



آسیب شناسی نظام آموزش عالی در پاسخگویی به « نیاز بازار کار کشور »

نویسنده: حبیب الله غفوری

چکیده

بیکاری فارغ التحصیلان دانشگاهی و مدیریت آن از جمله چالش‌هایی هستند که رهبران اقتصادی جهان، مدیران و تحلیلگران سیاسی به صورت روزانه با آن دست و پنجه نرم می‌کنند و به دنبال توضیحاتی هستند که بتواند بطور نظری راهنمای استراتژی‌های مدیریت بیکاری فارغ التحصیلان باشد. ما در این مقاله دو موضوع را برای توضیح این مشکل مورد بررسی قرار داده ایم: ۱- عدم تطابق مهارت‌ها با نیازهای واقعی جامعه و بازار کار کشور ۲- عرضه‌ی بیش از حد مهارت‌ها؛ با این حال، بعلت سادگی ظاهری و پیامدهای سیاسی عدم تطابق مهارت‌ها بسیاری از محققان در مقاله‌های خود، دولت‌ها را در بیکاری فارغ التحصیلان و افراد عادی آن کشور مقصر می‌دانند. ما در این مقاله استدلال می‌کنیم که چگونه راه حل‌های سیاسی بطور کلی در عدم تطابق مهارت ممکن است باعث بروز نوع دیگری از بیکاری شود که آن را عرضه بیش از حد فارغ التحصیلان ماهربه بازار کار می‌دانیم. که نتیجه‌ی آن اشباع بازار کار بعلت سرمایه‌گذاری نامتوازن در کشور است.

واژه‌های کلیدی: بیکاری فارغ التحصیلان دانشگاهی، عدم تطابق مهارت‌ها با نیازها، عرضه بیش از حد مهارت‌ها، کشورهای در حال توسعه



Pathology higher education system in responding to "The country's labor market needs."

Author: Habibollah GHafouri

Abstract (Times New Roman 10 pt. Bold)

Unemployment of university graduates and its management are challenges that world leaders of the economy, managers and policy analysts grapple with on a daily basis. As a result, economic leaders and managers of economies have sought theoretical explanations to guide their management strategies of graduate unemployment. In this article We have studied two issues to explain the problem: A: mismatch of skills with the actual needs of society and the labor market. B: Excessive supply of skills and skills oversupply simplicity of basic tenets and policy implications of the skills mismatch thesis, many governments and laypersons have blamed graduate unemployment on it. This paper argues that policy solutions based entirely on skills mismatch may trigger another form of unemployment, oversupply of skilled graduates. It is the result of labor market Impregnation due to unbalanced investment in the country.

Keywords: University graduates , skills mismatch , skills oversupply, developing countries



مقدمه

در هزاره سوم که سرعت تولید و تغییر معادلات علمی به چند دقیقه تنزل پیدا کرده؛ رقابتهای علمی جوامع بشری نیز به گستره ی فناوری رشد نموده است. برقراری ارتباط صحیح میان بازار کار و محیط های آموزشی و پژوهشی می تواند راهگشای مسائل و مشکلات مربوط به بیکاری جوانان تحصیلکرده باشد.

اما بررسی های بعمل آمده نشان می دهد در حال حاضر تعامل عرصه های کار و دانشگاه، از وضعیت چندان مطلوبی برخوردار نیست. از سوی دیگر کسب مدرک تحصیلی دانشگاهی بعنوان یک پرستیژ اجتماعی، سایر آموزشهای کاربردی مورد نیاز بخشهای مختلف جامعه را تحت تاثیر خود قرار داده و گرایش جوانان به آموزش های فنی و مهارتی را کم رنگ نموده ..

با عنایت به چشم انداز خروجی دانشگاههای کشور در سالهای اخیر و تداوم آن در سالهای آتی بنظر می رسد علاوه بر انبوه بیکاران فارغ التحصل سالهای قبل که بدلائل مختلف نتوانسته اند اشتغال متناسب با شأن و منزلت تحصیلی و اجتماعی خود بدست آورند، گروه کثیری از فارغ التحصیلان جدید نیز سرازیر بازار کار خواهند شد که مشکل موجود را پیچیده تر نیز خواهد کرد و معیارهای ایجاد اشتغال کنونی به هیچ وجه جوابگوی خیل عظیم کارجویان فارغ التحصیل دانشگاهی نخواهد شد. لذا مدیران مسئول برای مدیریت این بحران باید تمهیداتی بکار گیرند که جامعه جهانی قبلاً آن را بکار گرفته اند واز هرگونه فرضیه آزمایش و خطا بپرهیزند. در این مقاله سعی شده مقوله بیکاری فارغ التحصیلان از منظر جهانی مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد.

روش تحقیق

این مقاله به روش پژوهش کتابخانه ای تدوین شده وسیعی نموده ام آخرین تحقیقات ومقاله هایی که توسط افراد وسازمان های بین المللی درخصوص معضل بیکاری؛ بلاخص بیکاری فارغ التحصیلان دانشگاهی را در نشریات خارجی تا سال ۲۰۱۵ انتشار داده اند را مطالعه نموده وتوصیه های مهم آنان را درخصوص مدیریت این بحران جهانی را به رشته تحریر در آورم

۱- پیشینه تحقیق

آموزش و پرورش یک عنصر ضروری و حیاتی در تحول اقتصادی است. به عنوان مثال، (Oppong ۲۰۱۳) شواهد ارتباط قوی بین آموزش عالی و رشد اقتصادی را از لحاظ نظری و تجربی بصورت مستند شده نشان می دهد. علاوه بر این، رابطه بین آموزش عالی و رشد اقتصادی دو جهته است.

(Sisek و Kovacevic، ۲۰۰۷) p.۱۳۹ گزارش داد که "سرمایه های فکری و سرمایه گذاری در دانش و آموزش از عوامل اصلی توسعه اقتصادی و اجتماعی، و موجب افزایش مزیت رقابتی میگردد". بنابراین، آنها استدلال می کنند که منابع اصلی برای ایجاد ارزش در اقتصاد؛ دیگر زمین، کار فیزیکی، تجهیزات، ابزار و کارخانه ها، نیست، بلکه دارایی فکری است. بنابراین، با وجود ارتباط دو طرفه بین آموزش عالی و رشد اقتصادی، قابل فهم است که دولت ها ابتدا در آموزش عالی سرمایه گذاری کنند با این امید که خروجی مورد انتظار توسعه پایدار اقتصادی خواهد بود و در ادامه در آموزش و پرورش سرمایه گذاری می کنند. (Oppong ۲۰۱۳).



با این حال، در سال ۲۰۰۸ رکود اقتصادی در جهان نشان داد که اثر انتظاری آموزش عالی بر اقتصاد ممکن است تحت شرایط توسعه اقتصادی از انقباض اقتصادی یا بحران مالی برجسته تر باشد. در طول انقباض اقتصادی، اقتصاد به اندازه کافی رشد نمی کند تا با ایجاد شغل برای مطابقت با نرخ تبدیل فارغ التحصیلان هماهنگی ایجاد شود.

در سال ۲۰۰۸ بحران مالی جهانی به نرخ بالای بیکاری در بسیاری از کشورها در سراسر جهان منجر شد. هدف از این مقاله، تشریح وضعیت فارغ التحصیلان بیکار است برای تعداد و یا نسبت دارندگان مدرک (کارشناسی و کارشناسی ارشد) در یک اقتصاد با توجه به اینکه که قادر و مایل به کار هستند، اما قادر به پیدا کردن شغل نمی باشد. بیکاری فارغ التحصیل یک چالش است که بسیاری از اقتصادها در شرایط اقتصادی فعلی با آن روبرو هستند. به عنوان مثال در رابطه بحران مالی جهانی و بیکاری در چین، ژو و ليو (۲۰۰۹)، در مطالعه خود گزارش کردند که انتظار می رود نزدیک به ۶ میلیون دانشجو از آموزشگاه ها و دانشگاه فارغ التحصیل شوند. در حالیکه در سال ۲۰۰۹ نرخ بیکاری خود را بیشتر از ۳۰ برآورد نموده اند. با توجه به بحران اقتصادی در آن زمان، آنها انتظار دارند که این مشکل را بدتر نیز بکنند. آنها پیش بینی کرده اند که حدود ۲ میلیون از فارغ التحصیلان (که بسیاری از آنها فوق لیسانس، حتی فارغ التحصیلان دکترا) هستند نتوانند شغلی برای خود پیدا کنند.

این مشکل تنها به چین محدود نمی شود. سازمان بین المللی کار (ILO، ۲۰۱۲، P.۷) گزارش داده که نزدیک به ۷۵ میلیون از جوانان در سراسر جهان بیکار هستند، یک افزایش بیش از ۴ میلیونی از سال ۲۰۰۷ و این نتیجه تا حدودی به بحران مالی نسبت داده شده است.

وزارت اشتغال و رفاه اجتماعی غنا (MOESW، ۲۰۱۲) گزارش کرده که نرخ بیکاری غنا از ۲.۸ در سال ۱۹۸۴؛ به میزان بالایی از ۱۰.۴ درصد در سال ۲۰۰۰ قبل از کاهش به ۳.۶ در ۲۰۰۶/۲۰۰۵ افزایش یافته بود. با این حال، در دوره بحران اقتصادی پس از سال ۲۰۰۸، فارغ التحصیلان بیکار غنا در حدود ۵۰.۸ (UGAG، ۲۰۱۲) برآورد شده است. (Borjas ۲۰۰۵) چهار طریقی که در آن کارگران ممکن است در نهایت بیکار شوند را توصیف می کند: از دست دادن شغل (کارگرانی که به دلیل اخراج از مشاغل فصلی و یا بسته شدن کارخانه که شغل خود را از دست می دهند)

ترک کنندگان شغل

بازگشت مجدد (کارجویانی که قبلاً تلاشی ناموفق در ورود به بازار کار داشته اند پس از مدتی دوری از بازار کار مجدداً به جستجوی کار می پردازند)

تازه واردها (جویندگان کار جدید از جمله فارغ التحصیلان جدید دانشگاهی) به طور کلی، تازه واردها و کاراز دست داده ها بخش عمده ای از بیکاران فارغ التحصیل را تشکیل می دهند

به عنوان مثال، در غنا، انجمن فارغ التحصیلان بیکار (UGAG) تشکیل شده است تا با افزایش مداوم بیکاری فارغ التحصیل ها، به ویژه فارغ التحصیلان دانشگاهی و پلی تکنیک ها در غنا مقابله نمایند.

بین ۳۰ ام اوت و پنجم سپتامبر ۲۰۱۲ بر اساس برآورد (UGAG) با توجه به گزارش بالا که نرخ بیکاری برای بیش از ۸۸۰۰۰ فارغ التحصیل دانشگاه ها و پلی تکنیک ها و سایر موسسات آموزش عالی ۵۰.۸٪ بود. (UGAG، ۲۰۱۲) به طور مشابه، برآورد شده است که "بیش از ۵۰ درصد از فارغ التحصیلان که دانشگاه ها و دانشکده های صنعتی غنا را ترک کرده اند؛ به مدت دو سال پس از خدمت ملی (سربازی) خود شغلی برای خود پیدا نخواهند کرد، و ۲۰٪ از آنها بمدت سه سال شغل پیدا نخواهند کرد (Aryeetey, ۲۰۱۱, cited in Owusu-Ansah and Poku, ۲۰۱۳, p. ۲۱۲)



بنابراین، بیشتر تمرکز این مقاله بر روی فارغ التحصیلان بیکاری است که عمدتاً تازه وارد هستند. برای توضیح این رخداد و راه حل های حرفه ای برای فارغ التحصیلان بیکار، دو نظریه اصلی ارائه شده است، که عبارتند از: عدم تطابق مهارت (بیکاری ساختاری) و عرضه بیش از حد مهارت ها (بیکاری ادواری) (hu²⁰¹³) (Memon²⁰¹⁰) و (Oppong²⁰¹³) استدلال کرده اند که عدم تطابق مهارت ها بیشتر از عرضه بیش از حد فارغ التحصیلان دانشگاه ها بر شمار بیکاری در چین و بریتانیا بترتیب تاثیرگذار بوده است.

سازمان بین المللی کار نیز (2012) استدلال مشابهی در توضیح بیکاری فارغ التحصیلان داشته است. به همین منوال، (2012) **Adedeji و Oluyomi** بر این عقیده اند که فارغ التحصیل بیکار در نیجریه به دلیل عدم تطابق مهارت در میان فارغ التحصیلان دانشگاه های نیجریه بیشتر بوده است.

تخمین زده شده که نزدیک به 60.6 درصد از فارغ التحصیلان نیجریه مهارت های ضروری مورد نیاز کارفرمایان را ندارند. به طور مشابه، **Boateng و Ofori-Sarpong** (2002)، بر اساس فرضیه عدم تطابق مهارت، عرضه و تقاضای کارگران ماهر در غنا را برآورد کرده اند. در مورد غنا، عدم تطابق مهارت علت اصلی بیکاری برای فارغ التحصیلان؛ تحصیلات عالی است؛ اووسو **Poku- Ansah**، 2012؛ بوآتنگ و **Ofori-Sarpong** (2013)، **Oppong** (2002)

از سوی دیگر، (2010) **Bowman** عرضه بیش از حد فارغ التحصیلان را به عنوان علت اصلی بیکاری فارغ التحصیلان سرزنش کرده است. او استدلال میکند که یک راه حل سیاسی برای دولت بریتانیا این است که عرضه فارغ التحصیلان دانشگاه را محدود نماید.

به طور مشابه، مرکز کالج ثروت و بهره وری (CCAP, 2010)، همچنین استدلال کرده است که کالج های آمریکایی ها که در حال تولید فارغ التحصیلان هستند در یک نرخ بالاتر از نرخ که بازار کار در حال ایجاد شغل برای فارغ التحصیلان است کار می کنند. اتخاذ سیاستی که عرضه فارغ التحصیلان را محدود سازد به لحاظ سیاسی قابل دفاع نیست و همچنین برای اقتصادهای نو ظهور کوتاه بینانه است. در پاراگراف بعدی، هم عدم تطابق مهارت و هم عرضه بیش از حد؛ در این مقاله مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. بر اساس این تجزیه و تحلیل، طرح های جدیدی برای مقابله با بیکاری فارغ التحصیل پیشنهاد شده است.

پیشنهادهای جدیدی به ویژه برای غنا توصیه می شود، کشوری با درآمد متوسط به پایین، در امتداد سواحل غرب آفریقا، هر چند که ممکن است مربوط به سیاست گذاران دیگر کشورهای در حال توسعه و یا در حال ظهور نیز باشد.

۲- تجزیه و تحلیل انتقادی از فرضیه عدم تطابق مهارت ها

دشواری مسئله عدم تطابق مهارت در این است که بیکاری فارغ التحصیلان ناشی از فاصله بین مهارت خواسته شده توسط کارفرمایان و مهارت های عرضه شده و یا در اختیار فارغ التحصیلان قرار گرفته می باشد. در نتیجه، کارفرمایان تنها قادر به استخدام کسانی هستند که دارای مهارت های مورد نیاز آنان باشند، درحالیکه سایر فارغ التحصیلان هنوز هم در جستجوی شغل هستند.

می توان نتیجه گرفت که فارغ التحصیل بیکار نتیجه ی زمانی است که تعداد فارغ التحصیلان ماهر عرضه شده بیشتر از تعداد فارغ التحصیلان ماهری است که مورد نیاز کارفرمایان در یک اقتصاد معین است.

بنابراین، هنگامی که بیکاری فارغ التحصیل شده ناشی از عدم تطابق مهارت است، کارفرمایان انتظار دارند کمبود تجربه را با کارکنان ماهر جبران نمایند.



یک التزام سیاسی که در این پژوهش در جریان است آن است که دولت‌ها باید برنامه‌هایی را تهیه نمایند که چنین کارگران سرگردانی را به مهارت‌های مورد نیاز کارفرمایان تجهیز کنند (Borjas, ۲۰۰۵).

دیگر اینکه که موسسات آموزش عالی باید برنامه‌های تحصیلی خود را طوری توسعه دهند که فارغ التحصیلان بتوانند با مهارت‌های مورد نیاز بازار کار تجهیز شوند. در نتیجه برنامه‌های آموزشی قابل عرضه در بازار بیشتری ایجاد نمایند (Oppong ۲۰۱۳).

همچنین استدلال می‌شود که فارغ التحصیلان خودشان را به خاطر بیکاری که به دلیل پی‌گیری دوره‌های غیر قابل عرضه در بازار زمانی که در دانشگاه مطالعه می‌کردند ملامت نمایند.

پس باید مشاوره شغلی برای راهنمایی دانشجویان در انتخاب برنامه‌ها جهت مطالعه در سطح دانشگاه وجود داشته باشد (Oppong ۲۰۱۳).

به طور مشابه، می‌توان از این مقاله استنباط کرد که سیاست‌های اجتماعی دولت باید راستای شناسایی نیروی انسانی / منابع انسانی (HR)؛ نیازهای اقتصادی و حمایت از آموزش فارغ التحصیلان برای تحقق این اهداف باشد.

به این ترتیب، تعداد فارغ التحصیلان آموزش دیده در هر برنامه معین باید با مطالعه نیازهای منابع انسانی در اقتصاد تعیین شود.

فرضیه عدم تطابق مهارت‌ها ساده است و راه حلی ارائه می‌دهد که منطقی از آن مشتق شده است. با این حال، این فرضیه نیز دارای کاستی‌هایی هست.

(Oppong ۲۰۱۳) انتقاد کرده است که فرضیه عدم تطابق مهارت‌ها به عنوان یک پیش شرط محتمل برای فرضیه‌ی مشکل عرضه بیش از حد مهارت‌ها و یا بیکاری ادواری است

با یک تصویر روشن از بخش بانکداری غنا موضوع را بازتر می‌کنیم. با هجوم سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی در بخش بانکی، بسیاری از دانشگاه‌ها با توسعه و اجرای برنامه‌های درسی مشتری محور برای بانکداری و امور مالی، پاسخ دادند.

هنگامی که بخش بانکی به بلوغ خود می‌رسد (اشباع)، این می‌تواند به کاهش یا عدم سرمایه‌گذاری بیشتر در این بخش و در نتیجه کاهش ظرفیت برای جذب فارغ التحصیلان جدید با مدرک تحصیلی بانکداری و امور مالی منجر شود. در اینجا ایجاد بیش از حد از فارغ التحصیل حتی با شایستگی‌های لازم؛ در نهایت به بیکاری ادواری منجر خواهد شد.

در واقع، در حال حاضر این اتفاق می‌افتد که میزان جذب دانش‌آموزان بانکداری و امور مالی به طور پیوسته در طول پنج سال گذشته کاهش یافته است (Oppong, ۲۰۱۳، ص ۹۹)

راه دیگر برای بررسی فرضیه عدم تطابق این است که به مقایسه‌ی عرضه و تقاضای نیروی کار بپردازیم. به عنوان مثال، دانشگاه غنا و دیگر موسسات عالی سالانه (۶۸۰۰۰-۷۰۰۰۰) فارغ التحصیل { (کسب و کار و امور مالی، تولید می‌کنند)

(۲۰۱۱، هاردی، ۲۰۱۲}. با این حال، بر اساس این گزارش در سال ۲۰۰۹ توسط شبکه اشتغال جوانان (ین) و بنیاد بین المللی جوانان (IYF) در طرح پیش بینی تقاضا برای نیروی کار غنا در بخش خصوصی در سال ۲۰۱۳ فقط عدد ۳۱۴۶۹ تخمین زده می‌شد (اندازه نیروی کار برآورد شده ۱۹۳۴۰ و جای خالی جدید ایجاد شده ۱۲۱۲۹ نفر برآورد گردیده است).

تجزیه و تحلیل فاصله بین ۳۶۵۳۱ و ۳۸۵۳۱ نشان دهنده‌ی فارغ التحصیلان بیکار خواهد بود چونکه آنها بیشتر از آن هستند که بازار کار می‌تواند جذب کند. این تعداد بیکار حتی ممکن است دست کم گرفته شوند با توجه به اینکه بسیاری از فرصت‌های شغلی جدید تخمین زده شده فوق‌نیازی به یک مدرک دانشگاهی نداشته باشد.

این مهم است که توجه داشته باشید که این مشاغل شامل بخش دولتی نمی‌شود و این ممکن است تعداد مورد انتظار بیکاری را کاهش دهد. با این حال، استخدام در بخش دولتی در مدت مشابه در غنا (مبارک ۲۰۰۹؛ گرافیک آنلاین، سال ۲۰۱۱،

آژانس خبرگزاری غنا، ۲۰۱۴) متوقف بود.



با وجود این کمبود آشکار، حتی با عرضه نیروی کار و در دسترس بودن کار نرخ در حال رشد فعلی؛ شغل به اندازه کافی برای فارغ التحصیلان در طی یک دوره پنج ساله وجود نخواهد داشت.

از این رو، این نادرست است که می‌گویند علت بیکاری فارغ التحصیلان به دلیل عدم تطابق مهارت با نیاز بازار کار است. در واقع، درحقیقت به اندازه کافی شغلی وجود ندارد حتی برای کسانی که مهارت‌های لازم را داشته باشند. غنا یک اقتصاد نوظهور است و با توجه به نرخ رشد اقتصادی اخیر خود ممکن است فرصت‌های شغلی آن سریع‌تر از سایر بخش‌های اقتصادی رشد کند. بنابراین، فرضیه عدم تطابق مهارت‌ها حتی ضعیف‌تر از آن است که توانایی توضیح وضعیت بازار کار داشته باشد.

حتی اگر همه فارغ التحصیلان دارای مهارت‌های مورد نیاز باشند؛ شغل به اندازه کافی برای همه آنها وجود ندارد. بنابراین رفع مشکل عدم تطابق مهارت‌ها تنها منجر به عرضه‌ی بیش از حد مهارت شده است. کاستی دیگری که در ارتباط با عدم تطابق مهارت‌ها است فرض بر این که اقتصاد رشد خواهد کرد و موجب جذب فارغ التحصیلان ماهر مورد نیاز از منابع ذخیره شده می‌گردد.

با این حال، تصاویر بالا [Oppong (۲۰۱۳)] شواهدی را ارائه می‌کند که در واقع اقتصاد نمی‌تواند لزوماً تا بینهایت توسعه یابد تا تعدادی از فارغ التحصیلان ماهر مورد نیاز را جذب کند.

مرکز کالج سرمایه و بهره‌وری (CCAP, ۲۰۱۰) بحث مشابهی ارائه داده است که میزان عرضه فارغ التحصیل با نرخ رشد اقتصاد آمریکا مطابقت ندارد.

بنابراین، هر مفهوم سیاسی به دست آمده از این مقاله باید همچنین شامل مداخلات برای تحریک تقاضا برای فارغ التحصیلان ماهر باشد. هر چیزی کمتر از این محرک موجب تداوم قضیه عدم انطباق بین عرضه و تقاضای فارغ التحصیلان آموزش دیده خواهد شد. دیگران پیشنهاد کرده‌اند که برنامه‌های درسی دانشگاه باید فارغ التحصیل را برای خود اشتغالی آماده کند. (Owusu-Ansah & Poku, ۲۰۱۲)

کسانی که چنین سیاستی را باور دارند فارغ التحصیلان به خاطر کم‌کاری در زمینه کمک به خودشان برای خروج از گرفتاری فعلی مورد سرزنش قرار می‌دهند. (Oppong, ۲۰۱۳)

در واقع، با اینکه، بسیاری از فارغ التحصیلان الزامات اساسی برای شروع کسب و کار خود را ندارند، مانند: سرمایه اجتماعی (ارتباطات اجتماعی)، سرمایه انسانی (تجربه و دانش)، سرمایه مالی (بودجه)، و سرمایه روانشناختی (انعطاف‌پذیری). به طور مشابه، وادوا، آگاروال، هالی و (Salkever ۲۰۰۹) گزارش داده‌اند که به طور متوسط و میانگین سن بنیانگذاران شرکت‌های آمریکایی زمانی که آنها با شرکت‌های فعلی خود شروع به فعالیت کسب و کار کردند ۴۰ سال بود. باز هم، وادوا و همکاران (۲۰۰۹) گزارش کردند زمینه‌گرایی به کارآفرینی در ایالات متحده از طبقه متوسط و یا از طبقه پایین بالا آمده است، و در تحصیل و کارآفرینی بسیار بهتر از پدر و مادر خود بوده‌اند.

از یافته‌های وادوا و همکاران (۲۰۰۹) می‌توان نتیجه گرفت که داشتن طبقه متوسط و یا زمینه‌های-طبقه‌ای فوقانی - تحناتی و آموزش بهتر این مفهوم را می‌رساند که داشتن ارتباطات، تجربه و دانش، و سرمایه می‌تواند موجب بروز کارآفرینی شود.

یافته‌های مشابهی در اقتصادهای در حال ظهور مانند غنا ثبت شده است، (Aryeetey and Ahene ۲۰۰۵) مطالعه یک نمونه از ۲۰۰ شرکت غنا ایجاد شده بین سال‌های ۱۹۵۰ و ۲۰۰۴، گزارش داد که تنها ۶۶ (۳۳٪) از صاحبان کسب و کار بین ۲۰ و ۳۹ سال سن داشتند، با اکثریت بالای ۴۰ سال و بالاتر.

جالب توجه است، کسانی که بین ۲۰ تا ۲۹ سال بودند تنها ۸.۵ درصد از نمونه و تنها ۲۵.۷۶٪ از افراد بین ۲۰ تا ۳۹ بوده‌اند در حالیکه کسانی که در سن بین ۳۰ تا ۳۹ سال تنها ۲۴.۵ درصد از نمونه تشکیل داده‌اند



هنگامی که سن صاحبان کسب و کار در مقایسه با اندازه شرکتشان سنجیده می شود، تصویر جالب دیگری پدیدار می شود . در حالی که تنها ۴.۵۵ درصد از آنها بین سنین ۳۰ تا ۳۹ سال و ۵۴.۵۵ از آنها بین ۴۰ تا ۴۹ سال که در شرکت ها ایشان بین ۲۰ تا ۳۰ کارگر استخدام کرده اند ، تنها ۱۷.۳۳ درصد از آنها در سن ۴۰ سالگی و ۵۲ درصد از آنها سن ۳۰ سالگی در شرکت های متعلق به خود تنها بین ۱ تا ۵ کارگراستخدام کرده بودند.

این یافته ها، در واقع، اثبات می کند یافته های وادوا و همکارانش را (۲۰۰۹) که اکثر کارآفرینان شروع اولین کسب و کار خود را هنگامی که ۴۰ ساله هستند شروع نموده اند

با این حال، در مدرسه سال نو ۶۲ سال تاسیس دانشگاه غنا، پروفیسور **Kwasi Yankah** ، پس از آن - **Pro-Vice** معاونت دانشگاه، گزارش داد که دانش آموزان هم اکنون در سن ۱۷ یا ۱۸ سالگی وارد دانشگاه می شوند و مطالعات خود را بطور متوسط تا سن ۲۱ سالگی تکمیل می کنند (University of Ghana, ۲۰۱۱)

این واقعیتی است که بسیاری از کارآفرینان رسانه های اجتماعی نیز زیر ۴۰ سال سن دارند (وادوا و همکاران، ۲۰۰۹)

Aryeetey (۲۰۰۵) و **Ahene** همچنین گزارش دادند که ۶۵.۵ درصد از نمونه حداقل تحصیلات متوسطه داشته اند. آنها همچنین ثابت کردند که در حالی که تنها ۲۵ درصد از نمونه شرکت های خود را پس از اتمام تحصیلات دانشگاهی خود راه اندازی کرده اند و ۷۰.۵ درصد از نمونه قبل از تاسیس شرکتشان از کارگران حقوق بگیر، کارآموز بودند و یا در اشکال دیگر از اشتغال شرکت کرده اند.

آنها همچنین گزارش داده اند که ۹۹ با صرفه جویی شخصی و استقراض از دوستان و بستگان خود برای شروع کسب و کار خود اقدام کرده اند. در پرتو این شواهد، می توان انتظار داشت فارغ التحصیل ۲۱ ساله که تازه از دانشگاه به جامعه کار پیوسته بدون حمایت کافی می توانند به خود اشتغالی خود اقدام نمایند؟

وادوا و همکاران (۲۰۰۹) و **Aryeety** (۲۰۰۵) و **Ahene** یافته های این مقاله را تایید کرده اند که موقعیت سرمایه اجتماعی (اطلاعات تماس)، سرمایه انسانی (تجربه و دانش)، سرمایه مالی (بودجه)، و سرمایه روانشناختی (انعطاف پذیری) کلید موفقیت در خود اشتغالی هستند.

این بدان معنی است که دعوت سیاست گذاران و مقامات دولتی در اقتصادهای نو ظهور مانند غنا به خود اشتغالی فارغ التحصیلان یک سیاست عملی غلط و بدتر از آن کمک کننده به تداوم محرومیت اجتماعی فارغ التحصیلان است و وضعیت اجتماعی و اقتصادی آنان را پایین تر نیز خواهد آورد.

با توجه به ماهیت بازار و کسب و کار فعلی، مقررات و زیرساخت های اطلاعاتی از یک اقتصاد در حال توسعه، بهتر آن است میانسالان به جای فارغ التحصیلان جوان کاندیدای بهتری برای خود اشتغالی هستند.

۳- تجزیه و تحلیل انتقادی از فرضیه عرضه بیش از حد مهارت ها

اصل اساسی فرضیه؛ عرضه بیش از حد مهارت ها این است که فارغ التحصیل بیکار، به دلیل داشتن نیروی کار ماهر بیش از حد که اقتصاد نمی تواند آنان را جذب کند، ناشی می شود (CCAP, ۲۰۱۰; Bowman, ۲۰۱۰; Borjas, ۲۰۰۵) Oppong, ۲۰۱۳)..

به بیان دیگر بیکاری زمانی رخ می دهد که تعداد مستخدمین مورد نیاز کارفرما کمتر از تعداد فارغ التحصیلان عرضه شده از موسسات آموزش عالی باشد.

این مقاله نشان می دهد که زمانی بیکاری فارغ التحصیل ناشی از عرضه بیش از حد مهارت ها است که تجربه جویندگان کار کمتر از فرصت های شغلی است ، درحالی که بسیاری از کارفرمایان قادر به پر کردن جای خالی مشاغل مورد نیاز خود نیستند.



این مهم است که توجه داشته باشید که در این مقاله فرض می شود که بازارها برای کالاها و خدمات می تواند تا بی نهایت گسترش یابد. مفاهیم سیاسی ممکن است قبلا مشخص شده باشد.

به عنوان مثال، و (Oppong ۲۰۱۳ p.۹۹) استدلال کرد که: به طور سنتی، رویکرد برای مقابله با بیکاری همواره سرزنش سمت عرضه نیروی کار (فارغ التحصیلان و موسسات عالی)، در نتیجه سرزنش قربانیان (فارغ التحصیلان) برای گرفتاری های آنان. اگر بیکاری به دلیل عدم گسترش اقتصاد باشد و سپس ممکن است یک راه حل کوتاه مدت به طور همزمان تحریک تقاضا برای نیروی کار را از طریق سیاست های سرمایه گذار پسند، نظیر تحریک مصرف محلی از طریق کاهش مالیات بر درآمد (که منجر به افزایش درآمد موقتی)، و یا تشویق منطقه ای و / یا بین المللی باشد.

(Oppong ۲۰۱۳) بیشتر نشان می دهد که سیاست منطقه ای (به عنوان مثال، افزایش صادرات و ایجاد شرکتهای تابعه یا نمایندگی شرکت های داخلی در منطقه و قاره ای موجب جذب مازاد فارغ التحصیلان عرضه شده خواهد شد و این در حالی ادامه خواهد داشت که تحریک تولید داخلی نیز همزمان انجام شده باشد.

او استدلال میکند که تقاضای بالا برای محصولات و خدمات از طریق هر دو بازارهای داخلی و خارجی (اما تا حد زیادی منطقه ای) می تواند باعث تقاضا برای نیروی کار گردد.

افزایش تقاضا افزایش تولید کالاها را حمایت خواهد کرد و کارکنان برای پاسخگویی به افزایش تقاضا تولید این کالاها را افزایش خواهند داد (Oppong ۲۰۱۳)

نکته مهم، Oppong ابراز آگاهی اخطار که موجب تحریک صنعت شود آن باید ۱) کار فشرده باشد (کشاورزی مکانیزه، مشاغل خط مونتاژ، پارچه و لباس، آموزش و پرورش و سایر خدمات، و غیره، ۲) متعلق به کشور باشد، ۳) تورم باید کنترل شود، و ۴) مدیران کشور باید عواید خود را در این کشور بکار گیرند به جای پس انداز در بانک های اروپایی و آمریکایی (Oppong ۲۰۱۳)

با این حال، شایان ذکر است که تحریک تقاضا برای فارغ التحصیلان ماهر یک راه آسانی نبوده است، یک راهی که موفقیت محدودی نشان داده است در کشورهایی که بحران اقتصادی داشته اند

به غیر از غنا، بومن (۲۰۱۰) استدلال کرد که اگر دولت انگلستان مشوق های بازار را برای ترک کنندگان مدرسه با یارانه های آموزشی دانشگاه ها منحرف نمی کرد این وضعیت در حال حاضر وجود نداشت موقعیتی که در آن از هر یازده فارغ التحصیل دانشگاهی یک نفر بیکار در انگلستان هستند.

هر چند بومن (۲۰۱۰) هیچ جهت گیری سیاسی خاصی را بر اساس یافته های خود ارایه نمی کند ، به نظر می رسد اوتمایل دارد به کاهش یارانه دولت بریتانیا برای تحصیلات دانشگاهی را توصیه کند، در نتیجه محدود کردن دسترسی به آموزش عالی. همانطور که قبلا در این مقاله اشاره شد، چنین سیاست هایی در کشورهای در حال توسعه کوتاه بینانه است.

به عنوان مثال، به نظر می رسد که او می خواهد فقرا از دسترسی به آموزش عالی محروم باشند، یک وضعیتی که جامعه دسترسی برخی از بهترین استعداد های خود را انکار کند. همچنین فرض می کنند که تنها هدف از آموزش عالی توسعه یک مهارت به منظور کار خاص است.

در واقع، آموزش عالی نیز بیشتر مهارت های عمومی را توسعه می دهد از جمله ارتباطات، مهارت های پایه ای و تفکر انتقادی که همه آنها در زمینه های مختلف کاری مهم هستند.

با وجود محدودیت ها در فرضیه عرضه بیش از حد مهارت ها بیکاری فارغ التحصیلان در اقتصاد های در حال ظهور به نظر می رسد به احتمال زیاد ناشی از کمبود مشاغل موجود و مورد نیاز در بازار کار باشد تا عدم تطابق بین پروسه مهارت های کسب شده توسط فارغ التحصیلان و نیاز آنان.



بدیهی است که حتی زمانی که عدم تطابق مهارت ها اصلاح شود، شغل کافی برای همه فارغ التحصیلان هنوز هم وجود ندارد.

۴- پیشنهاد سیاست تجدید نظر

در مقابل تجزیه و تحلیل بالا، که پیشنهاد می کند در اقتصادهای در حال گسترش برای ایجاد فرصت اشتغال نیروی کار به منظور عرضه مهارت های مورد نیاز سرمایه گذاری لازم نیست که به احتمال زیاد ایجاد بحران اشتغال می کند (عدم تطابق مهارت و یا بیکاری ساختاری). بنابراین، سیاست ها باید به تحریک تقاضا برای نیروی کار بدون از دست دادن دیدگاه مدیریت عرضه نیروی کار تاکید کنند. فکر می کنیم این رویکرد دوجانبه ؛ تغییر در رفع یک مشکل ، استمرار مشکل دیگری با ایجاد یک چرخه معیوب را به حداقل خواهد رساند
گزینه های این سیاست به شرح زیر است:

تحریک تقاضا

- تشویق فعالیت های کارآفرینی در میانسالان -
- سیاست های سرمایه گذار پسند برای ایجاد یک محیط مساعد برای انجام کسب و کار
- حاکمیت مشارکتی و ملی پاسخگو و شفاف
- ارزیابی مجدد از دستورالعمل های مالیات بر درآمد شرکتها و شخصی برای تحریک و پشتیبانی از اشتغال.
- ایجاد شرکت های بین المللی
- ایجاد سرمایه گذاری موثر
- دولت ها باید تغییر در ساختار مالکیت کسب و کار از مالکیت یگانه به مشارکت چند جانبه را تشویق کنند و بدهی ها را محدود سازند.

مدیریت منابع

- مشاوره شغلی
 - موسسات آموزش عالی باید دوره های قابل عرضه در بازار ارائه نمایند
 - تغییرات آموزشی به تمرکز بر روی کسب مهارت علاوه بر کسب دانش
 - دولت ها باید آموزش مهارت به بیکاران را در اولویت قرار دهند
 - بازار کار باید اطلاعات به روز را برای هدایت پذیرش در موسسات آموزش عالی در اختیار آنان قرار دهد
 - کارفرمایان باید تشویق به سرمایه گذاری در فعالیت های توسعه منابع انسانی شوند
- یکپارچگی گزینه های سیاسی مشخصاً باید توسط مطالعه تجربی همصدا از ماهیت بیکاری در داخل کشور مطابق با نظریه ساختار تایید گردد (Giddens, ۱۹۸۴; Turner, ۱۹۸۶, Lasmal, ۲۰۱۲)
- نظریه ساختار، گیدنز (۱۹۸۴)، معتقد است که یک رابطه متقابل پیچیده بین عامل انسانی (ظرفیت انسانی) و ساختار (نهادهای اجتماعی) موجود است که در اعمال انسان و نتایج اجتماعی موثر است....
- به عنوان یک نتیجه، طرح های سیاسی مورد تجدید نظر و رسیدگی قرار گیرند و مسائل ظرفیت انسانی با مسائل و ظرفیت سازمانی هماهنگ گردند. این گزینه های سیاسی به معنای جامع خاص نیستند، بلکه ترجیحا اهداف روشننگری دارند.

تحریک تقاضا برای نیروی کار

همانطور که قبلاً اشاره شد، اقتصادهای در حال ظهور باید سیاست هایی را برای تحریک تقاضای نیروی کار در بخش خصوصی تدوین و فرموله نمایند. بر اساس ادبیات نظری و تجربی، این مقاله توصیه می کند که میانسالها یا افراد بالای ۴۰ سال و بالاتر در اقتصاد باید تشویق به شرکت در فعالیت های کارآفرینی شوند.



این هدف را می‌توان از طریق مهندسی اجتماعی از طریق تصاویر رسانه ای مثبت از خود اشتغالی به عنوان یک سهم قابل احترام و افتخار در جامعه به دست آورد.

علاوه بر این، مهم آن است که دولت‌ها باید همچنین سیاست‌های خود را برای تشویق و جذب هر دو ی این افراد برای شروع کسب و کارشان به شکل منظم تدوین نمایند.

فرمول بندی موارد بالا؛ مانند تدوین سیاست‌های سرمایه‌گذار پسند به طور کلی به جذب سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی منجر شده و رغبت میانسالان را برای سرمایه‌گذاری در اقتصاد و راه‌اندازی کسب و کارهای جدید خواهد افزود (Oppong ۲۰۱۳).

هدف از سیاست‌های سرمایه‌گذار پسند این است که فضا برای ایجاد کسب و کارهای جدید جذاب شده و کسب و کارهای موجود نیز قادر به رشد خواهند بود. مشارکت سیاست‌های سرمایه‌گذار پسند در کنار ریسک استقرار سرمایه‌گذاران برای حمایت از شرکت‌های داخلی و خارجی و آنهایی که انتخاب شده‌اند را متعادل خواهد کرد.

به عنوان مثال، برای این موارد یک صندوق سرمایه‌گذاری به منظور حمایت از شرکت‌های تازه تاسیس در کشور ایجاد شود. علاوه بر این، تشویق کارآفرینان به تغییر ساختار مالکیت شرکت‌های خود به شرکت‌هایی با مسئولیت محدود و شرکت‌های عمومی ثبت شده اطمینان حاصل خواهد شد که گسترش چنین شرکت‌هایی و همچنین شرکت‌هایی که در حال حاضر قادر بکار هستند می‌توانند به جذب کارگران بیشتری کمک کنند.

از سرمایه‌گذاری از این نوع می‌تواند اطمینان حاصل شود که اقتصاد رشد می‌کند و به جذب کارگر اضافی در کشور منجر می‌شود. افزایش تولید و یا ارائه خدمات بدون افزایش هزینه‌ها در پایان هم موجب چابک شدن اقتصاد خواهد شد.

در نتیجه، برای مقابله با معضل بیکاری نیز تحریک تقاضا برای کالاها و خدمات تولید شده در اقتصاد داخلی نیاز خواهد شد؛ این را می‌توان از طریق تنظیم مالیات بر درآمد و مدیریت تورم به دست آورد. (Oppong ۲۰۱۳)

صرف بیشتر را می‌توان از طریق تحریک مشوق شرکت‌های داخلی به انجام کسب و کار در بازارهای بین‌المللی به انجام رساند. برای تشویق تولید بیشتر در اقتصاد داخلی که برای تحریک تقاضا برای نیروی کار ادامه خواهد داشت این اطمینان حاصل خواهد شد که عرضه بیش از حد از کالاها و خدمات جذب خواهد شد.

بنابراین، گزینه سیاست‌های بین‌المللی، رهبران شرکت‌های بزرگ را وادار می‌سازد به جای کشورهای کوچک؛ کل قاره خود و یا حتی کل جهان را به عنوان بازار خود فرض کنند، صرف‌نظر از اینکه چقدر بزرگ به نظر برسند.

شایان ذکر است که از مزایای این گزینه سیاسی آن است که، متوجه خواهند شد که تنها زمانی حکومت خوب و قابل احترام است که حاکمیت قانون وجود داشته باشد.

مدیریت منابع دانش آموختگان ماهر

در مدیریت منابع؛ در طرف عرضه معادله بیکاری، مشاوره حرفه‌ای یک کلید است. در همان حالی که در مدرسه، دانش آموزان باید راهنمایی شغلی و مشاوره حرفه‌ای دریافت کنند در آموزش عالی نیز مشاوره شغلی کماکان باید مستقر باشد تا در مورد بخش‌های اقتصادی که انتظار رشد در آن هست و از جمله نرخ رشد توصیه شود.

هدف از مشاوره کمک به آنها در انتخاب برنامه‌های مناسب برای مطالعه است. مشاوره باید توسط داده‌های واقعی بازار کار و مهارت‌های مورد نیاز پشتیبانی شود تا بواسطه این راهنمایی‌ها دانش‌آموزان فرصت‌های شغلی مورد علاقه‌ی خود را در حالی که از بازار آن آگاهی کافی دارند؛ دوره مورد نظرشان را انتخاب و خود را برای مطالعه آن آماده نمایند.

مؤسسات آموزش عالی نیز باید تشویق شوند تا دوره‌هایی را برای مطالعه دانشجویان مدیریت و پذیرش نمایند که با اطلاعات بازار کار هماهنگ باشند.



در این روش، موسسات آموزش عالی دانش آموخته‌هایی را فارغ التحصیل خواهند کرد که با مهارت‌های مورد نیاز اساسی هر دو زمان حال و آینده‌ی یک اقتصاد به نیروی انسانی را برآورده می‌کند؛ (Boateng & Ofori-Sarpong, ۲۰۰۲; Oppong, ۲۰۱۳)

انجام این کار بهبود عملکرد نهادهای آموزشی را به همراه خواهد داشت در نتیجه جذب دانش آموزان بیشتر و کیفیت دانشکده بالا خواهد رفت. با این حال، این موضوع نیازمند تاکید می‌باشد، که دانشگاه‌ها؛ مراکز آموزشی نیستند که افرادی را برای مشاغل خاص آماده نمایند. در نتیجه، کسب مهارت‌ها در دانشگاه باید متمرکز بر مهارت‌های عمومی باشد که کارفرمایان از جویندگان کار انتظار دارند.

به عنوان مثال، در این خصوص (Boateng and Ofori-Sarpong ۲۰۰۲) مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های تحلیلی، ویژگی‌های شخصیتی و مهارت‌های محاسباتی را شناسایی کرده‌اند.

بنابراین، دانشگاه‌ها می‌توانند به دانشجویان تفهیم نمایند بر روی این و دیگر مهارت‌های عمومی مرتبط تمرکز نمایند و مهارت‌های شغلی خاص و یا حرفه‌ی خاص مورد نظر کارفرمایان را سازند.

موسسات آموزش عالی و مراکز فنی و حرفه‌ای باید در خط مقدم ترویج رویکردهای آموزشی مبتنی بر شواهدی باشند که بر کسب مهارت‌ها تمرکز می‌کنند و نه بر سادگی کسب دانش. بنابراین، روش‌های تدریس (از جمله فایل پیوست اجباری صنعتی)، مواد آموزش و یادگیری، و شیوه‌های ارزیابی باید همه اصلاح شوند تا شرایط برای توسعه مهارت‌های دانش آموزان ایجاد شود.

باز هم، دولت‌ها همچنین باید مراکز آموزشی در موسسات آموزش عالی موجود را برای تزریق بیکار با مهارت‌های مورد نیاز توسعه دهند. در همان زمان، که آموزش در موسسه آموزشی رخ می‌دهد، آموزش ضمن خدمت نیز باید بخش مهمی از سازگاری فرد با محیط کار را عهده دار گردد.

بنابراین، کارفرمایان باید با سرمایه‌گذاری در منابع انسانی و یا کارکنان خود از طریق برنامه‌های آموزشی جهت گیری خود رادر محل کار مشخص نمایند. آنچه قابل توجه است این واقعیت است که بسیاری از کسانی که در مورد فارغ التحصیلان اخیر شکایت دارند؛ داشتن مهارت‌های مورد نیاز در میان نبوده؛ آنها کسانی بودند که از آموزش بدو استخدام کارفرمایان بهره‌مند شده بودند و از سطح مهارت مورد نیاز برخوردار بودند، درحالی‌که از مهارت عمومی که در بالا بدان اشاره گردید برخوردار نبوده‌اند (Oppong, ۲۰۱۳).

بعضی از خوانندگان مقالات بالا استدلال می‌کنند که توصیه‌های اقتصادی ارائه شده در این مقاله‌ها گمراه کننده یا ساده‌انگارانه است با توجه به اینکه نویسندگان این مقالات تخصصات روانشناسی است. در جواب این منتقدین باید گفت نویسندگان این مقالات قبلاً امتحان خود را در خصوص تحلیل‌های اقتصادی پس داده‌اند و باید توجه داشت که یکی از نویسندگان این مقاله در سال ۲۰۰۲ برنده جایزه نوبل در علوم اقتصادی بوده درحالی‌که دکترای روانشناسی دارد.

(Daniel Kahneman, PhD) ; (Maccoun, ۲۰۰۲; Smith, ۲۰۰۲; Xhelili-Krasniqi & Shiroka-Pula, ۲۰۱۲; Winerman, ۲۰۱۲; Wilson, ۲۰۱۳).

روانشناس دیگر، آموس تورسکی، که در این تحقیقات برنده جایزه شده است، در سال ۱۹۹۶ درگذشت.

(Amos Tversky, PhD) ; (Maccoun, ۲۰۰۲; Smith, ۲۰۰۲; Winerman, ۲۰۱۲; Wilson, ۲۰۱۳)

هر چند آکادمی علوم سلطنتی سوئد اعلام می‌کند جوایز پس از مرگ به کسی تعلق نمی‌گیرد. دانشمندان علوم اجتماعی از همه حوزه‌های پیچیدگی‌های رفتار انسان و تعامل بین رفتار انسان و محیط زیست را بررسی می‌کنند، بنابراین، تمرکز این مقاله و توصیه‌های آنان کسی را گمراه نمی‌کند.



در همین خصوص گزارش (Inman ۲۰۱۴, para. ۱) این واقعیت نشان می‌دهد که "دانشجویان اقتصاد از ۱۹ کشور جهان با تمام نیروی خود به هم پیوسته اند تا برای این موضوع و راههای ترمیم آن از طریق آموزش تدبیر اساسی بیاندیشند آنها می‌گویند: تسلط نظریه بازار آزاد می‌تواند به توانایی جهان برای مقابله با این چالش ظریف آسیب برساند. بنابراین، اگر توصیه یافت می‌شود که مایل، نویسندگان همکاران خود را تشویق به ارائه توصیه به آزمون تجربی بیشتر و بهبود بر روی آنها.

علاوه بر این، اقتصاددان ارشد بانک مرکزی انگلستان، اندی هالدین (Andy Haldane)، همچنین از یک دیدگاه پیشرفته گزارش داده است که "اقتصاددانان ارتباط بین این موضوع و دیگر رشته‌های علوم اجتماعی را فراموش کرده‌اند، که این می‌تواند یک تصویر گسترده‌تر و دقیق‌تر از تصویر یک اقتصاد صرفاً کار ارائه کند" (اینمن، ۲۰۱۴، پاراگراف ۷)

پس اگر پیشنهادهایی پیدا شوند که مایل باشند نویسندگان همکار خود را تشویق به ارائه توصیه‌های تجربی آزموده شده بنمایند و آنها را بهبود بخشند. واقعیت این است سیاست‌های مدیریت موثر و آگاهانه بر آموزش و پرورش و کار برای توسعه اقتصادی در کشورهای نو ظهور به لحاظ اقتصادی حیاتی هستند تا اقتصاد این کشورها بدرستی تثبیت شوند. با توجه به افزایش سرعت تغییر در جهان، دانشجویان فعلی موسسات آموزشی می‌گویند که مهارت و حرفه‌ای که آنها را در نهایت به کار در جامعه بگمارد ممکن است هنوز اختراع نشده است.

حتی مشاغل موجود هم که مردم در آن مشغول به کار هستند به احتمال زیاد و به طور گسترده متعلق به دهه‌های مختلف پیش از آن است که در حال حاضر ادامه می‌یابد. بنابراین، این موضوع بسیار مهم است که سیاست‌های آموزشی و سیاست تنظیم بازار کار می‌بایست بسیار نزدیک به هم و با هم مرتبط باید باشند. برای انجام این کار بهتر است برنامه‌ریزی‌های انجام شده را مجدداً مورد بازنگری قرار دهیم و راه‌های غیر از این را ترک و موضوع این ارتباط را به شانس و اقبال نسپاریم.

۵- نتیجه‌گیری

در این مقاله مروری بر ادبیات نظری و تجربی موجود در رابطه با بیکاری فارغ‌التحصیلان شده است. به طور خاص، این دو فرضیه رقیب اصلی یعنی **عدم تطابق مهارت‌ها** و **عرضه بیش از حد مهارت‌ها** مورد بررسی قرار گرفته است.

بر اساس بررسی ادبیات این تحقیق، می‌توان نتیجه گرفت که برداشت‌گزینشی سیاسی تنها از یکی از دو دیدگاه ممکن است یک شکست مفتضحانه در بلندمدت به دنبال داشته باشد.

با وجود آن، تأکید سیاست‌ها بر افزایش فرصت‌های اشتغال برای مطابقت با افزایش تعداد فارغ‌التحصیلان در جستجوی کار می‌باشد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که دولت‌ها و دیگر شرکای توسعه اجتماعی باید دیدگاه‌های خود را در رابطه با بیکاری فارغ‌التحصیلان و مدیریت آن در پرتو تحلیل بالا دوباره بررسی نمایند.

همچنین تلاش کردیم که یک طرح آسیب‌شناسانه ارائه شود که بتوان بوسیله آن به مدیریت بیکاری فارغ‌التحصیلان در هر اقتصادی پرداخت.



منابع :

مقاله فارسی :

ایزدی، صمد . (۱۳۸۰). بررسی وضعیت اشتغال آموزش دیدگان مراکز فنی و حرفه ای استان مازندران طی برنامه پنج ساله دوم توسعه اقتصادی، اجتماعی استان. سازمان آموزش فنی و حرفه ای. ۱۳۸۰

بیابانی، جهانگیر (۱۳۷۹) تبیین نوع بیکاری دانش آموختگان آموزش عالی طی سالهای ۱۳۶۸ تا ۷۸ خلاصه مجموعه مقالات بررسی مشکلات و چشم انداز اشتغال دانش آموختگان آموزش عالی . پژوهشکده علوم انسانی و اجتماعی جهاد دانشگاهی تهران.

زرغامی، مصطفی (۱۳۸۰) اشتغال و بیکاری دانش آموختگان آموزش عالی، وضعیت گذشته و موجود، ترسیم چشم انداز آتی، راه‌های رفع مشکل. پژوهشکده علوم انسانی و اجتماعی جهاد دانشگاهی تهران

فلیحی، نعمت (۱۳۷۹) بررسی وضعیت اشتغال دانش آموختگان دانشگاهها در بخشهای خصوصی و عمومی پیش بینی تحولات آن تا پایان برنامه سوم. سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور.

غفوری حبیب الله (۱۳۹۰) آسیب شناسی و پیامد سنجی اجرای طرح کارورزی در سال های ۱۳۸۷ تا ۱۳۸۹ بر اشتغال « دانش آموختگان دانشگاهی»

مقاله انگلیسی:

Aryeetey, E., & Ahene, A. A. (۲۰۰۵, March). Changing Regulatory Environment for Small-medium Size Enterprises and their Performance in Ghana. Centre on Regulation and Competition Working Paper Series, Paper No. ۱۰۳. Manchester, UK: Institute for Development Policy and Management, University of Manchester.

Bowman, S. (۲۰۱۰). It's simple: Oversupply graduates and get graduate unemployment. Retrieved December ۳۱, ۲۰۱۳ from <http://www.csmonitor.com/Business/The-Adam-Smith-Institute-Blog/۲۰۱۰/۱۱/۰۵/It-s-simple-Oversupply-graduates-and-get-graduate-unemployment>

Center for College Affordability and Productivity. (CCAP, ۲۰۱۰). From Wall Street to Wal-Mart: Why College Graduates are not Getting Good Jobs. Retrieved December ۳۱, ۲۰۱۳ from <http://files.eric.ed.gov>

Hu, Y. (۲۰۱۳). Oversupply of College Graduates? Structural Mismatch! Retrieved December ۳۱, ۲۰۱۳ from <http://www.pii.com/blogs/china/?p=۲۸۷۶>

Seth Oppong^۱ & Paul R. Sachs (۲۰۱۵) MANAGING GRADUATE UNEMPLOYMENT IN EMERGING ECONOMIES: CRITICAL ANALYSIS OF THE SKILLS MISMATCH AND OVERSUPPLY THESE