



انعکاس پیشنهاد کارشناسی:

طرح فرهنگی - آموزش ارتقای مهارت‌های نرم در راستای اشتغال‌آفرینی و امیدافزایی برای جوانان شهر تبریز

شماره: ۲۲۲-۶/م/پ

تاریخ: ۱۴۰۱/۱۰/۱۲

«یک مسئله هم مسئله مهارت‌آموزی است که من قبلاً هم روی این تکیه کرده‌ام؛ یعنی یافته‌های علمی را در عمل پیاده‌کردن و تحقق‌دادن و این را به دانش‌آموز و جوان و دانشجو یاددادن که البته مرکز اصلی‌اش آموزش و پرورش است، یعنی از دبیرستان باید شروع بشود، از مدرسه باید شروع بشود. اگر روح مهارت‌یابی در جوان زنده شد، یعنی یاد گرفت که یافته علمی را بتواند تحقق عملی ببخشد، آن وقت این خیلی برکات در آینده خواهد داشت.»

بیانات مقام معظم رهبری در دیدار معلمان و فرهنگیان ۱۱ / اردیبهشت / ۱۳۹۸

مقدمه:

نیروی انسانی در شهر، یک دارایی اجتماعی بالقوه یا بالفعل مدیریت شهری است. آموزش و اشتغال‌آفرینی یکی از ابزارهای بازدهی این دارایی است. از سوی دیگر یکی از مسائلی که در سطح جهانی، ملی و محلی مورد توجه دستگاه‌های حاکمیتی و حتی خانواده‌ها می‌باشد، افزایش اشتغال و توسعه کسب‌وکارهاست.

از جمله مسائلی که در این زمینه به شدت مؤثر ولیکن مغفول جوامع بوده، عدم کسب مهارت‌های کافی در بخش سخت‌افزاری و نرم‌افزاری کسب‌وکارها و اشتغال‌زایی می‌باشد. وجود انبوهی از فارغ‌التحصیلان دانشگاهی یا حتی افرادی که در حد دیپلم مدرک تحصیلی دارند ولیکن بیکار بوده؛ ولی یا کارفرمایان آنها را استخدام نمی‌کند و یا خودشان توانایی راه‌اندازی یک کسب‌وکار را ندارند نشان‌دهنده ضعف‌های ساختاری در مهارت‌های سخت یا نرم این افراد است. صرف‌نظر از این که این مشکل از کجا نشأت گرفته است و چه کسی متولی از بین بردن این نقاط ضعف یا کاهش آنهاست، شورای اسلامی و شهرداری کلان‌شهر تبریز حسب وظایف سازمانی خود، لازم می‌داند جهت کاهش آسیب‌های اجتماعی شهری و همچنین به‌عنوان عاملی در بهبود فضای کسب‌وکار شهری و یکی از مؤثرترین بنگاه‌های اقتصادی تأثیرگذار در اقتصاد شهری تبریز، در ارتقا مهارت‌های نرم بخشی از آحاد جامعه موردنظر، اقداماتی انجام دهد که این امر با برنامه‌ریزی و برگزاری دوره‌های آموزشی وسیله سازمان فرهنگی - اجتماعی و دیگر مجموعه ذی‌ربط خود صورت خواهد گرفت. طرح حاضر مدخلی است بر این برنامه فرهنگی - اجتماعی که جزئیات آن در ادامه تقدیم می‌گردد.

بیان مسئله:

اصلاح توسعه فردی بسیار جامع بوده و در برگیرنده مهارت‌های سخت و مهارت‌های نرم می‌باشد و نشان‌دهنده این است که مهارت (چه سخت و چه نرم) در نهایت باعث می‌شود که فرد به فردی توانمندتر تبدیل شود. فرد هرچه توانمندتر و توانا تر باشد به طبع هم برای خود و هم سازمان جامعه مفیدتر و مؤثرتر است.

مهارت‌های نرم یا Soft Skills شامل ویژگی‌های شخصیتی و رفتارهایی کمک‌کننده برای استخدام‌شدن کارجوها و موفقیت کاری آنها هستند. مهارت‌های نرم برخلاف مهارت‌های فنی یا مهارت‌های «سخت» شامل مهارت‌های بین‌فردی و رفتاری هستند که به افراد کمک می‌کنند تا با دیگر افراد به‌خوبی کار کنند و فرصت‌های اشتغال برای خودشان فراهم کرده و یا شغل خودشان را توسعه دهند.

مهارت‌های نرم محبوب شامل ارتباط، کار تیمی و سایر مهارت‌های بین‌فردی هستند. کارفرمایان به دنبال مهارت‌های نرم در کارگران یا کارمندان‌شان هستند؛ زیرا آموزش این مهارت‌ها دشوار است و برای موفقیت بلندمدت مهم هستند. مهارت‌های نرم با مهارت‌های سخت که فنی و مختص شغل هستند، فرق دارند. سایر نام‌های مهارت‌های نرم شامل مهارت‌های شخصی، مهارت‌های بین‌فردی، مهارت‌های غیرفنی، مهارت‌های ضروری و مهارت‌های قابل انتقال هستند.

طبق تعریف مورنیه (Mournier) مهارت یک مفهوم «جامعه ساخته و اجتماعی تعریف شده» است و نباید تصور کرد که فقط در حوزه‌های کار و شغل کاربرد دارد؛ بلکه برای تعیین سطح دانش نیز بکار می‌رود. با این استدلال، وی تقسیم‌بندی زیر را برای مهارت ذکر می‌کند.

- مهارت‌های تکنیکی که روش‌های تولید و تجهیزات مربوط به آن نیاز دارند.
- مهارت‌های رفتاری که کارکنان برای کار کردن به طور مستقل نیاز دارند.
- مهارت‌های شناختی که با سطح آموزش و کارآموزی تعیین می‌شود.

طبق مطالعات انجام شده، تقریباً بخش زیادی از استخدامی‌های جدید طی ۱۸ ماه از بین می‌روند و شکست می‌خورند. تنها ۱۱ درصد از این شکست‌ها به دلیل عدم وجود مهارت‌های سخت است. مابقی ناشی از عدم وجود مهارت‌های نرم می‌باشد. آمار دقیق‌تر نشان می‌دهد:

- ۲۶ درصد از استخدامی‌ها به دلیل اینکه نمی‌توانند فیدبک و بازخوردی (Feedback) را بپذیرند، با شکست مواجه می‌شوند.
- ۲۳ درصد از استخدامی‌ها به دلیل اینکه قادر به درک و مدیریت احساسات نیستند، با شکست مواجه می‌شوند.
- ۱۷ درصد از استخدامی‌ها به دلیل اینکه انگیزه کافی برای رشد و پیشرفت را ندارند، با شکست مواجه می‌شوند.
- ۱۵ درصد از استخدامی‌ها به دلیل اینکه خلق‌و‌خو و رفتار مناسب در کار ندارند، با شکست مواجه می‌شوند.
- و فقط ۱۱ درصد از استخدامی‌ها به دلیل اینکه مهارت‌های فنی لازم را ندارند، از کار بی‌کار می‌شوند.
- مهارت‌های نرم و اشتغال

در گذشته استخدام افراد بر مبنای تخصص آنها صورت می‌گرفت؛ اما شرکت‌ها و سازمان‌های امروزی، معیارهای متفاوتی برای استخدام افراد در نظر گرفته‌اند. آنها به این نتیجه رسیده‌اند که داشتن دانش فنی و تخصص به‌تنهایی کافی نبوده و برای حفظ سازمان و شرکت به مهارت‌هایی مثل کار تیمی، مدیریت زمان، فن مذاکره، مهارت حل مسئله و ... نیاز است.

مهارت‌های نرم نقش مهمی در رزومه‌نویسی، مصاحبه، عملکرد شغلی و موفقیت در برقراری ارتباط با افراد محل کار و سایر زمینه‌های زندگی دارند. به‌عنوان مثال، هنگامی که فردی به دنبال شغل می‌گردد، ممکن است متوجه شود که بسیاری از کارفرمایان مهارت‌های نرم خاصی را در پست‌های شغلی خودشان در بخش‌های «الزامی» یا «مطلوب» فهرست می‌کنند. به‌عنوان مثال، شاید در آگهی شغلی برای استخدام همکار منابع انسانی مهارت «توجه به جزئیات» به‌عنوان یک ویژگی ذکر شود، درحالی‌که آگهی استخدام متخصص بازاریابی می‌تواند «رهبری» و «مهارت‌های ارتباطی عالی» را به‌عنوان ویژگی‌های موردنیاز قید کند.

کمیته مایر در استرالیا در ۱۹۹۲، مهارت‌های زیر را به‌عنوان صلاحیت‌های کلیدی مرتبط با اشتغال ذکر کرده است:

- جمع‌آوری، تحلیل و سازماندهی اطلاعات
- ارتباط برقرار کردن بین ایده‌ها و اطلاعات

- برنامه‌ریزی و سازماندهی فعالیت‌ها
 - کار کردن با دیگران و تیم‌ها
 - استفاده از ایده‌های ریاضی و فنون ریاضی
 - حل مسئله
 - استفاده از فناوری
 - مهارت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT)
 - صلاحیت‌های فردی مثل قابلیت اعتماد، انگیزش، ظرفیت مستقل کار کردن
 - انعطاف‌پذیری و توانایی تطبیق با تغییرات و شرایط نااطمینانی
 - توانمندی بهبود یادگیری فردی و پیشرفت در عملکرد
- در نظرسنجی اخیر Indeed از ۱۰۰۰ مدیر استخدامی، از آنها خواسته شده بود که مهم‌ترین ویژگی‌های افراد خبره در شرکتشان را فهرست کنند. پنج ویژگی اصلی از نظر آنها به شرح زیر است:
- حل مسئله (Problem-solving)
 - مهارت‌های برقراری ارتباط مؤثر (Effective communication skills)
 - خودکفایی (Self-direction)
 - انگیزه داشتن (Drive)
 - سازگاری/انعطاف‌پذیری (Adaptability/Flexibility)
- سایر مهارت‌های نرم عبارت‌اند از: ارتباط مؤثر، کار گروهی، قابل اعتماد بودن، سازگاری، حل اختلاف، انعطاف‌پذیری، رهبری، حل مسئله، پژوهش، خلاقیت، اخلاق کاری و یکپارچگی
- طبق مقاله Data Reveals The Most In-Demand Soft Skills Among Candidates که لینک‌دین در سال ۲۰۱۶ منتشر کرده بود، ۱۰ مهارت نرمی که کارفرمایان بیشتر به دنبال آن هستند، به شرح زیر است:
- مهارت‌های ارتباطی
 - مهارت‌های سازماندهی
 - روحیه کار گروهی
 - دقت
 - وقت‌شناسی و مدیریت زمان
 - تفکر انتقادی
 - خلاقیت
 - انطباق‌پذیری
 - مهارت‌های بین فردی

• داشتن شخصیت دوستانه

مهارت‌های نرم و مهارت‌های سخت دو بال مهم برای رشد و توسعه فردی و ارتقا کسب و کارها می‌باشند و افراد برای اوج گرفتن در مسیر موفقیت، به هر دو بال نیاز دارند.

در این طرح، محور اصلی مهارت‌های نرم، مهارت‌های رفتاری و شناختی مطابق با ظرفیت‌های اقتصادی - اجتماعی استان آذربایجان شرقی و با توجه به منویات مقام معظم رهبری در خصوص سیاست‌های اقتصاد مقاومتی می‌باشد. مهارت‌های پایه (مهارت سخت) برای عملکرد محیط کار کافی نیست؛ ولی لازم (نقطه شروع) هستند. از طرف دیگر یافته‌های دیگری بر این حقیقت تأکید می‌کنند که صلاحیت‌های جدید و در حال تغییری در بازار کار شکل گرفته‌اند که بسیار ارزشمند هستند. این مهارت‌ها، علاوه بر مهارت‌های اصلی یا بنیادی که بر آموزش رسمی و عمومی استوارند، دامنه وسیعی دارند و به عنوان بخشی از مهارت‌های چندبعدی اهمیت دارند که در طرح حاضر به دنبال ایجاد سازوکار تبیین چنین مهارت‌هایی خواهیم بود.

اهداف طرح:

هدف کلی:

آموزش مهارت‌های نرم به جوانان جویای کار در سطح مناطق ده گانه شهرداری کلان‌شهر تبریز در راستای امیدآفرینی و اشتغال‌افزایی مطابق با ظرفیت‌های اقتصاد مقاومتی مورد تأکید مقام معظم رهبری که جزئیات و محتوای آن بعداً توسط کمیته علمی این طرح تعریف و تصویب خواهد شد.

هدف کمی:

انتظار می‌رود حداقل ۲۰ هزار نفر (هر منطقه شهرداری به طور میانگین ۲۰۰۰ نفر) در سطح مناطق ده گانه شهرداری کلان‌شهر تبریز در این دوره‌ها ثبت‌نام و آموزش داده شوند. برای هر مهارت آموزشی حداقل شش جلسه آموزش مهارت‌های نرم در نظر گرفته شده است. هر کلاس درسی حداکثر ۴۰ مهارت آموز حضور خواهند داشت. این هدف برای سال‌های آتی می‌تواند تا ده برابر نیز افزایش یافته و شاهد رشد اقتصادی شهر بود.

محل‌های آموزش:

خانه‌های فرهنگ، فرهنگسراهای و سایر اماکن آموزشی و سالن‌های اجتماعی شهرداری کلان‌شهر تبریز

مجری:

باتوجه به رسالت تأسیس سازمان فرهنگی و اجتماعی شهرداری تبریز و وظایف و مسئولیت‌های فرهنگی - اجتماعی شهرداری کلان‌شهر تبریز، این سازمان مجری برگزاری دوره‌های مذکور خواهد بود.

تبصره: تعیین سرفصل دوره‌ها و انتخاب اساتید ممتاز در این زمینه به کمیته علمی این طرح که متشکل از اعضای کمیسیون فرهنگی و اجتماعی و برخی از اساتید منتخب و نیز با دعوت برخی از مسئولان مرتبط با این حوزه در سطح شهرستان یا استان خواهد بود.

بودجه طرح:

هر منطقه به طور متوسط ۲۰۰۰ نفر را آموزش خواهد داد. این آموزش‌ها در کلاس‌های ۴۰ نفری برگزار خواهد شد و حداقل شش جلسه برای یک دوره آموزشی مدنظر می‌باشد. حق‌التدریس استاد برای هر جلسه آموزشی مطابق با ظرفیت‌های شهرداری و استانداردهای روز دوره‌های تخصصی برآورد گردیده که در بودجه سال ۱۴۰۲ پیش‌بینی و لحاظ خواهد شد.

نتایج مورد انتظار از اجرای طرح:

باتوجه به مستندات ارائه شده و نتایج مطالعات دیگر، هر آموزشی که مطابق با استانداردهای آموزشی و دانش روز طراحی و اجرا گردیده و مورد ارزیابی (قبل از اجرا، حین اجرا و بعد از اجرا) قرار گرفته و تأیید می‌شود، می‌تواند در افزایش سرمایه‌های اجتماعی شهر و شهرداری کلان‌شهر تبریز اثرات بسیار مطلوبی داشته و مهارت‌آموزان را در راه‌اندازی کسب‌وکار و افزایش احتمال اشتغال‌پذیری آنها و امیدآفرینی در آنها مؤثر واقع گردد؛ بنابراین چنانچه شهرداری کلان‌شهر تبریز بتواند این طرح را بر اساس استانداردهای مذکور به اجرا درآورد، انتظار می‌رود در سال ۱۴۰۲ حداقل ۲۱۴۰۰ نفر از جوانان جویای کار فرصت‌های مذکور را با افزایش مهارت‌های نرم خود، افزایش داده و بخشی از چالش‌های اشتغال ایشان را تسهیل‌گری نموده و بر دارایی‌های اجتماعی شهر بیفزاید.

در صورت انجام موفق این طرح، می‌توان به توسعه مشارکت و سرمایه‌گذاری شهری و رشد اقتصاد شهری بر اساس ایجاد ظرفیت‌های جدید اشتغال و افزایش بهره‌وری امیدوار بوده و دوره‌های بیشتری را در این زمینه برای سنوات بعد نیز طراحی و اجرا نمود.

نظر رسمی	اظهارنظر رسمی مرکز در موارد ارجاعی از طرف شورای اسلامی شهر یا شهرداری تبریز
دیدگاه	دیدگاه مرکز در موارد جاری شهری و نقد عملکرد و فعالیت‌های شهرداری و سایر دستگاه‌های اجرایی
گزارش تخصصی	گزارش تخصصی مستخرج از کمیته‌ها، گروه‌های کانونی یا نشست‌ها
انتقال دانش	ارسال مطالب گزیده شده یا چکیده مطالب و گزارش‌های سایر مراکز پژوهشی یا نشست‌های خارج از مرکز
یادداشت	اظهارنظر کارشناسی توسط افراد خبره که لزوماً مورد تأیید مرکز نیست
انعکاس	تبیین پیشنهاد، انتظار یا مطالبه کارشناسی یا مردمی
خلاصه مدیریت	خلاصه مدیریتی طرح‌های مطالعاتی انجام شده در مرکز
افکارسنجی	گزارش مستخرج از افکارسنجی عمومی یا موردی
تجربه مدیریت	گزارش تجربیات حوزه مدیریت شهری سایر شهرهای داخل و خارج کشور یا گزارش تجربه‌نگاری مدیریت شهری
پرسمان	بیان مسئله یا طرح سؤالاتی در خصوص مسائل جاری شهر از مدیریت شهری و درخواست پاسخگویی
شناخت شهر	گزارش شناخت وضع موجود در قالب متن نقشه یا اینفوگرافی
اسناد مرکز	آیین‌نامه‌ها، فرم‌ها، دفترچه‌های راهنما و سایر مستندات مربوط به شیوه فعالیت مرکز

مرکز پژوهش‌های شورای اسلامی شهر تبریز

rctbz.tabriz.ir

عنوان: طرح فرهنگی – آموزش: ارتقای مهارت‌های نرم در راستای اشتغال‌آفرینی و امیدافزایی برای جوانان شهر تبریز
پدیدآور: حمید عباسی شکوهی
نوع و شماره گزارش: انعکاس (۱-۶-۱۳۶)
شماره: ۲۲۲-۶/م/پ تاریخ: ۱۴۰۱/۱۰/۱۲
متن (PDF) از طریق سایت مرکز قابل دریافت است
این متن در پرتال جامع مطالعات شهری ایران بارگذاری شده است
دریافت نظر و پیشنهاد: rctc@tabriz.ir ۰۴۱-۲۱۰۴۰۹۰۰
آدرس: خیابان توانیر، اول خیابان شفیع‌زاده، جنب فرهنگسرای شهید بهشتی



مرکز پژوهش‌های شورای اسلامی
کلاشهر تبریز