه ویژگی‌های مرتبط با کار را که فرد قبلاً به دست آورده است یا از طریق تجربه و تحصیلات در خود توسعه داده است، شامل می‌شود. دانش عبارت است از واقعیت‌ها و اصول مرتبط با یک شغل که از طریق فرد کسب شده است. مهارت‌ها، بکارگیری دانش در یک زمینه کاری هستند و می‌توانند به مهارت‌های پایه^۳ (نظیر خواندن که ابزاری برای کسب دانش به شمار می‌رود) و مهارت‌های بین‌وظیفه‌ای^۴ (نظیر حل مسئله که مشترک بین فعالیت‌های مختلف است) تقسیم شوند.
- الزامات تجربی^۵: این حوزه شامل ویژگی‌های کیفی می‌شود که به فعالیت‌های قبلی فرد و فعالیت‌های کاری مشخصی مربوط است. از جمله این اطلاعات عبارتند از: پس‌زمینه تجربی خاصی که یک شاغل باید در یک شغل یا گروهی از مشاغل داشته باشد و همچنین گواهی‌نامه‌ها، مدارک و آموزش‌هایی که قبلاً دیده است.
- الزامات شغل^۶: O*NET فعالیت‌های عمومی یک شغل و فعالیت‌های جزئی آن، که حتی ممکن است در بین شغل‌های مختلف مشترک باشد، در این حوزه جای دارند. با این چارچوب، مجموعه یکسانی از شاخصها می‌تواند در تشریح مشاغل مختلفی استفاده شود. شاخصهای مربوط به زمینه کار (زمینه فیزیکی، اجتماعی و ساختاری کار) که می‌تواند تعیین‌کننده ویژگی‌های خاصی هر شغل باشد نیز در این حوزه قرار می‌گیرند.

^۱ - Worker Characteristics

^۲ - Worker Requirements

^۳ - basic skills

^۴ - cross-functional skills

^۵ - Experience Requirements

^۶ - Occupational Requirements



▪ **اطلاعات خاص شغل^۱**: این حوزه دربرگیرنده شاخصه‌هایی است که به یک شغل خاص مربوط‌اند و به واسطه رسته شغلی پالایش می‌شوند. این اطلاعات شامل وظایف و ماشین‌های خاص یک شغل، ابزارها و نرم‌افزار - که مرجعی برای گزینه جستجو «ابزار یابی» نیز به حساب می‌آیند - است. این دسته از اطلاعات بویژه برای کاربردهای خاص منابع انسانی نظیر آموزش، تدوین شرح شغل یا بازنگاری مشاغل مفید است.

▪ **ویژگی‌های بازار کار^۲**: این حوزه شامل ویژگی‌های عمومی مشاغل است و می‌تواند در تعیین میزان تقاضای مشاغل مختلف مورد استفاده قرار گیرد. این حوزه زمینه‌های اجتماعی و اقتصادی مشاغل را نیز در بر می‌گیرد. اطلاعات بازار کار که بر اساس صنعت یا شغل تعریف شده‌اند نیز در این دسته قرار می‌گیرند.

چگونه می‌توان از خدمات O*net استفاده کرد؟

برای استفاده از خدمات O*net می‌توان از آدرس اینترنتی <http://online.onetcenter.org> استفاده کرد. در این سایت امکان جستجو و ارتباط با ده‌ها منبع ارزشمند دیگر در حوزه اطلاعات حرفه‌ای^۳ و مسیر شغلی^۴ فراهم شده است.

در این سایت امکان استفاده از پایگاه داده‌های O*net نیز فراهم شده است. با استفاده از این پایگاه داده‌ها، می‌توان اطلاعات مربوط به مشاغل را در بخشهای ذیل به دست آورد:

- **ویژگی‌های شاغل:** توانایی‌ها، علاقه‌ها، ارزشها و سبک‌های کاری^۵
- **الزامات شاغل:** مهارت‌ها، دانش و تحصیلات^۶
- **الزامات تجربی:** تجربه، آموزش، مهارت‌ها و گواهی‌نامه‌های مورد نیاز^۷
- **اطلاعات خاص شغل:** وظایف، ابزارها و تکنولوژی^۸
- **الزامات شغل:** فعالیت‌های کاری، فعالیت‌های ریز کاری و زمینه کاری^۹
- **ویژگی‌های بازار کار:** اطلاعات بازار کار، دورنمای شغل و اطلاعات حقوق و دستمزد^{۱۰}

^۱ - Occupation-Specific Information

^۲ - Workforce Characteristics

^۳ - Occupational Information

^۴ - Career-related Information

^۵ - Worker Characteristics: Abilities, Interests, Work Values and Work Styles

^۶ - Worker Requirements: Skills, Knowledge and Education

^۷ - Experience Requirements: Experience, Training, Skills and Licensing Requirements

^۸ - Occupation Specific Information: Tasks, Tools and Technology

^۹ - Occupation Requirements: Work Activities, Detailed Work Activities and Work Context

^{۱۰} - Workforce Characteristics: Links to labor market information, occupational outlook and wage information



همان‌گونه که با بررسی O*net مشاهده می‌شود و مباحث فوق نیز نشان می‌دهد، سامانه اطلاعات کار آمریکا اطلاعات مناسبی را به منظور سامان بخشیدن به بازار کار آمریکا در اختیار شاغلان، کارفرمایان و بطور کلی فعالان بازار کار قرار می‌دهد. علاوه بر اینکه این ابزار می‌تواند برای متخصصان منابع انسانی نیز بسیار مفید واقع شود. با توجه به این امر و با در نظر گرفتن مشکلات ناشی از پایین بودن بهره‌وری نیروی انسانی در داخل ایران، عدم تناسب شغل و شاغل، عدم تناسب میان نیازهای بازار کار و رشته‌های دانشگاهی، طراحی و استقرار سامانه اطلاعات کار با الگو برداری از O*net می‌تواند راه‌گشای بسیاری از این مشکلات باشد از این‌رو در ادامه طرح پیشنهادی گروه توسعه منابع انسانی مؤسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی، تشریح می‌شود.

بخش دوم: طراحی و استقرار سامانه اطلاعات کار در ایران

هدف از طراحی سامانه اطلاعات کار در ایران، طراحی نظامی جهت تعیین استانداردهای خاص شغل و ویژگی‌های شاغل متناسب با آن است به نحوی که زمینه‌های لازم جهت تحقق شایسته‌یابی، شایسته‌گزینی و شایسته‌سالاری در سطح مشاغل کشور را فراهم آورده و بسترساز افزایش بهره‌وری منابع انسانی از طریق تناسب حداکثری شغل و شاغل باشد. در این راستا گام‌های زیر توصیه می‌شود:

انتخاب مشاغل اولیه

در راستای طراحی سامانه اطلاعات مشاغل، در گام نخست لازم است که سازمان، نهاد یا وزارتخانه‌ای که از امکانات سخت افزاری و نرم افزاری مناسب برخوردار است به عنوان متولی این امر در نظر گرفته شود و تیم مدیریتی واجد شرایطی وظیفه مدیریت فرایند را بر عهده گیرد.

به منظور شروع فرایند، مناسب‌تر است محدوده طرح متناسب با امکانات و بودجه اولیه پیش‌بینی شده محدود گردد. بدیهی است در نظر گرفتن یکباره کلیه مشاغل کشور از نظر زمان و هزینه بسیار دشوار هب نظر می‌رسد. لیکن با راه‌اندازی سامانه اطلاعات کار می‌توان به مرور زمان مشاغل بیشتری را در این سامانه وارد کرد. انتخاب مشاغل اولیه جهت ورود به سامانه می‌تواند بر اساس معیارهای مختلفی نظیر میزان عرضه و تقاضا در بازار کار، صورت پذیرد چراکه این پارامتر از اهمیت بالایی برخوردار است. بدین منظور می‌توان از آمارهای رسمی و یا از طریق دریافت اطلاعات از پایگاه‌هایی نظیر پایگاه اطلاع‌رسانی شغلی دانش‌آموختگان آموزش عالی (Job Iran) و Iran Talent شغل‌های پرتقاضا را در اولویت قرار داد.

به عنوان مثال برای مشاغل پرتقاضا در بازار کار فعلی ایران می‌توان به مشاغلی نظیر موارد ذیل اشاره نمود:



مدیر منابع انسانی؛ مهندس صنایع؛ کارشناس آموزش؛ کارشناس اداری؛ بازاریاب؛ کارشناس بازرگانی داخلی؛ کارشناس بازرگانی خارجی؛ کارشناس فروش؛ مدیر مالی؛ کارشناس مالی؛ حسابدار؛ حسابر؛ تکنسین فنی؛ کارشناس تولید؛ مدیر تولید، تکنسین ابزار دقیق؛ کارشناس نرم‌افزار؛ پشتیبان شبکه و سیستم‌ها؛ پشتیبان سخت‌افزار؛ کارشناس پشتیبانی سیستم.

گروه‌بندی مشاغل مورد نظر

با توجه به همگرایی برخی از مشاغل منتخب از بعد ویژگی‌های مورد بررسی، به منظور ایجاد سهولت در تجزیه و تحلیل ویژگی‌های شغلی، طراحی آزمون‌های مورد نیاز، و برگزاری آزمون‌های مرتبط، از گروه-بندی مشاغل استفاده می‌شود. به طور مثال می‌توان برخی از مشاغل فوق‌الشاره را به شکل ذیل گروه-بندی کرد:

منابع انسانی و امور اداری مشتمل بر: مدیر منابع انسانی، کارشناس منابع انسانی، کارشناس آموزش، کارشناس امور کارگزینی.

امور بازرگانی مشتمل بر: بازاریاب، کارشناس بازرگانی داخلی، کارشناس بازرگانی خارجی، کارشناس فروش

امور مالی مشتمل بر: مدیر مالی، کارشناس مالی، حسابدار، حسابر.

تکنولوژی اطلاعات مشتمل بر: کارشناس نرم‌افزار، پشتیبان شبکه و سیستم‌ها، پشتیبان سخت‌افزار، کارشناس پشتیبانی سیستم.

مدل‌سازی و طراحی ابزارهای مورد نیاز

به منظور طراحی سامانه اطلاعات کار در گام نخست لازم است، مدل‌سازی لازم انجام گیرد. به منظور مدل‌سازی در این زمینه می‌توان اقدام به بهینه‌کاو کرد. در این راستا سامانه اطلاعات کار آمریکا (O*NET)، DOT... می‌تواند به مثابه الگوهایی در نظر گرفته شود و چارچوب، ابعاد اصلی و معیارهای فرعی مدل با تمرکز ویژه بر مدل ۶ وجهی O*NET طراحی شود. در مرحله بعد، اقدام به شناسایی و تعیین ابزارها و روش‌های عملیاتی تعیین مشخصات شغلی با توجه به مدل ۶ وجهی O*NET می‌شود. بعد از نهایی‌سازی مدل منتخب، لازم است استانداردها و ویژگی‌های مورد انتظار مشاغل مورد نظر با بهره‌گیری از تجارب موجود در سطح کشور و مطالعه سامانه‌های اطلاعات کار از قبیل DOT، O*NET مشخص شود. این استانداردها و ویژگی‌های مورد نظر مشتمل بر موارد ذیل می‌شود:

ویژگی‌های شاغل شامل توانایی‌ها، علایق حرفه‌ای، ارزش‌های کاری، سبک‌های کاری؛

الزامات شاغل شامل مهارت‌های پایه، مهارت‌های میان‌وظیفه‌ای، دانش و تحصیلات؛



الزامات تجربی شامل تجربه و آموزش حین خدمت، مهارت‌های پایه، مهارت‌های میان
وظیفه‌ای، گواهی‌نامه‌ها.

اطلاعات خاص شغل شامل وظایف و ابزار و تکنولوژی

الزامات شغل شامل فعالیت‌های کاری عمومی، فعالیت‌های کاری جزئی، زمینه سازمانی،
زمینه کاری.

لازم به ذکر است، همان‌گونه که پیشتر بیان شد، مدل O*net از ۶ بعد تشکیل یافته است که یک بعد
آن ویژگی‌های بازار آمریکا است. منبع کسب اطلاعات O*net برای این بخش از مدل، اطلاعات دفتر
آمارهای کار^۱ (BLS) وزارت کار آمریکا است. دفتر یاد شده یک سازمان فدرال است که مسئولیت
پایش تغییرات بازار کار، شرایط کار، و تغییرات قیمت در اقتصاد را بر عهده دارد. فلسفه وجودی این
دفتر، جمع‌آوری، تحلیل و توزیع اطلاعات اقتصادی اصلی برای حمایت از تصمیم‌گیری در بخش
خصوصی و عمومی است. BLS به عنوان یک سازمان آماری مستقل، با ارائه خدمات دقیق، به موقع،
عینی و مرتبط به گروه‌های گوناگون به ارائه خدمت می‌پردازد. متأسفانه در شرایط فعلی در کشور
ایران، چنین آماری تهیه و تنظیم نمی‌شود و زیرساخت‌های اطلاعاتی لازم برای جمع‌آوری اینگونه
اطلاعات نیز هنوز شکل نگرفته است و امکان دسترسی به آمارهای دقیق پیرامون پایش بازار کار وجود
ندارد. با توجه به این امر در شرایط فعلی می‌توان از ۶ بعد مدل O*NET، ۵ بعد آن را که پیشتر به آن
اشاره شده است، پوشش داد.

– طراحی آزمون‌های مورد نیاز برای ارزیابی ویژگی‌های فردی داوطلبان و کارجویان

از جمله فعالیت‌هایی که به منظور افزایش میزان دقت سامانه اطلاعات کار، ضرورت دارد، طراحی
آزمون‌هایی به منظور ارزیابی ویژگی‌های فردی داوطلبان و کارجویان است. در این زمینه توجه به این
نکته لازم است که ابعاد و خرده‌بعدهای موجود در مدل O*net از ماهیت متفاوتی برخوردار هستند.
از این‌رو سنجش این ابعاد در مراکز آزمون از طریق یک نوع تست یا آزمون امکانپذیر نیست و بسته به
ماهیت این عوامل نیاز به آزمون‌های هوش، شخصیت، آزمون‌های علمی و یا مصاحبه‌های حضوری دارد.
بدین منظور، لازم است که اقدام به طراحی آزمون‌های شخصیت و سایر تست‌های روان‌شناسی مورد
نیاز برای هر گروه شغلی با توجه به مستندات شغلی تعیین شده مشتمل بر ویژگی‌های شاغل، الزامات
شاغل، الزامات تجربی، مهارت‌های میان‌وظیفه‌ای، و الزامات شغل شود.

^۱ Bureau of Labor Statistics



در این راستا لازم است که در گام نخست، کارگروه‌هایی از متخصصان روان‌شناسی صنعتی و مدیریت (رفتار سازمانی و منابع انسانی)، تشکیل شود و تست‌های استاندارد موجود در زمینه‌های مرتبط، استخراج و بررسی شود. این فرایند به نوبه خود منجر به مشخص شدن زمینه‌های مورد نیاز فاقد تست استاندارد نیز می‌شود که می‌توان در کارگروه‌های فوق برای هر گروه شغلی، اقدام به طراحی تست‌های لازم کرد. از دیگر اقداماتی که در این مرحله، ضرورت دارد، جرح و تعدیل در تست‌های مذکور با توجه به الزامات هر شغل در گروه شغلی مورد نظر، سنجش روایی و پایایی تست‌های مورد نظر با روش‌های روایی محتوا، صوری، الفای کرونباخ و تحلیل عاملی و انجام اصلاحات نهایی برای هر تست، است.

بعد از طراحی آزمون‌های شخصیت و آزمون‌های روانشناسی، گام بعدی طراحی آزمون‌های علمی مرتبط با آن بخش از ویژگی‌های مورد نیاز شاغل است که سنجش آن از طریق آزمون‌های روانشناختی فوق امکانپذیر نیست. در این فعالیت، کارگروه‌هایی متشکل از متخصصان گروه‌های شغلی تعیین شده، تشکیل می‌شود و به طراحی آزمون‌های لازم برای سنجش سایر ویژگی‌های مورد انتظار برای هر شغل نظیر مهارت، دانش و ... هر گروه شغلی می‌پردازد.

طراحی سامانه اطلاعات کار به صورت الکترونیکی

یکی از الزامات استقرار سامانه اطلاعات کار، طراحی این سامانه به صورت الکترونیکی است. بدین منظور لازم است که ابتدا اقدام به طراحی محتوایی و ساختاری سایت سامانه اطلاعات کار بر اساس نیازمندی‌های کاربران و نوع خدمات قابل ارائه شده و در مرحله بعد، طراحی نرم‌افزاری سایت مورد نظر انجام گیرد.

فرهنگ‌سازی و اطلاع‌رسانی لازم

از جمله مباحثی که امروزه مورد توجه جدی جامعه‌شناسان، اقتصاددانان و دانشمندان علم مدیریت قرار گرفته است، بحث نهادها و فرایند نهادی شدن در جامعه است. در این زمینه داگلاس نورث بر این اعتقاد است که نهادها از مجموعه قواعد رسمی، هنجارهای غیر رسمی و ویژگی‌های تقویت‌کننده هر دو تشکیل شده‌اند و ترکیب این قواعد، هنجارها و ویژگی‌های تقویت‌کننده است که تعیین‌کننده میزان موفقیت نهادها می‌باشد. از این رو اگر بتوان سامانه اطلاعات کار را نوعی «نهاد» دانست، باید اذعان داشت که به منظور استقرار صحیح آن، هنجارهای غیر رسمی و ویژگی‌های تقویت‌کننده نیز باید مد نظر قرار گیرند. از جمله روش‌هایی که به فراهم آوردن هنجارهای غیر رسمی و ویژگی‌های تقویت‌کننده پشتیبان کمک می‌کند، فرهنگ‌سازی مناسب است.



با توجه به این امر از جمله گام‌های لازم به منظور استقرار سامانه اطلاعات کار، فرهنگ سازی و اطلاع رسانی مناسب پیرامون فعالیت‌های انجام شده و خدمات قابل ارائه، است که با استفاده مناسب از رسانه‌های گوناگون می‌توان این امر را تحقق بخشید.

استقرار مراکز آزمون نیروی انسانی

گام نهایی، استقرار سامانه اطلاعات کار در ایران است. توجه به این نکته لازم است که از آنجایی که نمی‌توان در کلیه مراکز استان، خدمات مرتبط با سامانه اطلاعات کار را ارائه داد، بهتر است که پیمانکاران واجدالشرایطی در تهران و ۸ قطب دیگر صنعتی و اقتصادی کشور (نظیر شهرهای اصفهان، مشهد، تبریز و ...) از طریق اطلاع رسانی به موسسات فعال در این زمینه از طریق چاپ آگهی در سایت و روزنامه‌های تخصصی و ...، انتخاب شوند.

بعد از انتخاب موسسه‌های واجدالشرایط، لازم است که تیم مدیریتی مسئول، وظیفه طراحی فرایندهای مورد نیاز برای هر پیمانکار به منظور عهده دار شدن فعالیت‌های محوله اعم از پذیرش کارجویان، و برگزاری آزمون‌ها تا انتهای فرایند پیش‌بینی شده و برگزاری دوره آموزشی برای پیمانکاران منتخب و آموزش تست‌های مورد نیاز و فرایند طراحی شده را بر عهده بگیرد و بدین ترتیب در سراسر کشور، اقدام به برگزاری آزمون‌های روانشناسی و علمی و انجام مصاحبه‌های استخدامی برای داوطلبان و صدور گواهی‌نامه صلاحیت حرفه‌ای برای پذیرفته‌شدگان گردد.

واضح است که می‌باید به مرور زمان و متناسب با بلوغ و میزان استقبال از سامانه به تعداد مشاغل مشمول طرح افزوده و دامنه آن را به کلیه مشاغل کشور گسترش داد.

لازم به ذکر است که در طراحی و استقرار سامانه اطلاعات کار، کاریابی برای پذیرفته‌شدگان، نیز مد نظر قرار گرفته است. فرایند انجام کار بدین صورت است که در سامانه، بانک اطلاعاتی مشتمل بر اطلاعات کارجویانی که موفق به اخذ گواهی صلاحیت حرفه‌ای شده‌اند، تشکیل می‌شود و متولیان سامانه اطلاعات کار می‌توانند اقدام به پایش بازار کار، تماس مستقیم با کارفرمایان و دریافت تقاضاهای استخدامی آنها نموده و افرادی را که اطلاعات آنها در سامانه وجود دارد لیکن موفق به یافتن کار مناسبی نشده‌اند، به کارفرمایان مورد نظر معرفی کنند.

همچنین مکانیسم دیگری پیش‌بینی شده است که در سامانه، بخشی نیز برای کارفرمایان در نظر گرفته شود و کارفرمایان، نیازهای خود را در آنجا ثبت کرده و متولیان سامانه، افراد مناسب را به آنها معرفی نمایند.

لازم به ذکر است که از نظر تأمین منابع مالی مورد نیاز سامانه، چنین پیش‌بینی شده است که فرایند به گونه‌ای طراحی شود که داوطلبان دریافت گواهی نامه هنگام ثبت نام، مبلغی را پرداخت کنند و افرادی که مورد پذیرش قرار می‌گیرند و موفق به دریافت گواهی نامه می‌شوند نیز به شرط استخدام، موظف به پرداخت مبلغی گردند که یک سوم این مبلغ را کارجو و دو سوم آن را کارفرما تقبل کند. بدین



ترتیب به مرور زمان، سامانه از نظر منابع مالی مورد نیاز نیز خودکفا می‌شود و نیازی به کمک و پشتیبانی دولت ندارد.

نتیجه گیری

به طور کلی می‌توان گفت که طراحی و استقرار سامانه اطلاعات کار در ایران، چند خروجی مشخص را در بر دارد:

- ۱- مدل‌سازی تعیین استاندارد مشاغل در ایران با بررسی مبانی نظری، الگوها و تجارب موجود و بر مبنای مدل محتوایی O*Net شامل عناصر اصلی و فرعی استاندارد مشاغل اعم از تعریف و هدف از شغل، اهم شرح وظایف مشاغل، مسئولیت‌ها، دانش، مهارت و توانمندی‌های مورد نیاز برای انجام شغل و ...؛
 - ۲- تهیه شناسنامه و استاندارد شغلی مشاغل منتخب؛
 - ۳- راه‌اندازی سایت به منظور ایجاد تعامل با کارجویان و کارفرمایان مشاغل مورد نظر؛
 - ۴- برگزاری آزمون و اعطای گواهی‌نامه حرفه‌ای به داوطلبان در مشاغلی که به تدریج به سامانه اطلاعات کار وارد می‌شوند؛
 - ۵- کارایی برای داوطلبان واجدالشرایط و تلاش در راستای بکارگماردن آنها در مشاغلی که بیشتری میزان تناسب را با آن دارند.
- خروجی‌های اصلی این طرح، حاکی از آن است که طراحی و استقرار سامانه اطلاعات کار منجر به دستیابی به موارد ذیل می‌شود:

- ✓ تسهیل ارتباط بین کارجویان و کارفرمایان،
- ✓ عرضه ابزاری مناسب به کارفرمایان جهت جذب نیروی انسانی مناسب به‌منظور برقراری تناسب شغل و شاغل با دقت و سهولتی قابل قبول؛
- ✓ عرضه ابزاری مناسب به کارجویان در راستای یافتن مشاغلی که بیشترین میزان تطابق را با ویژگی‌های شخصیتی و توانمندی‌های علمی آنها داشته باشد؛
- ✓ بررسی و تعیین تطابق ویژگی‌ها و توانمندی‌های فردی داوطلبان و کارجویان با مشاغل مورد نظر.

انتظار می‌رود که تحقق این دستاوردها گامی در راستای افزایش تناسب شغل و شاغل، ارتباط بهتر میان رشته‌های دانشگاهی و نیازهای بازار کار و غلبه بر بخشی از مشکل پایین بودن بهره‌وری نیروی انسانی کشور باشد.