



مؤسسه کار و تأمین اجتماعی

۱۵۴

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

سیستم‌های اطلاعات بازار کار

و برنامه‌ریزی توسعه منابع انسانی

در اقتصادهای توسعه‌یافته، در حال توسعه و در حال گذار

نویسنده:

نیکلاس منگزهو

ترجمه:

الهام امیری

اردیبهشت ۱۳۸۸

منگزهو، نیکلاس

Mangozho, Nicholas

سیستم های اطلاعات بازار کار و برنامه ریزی توسعه منابع انسانی در اقتصادهای توسعه یافته، در حال توسعه و در حال گذار/ نیکلاس منگزهو؛ ترجمه الهام امیری.

تهران: موسسه کار و تامین اجتماعی، ۱۳۸۸.

3 - 08 - 5244 - 600 - 978

۱۰۸ ص. مصور، جدول ۱۵,۰۰۰ ریال:

عنوان اصلی: Current practices in labour market information systems development for human

نیروی انسانی -- برنامه ریزی -- بازار کار -- موسسه کار و تامین اجتماعی.

۱۳۸۷ ۹/۸/۵۷۱۳/HD

۱۳۲۶۶۸۲

۶۵۸,۲۰۱

سیستم های اطلاعات بازار کار و برنامه ریزی توسعه منابع انسانی

ناشر: مؤسسه کار و تامین اجتماعی

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

چاپ اول ۱۳۸۸

حروفچینی و صفحه آرایی: سیده کبری ستاری

لیتوگرافی چاپ و صحافی: سازمان چاپ و انتشار

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۵۲۴۴-۰۸-۳

قیمت: ۱۵,۰۰۰ ریال

نشانی: پاسداران - ابتدای اختیاریه جنوبی - کوچه آزاده - شماره ۵

۱۹۴۵۹۴۱۱۴۸

کد پستی

دورنگار: ۲۲۵۸۹۸۹۱

تلفن: ۲۲۵۶۲۷۳۳

پست الکترونیکی: lssi@lssi.ir

شبکه اطلاع رسانی: www.lssi.ir

فهرست مطالب

شماره صفحه

عنوان

الف	مقدمه
ج	پیشگفتار
۱	فصل اول : تکامل رویکردهای تجزیه و تحلیل بازار کار
۱۹	فصل دوم: روش های رایج توسعه سیستم های اطلاعات بازار کار
۶۵	فصل سوم : موانع توسعه سیستم اطلاعات بازار کار و استراتژیهای غلبه بر آنها: معرفی بر یافته‌ها
۷۷	فصل چهارم: نتایج؛ از تجزیه و تحلیل بازار کار تا سیاست ها و برنامه‌ها
۸۹	پیوست‌ها
۹۵	منابع

سرعت روز افزون تغییرات تکنولوژیک، جهانی شدن، افزایش رقابت و لزوم کسب مزیت رقابتی توسط بنگاه های اقتصادی و ورود آنها به بازارهای جهانی توجه اندیشمندان و صاحب نظران مدیریت را بیش از پیش به توسعه منابع انسانی و پرورش انسانهای متخصص و هوشمند جلب نموده است.

توسعه منابع انسانی، عامل توسعه پایدار و پستوانه رشد بلند مدت اشتغال کشورهاست. چرخش نظام های اقتصادی و دولتی به سمت اقتصادهای دانش محور، تغییر الگوهای اشتغال از بخش دولتی به بخش خصوصی و کاهش میزان اشتغال در بخش دولتی چالشی جدی بر فرایند برنامه ریزی نیروی انسانی تحمیل کرده است. این تغییرات به ناچار موجب تغییر وظایف برنامه ریزان نیروی انسانی نیز به رویکردهای متفاوت برنامه ریزی می گردد.

تجزیه و تحلیل بازار کار به عنوان فایده سنجش و ارزیابی نیروهای اقتصادی و جمعیت شناختی که از یک طرف با فرایند تعمیم و انبساط و از طرف دیگر با اشتغال مرتبط هستند یکی از ابزارهای مؤثر در تنظیم و اجرای سیاست های توسعه منابع انسانی و اشتغال می باشد. تفسیر تغییرات ساختاری بازار کار و طراحی سیاست ها و برنامه های مؤثر توسعه منابع انسانی موجب ارتباط بیشتر سیستم های آموزشی و بازار کار می گردد. به همین منظور وجود سیستم روز آمد و جامع اطلاعات بازار کار می تواند سیاستمداران و برنامه ریزان کشور را در تنظیم و اجرای سیاست ها و برنامه های ملی و بخشی توسعه اشتغال و نیروی انسانی یاری نماید.

در این کتاب نویسنده بر آن است تا کاربرد اطلاعات بازار کار را در برنامه ریزی منابع انسانی و اشتغال مورد بحث قرار دهد و روش های رایج تجزیه و تحلیل، تولید و توزیع اطلاعات بازار کار را در نمونه ای از کشورهای توسعه یافته، در حال توسعه و در حال گذار بررسی و برخی از موانع رایج در کاربرد اطلاعات بازار کار و توسعه سیستم اطلاعات بازار کار را شناسایی و ارائه نماید.

این مجموعه اهمیت سازماندهی اطلاعات بازار کار قابل دسترس و به روز را به سیاست‌گذاران و تمام کسانی که به نحوی با تنظیم، اجرا و ارزیابی تجزیه و تحلیل سیاستهای توسعه منابع انسانی و برنامه‌های فعال بازار کار ارتباط دارند یاد آور می‌گردد و تأکید می‌کند که با وجود اهمیت فوق العاده تجزیه و تحلیل بازار کار و ایجاد سیستم‌های اطلاعات بازار کار، طراحی و اجرای سیاست‌ها و برنامه‌های کارآمد چالشی است که بسیاری از کشورها تلاش می‌کنند تا بر آن فائق آیند.

در سه کار و تأمین اجتماعی تلاش دارد تجارب و دستاورد سایر کشورها را در اختیار صاحب‌منظران و سیاستگذاران کشور قرار دهد تا آنها را در انتخاب مسیر و اتخاذ تصمیم درست برای توسعه کشور ریزمان یاری نماید.

دکتر محمد رضا سپهری

رئیس مؤسسه کار و تأمین اجتماعی

پیشگفتار

مجموعه حاضر بر توسعه LMIS¹ (سیستم‌های اطلاعات بازار کار) و کاربرد اطلاعات بازار نیروی کار LMI² در جهت تنظیم و اجرای سیاست‌ها و برنامه‌های توسعه منابع انسانی HRD³ متمرکز است. عبارت "اطلاعات بازار کار" توسط سازمان بین‌المللی کار به صورت زیر تعریف شده است:

"هر گونه اطلاعات مربوط به اندازه و ترکیب بازار کار یا هر یک از بخش‌های آن، شیوه‌ای که بازار کار بر طبق آن عمل می‌کند، مشکلات و فرصت‌هایی که ممکن است در ارتباط با بازار نیروی کار وجود داشته باشد و انگیزه‌های مربوط به کار یا ایده کسانی که جزئی از بازار کار می‌باشند"

با توجه به نقش حساس توسعه منابع انسانی در کاهش فقر و بیکاری و نیز ارتقاء برنامه کار شایسته، توسعه منابع انسانی یکی از اولیتهای سازمان بین‌المللی کار می‌باشد. در این مطالعه، وضع کنونی گردآوری اطلاعات بازار کار، تحلیل و شیوه‌های توزیع اطلاعات در نمونه‌ای منتخب از کشورهای توسعه یافته، بر جان گذار و در حال توسعه با توجه به تعریف آنچه که می‌تواند به عنوان شیوه‌های خوب توسعه سیستم‌های اطلاعات بازار کار و استفاده از اطلاعات بازار کار در برنامه‌ریزی توسعه منابع انسانی آینده مورد بررسی خواهد شد. ضرورت وجود اطلاعات قابل اطمینان، جامع و به روز در مورد شیوه‌های گوناگون بازار کار به طور گسترده مورد توجه قرار گرفته است. بنابراین ما دیگر در این مورد صحبت نمی‌کنیم. نکته قابل توجه اینکه مهمترین نقش منابع انسانی و برنامه‌ریزان فعال، تصحیح اختلالات و عدم تعادلهای ناشی از تغییرات ساختاری بازار کار است. لذا قابلیت دسترسی به

1- Labour market information system

2 - Labour market information

3 - Human Resources Development

اطلاعاتی که تصویر کاملی از وضعیت بازار کار را به ما ارائه کند، مبنایی برای اقدامات اصلاحی است.

در اینجا هدف، اصلاح شیوه ایجاد سیستم اطلاعات بازار کار نیست؛ چرا که منابع فراوانی در این مورد وجود دارند. هدف اصلی در اینجا استخراج درس‌های عملی از روشهای رایج در جهت کمک به سیاست‌گذاران است تا با توجه به شرایط بازار کار و میزان منابع موجود، سیاستها و برنامه‌های مؤثری جهت توسعه منابع انسانی اتخاذ نمایند. این مطالعه به طور خاص به دنبال دستیابی به اهداف زیر می باشد:

- شناسایی منابع اطلاعاتی بازار کار و اینکه چگونه اطلاعات به دست آمده از منابع مختلف در کنار هم و در قالب محصولات ملموس توسط سیاست‌گذاران و مؤسسات توسعه منابع انسانی استفاده می‌شوند یا می‌توانند مورد استفاده قرار بگیرند.

- شناسایی پایگاه‌های مختلف اطلاعات بازار کار و نشان دادن اینکه چگونه آنها چگونه اطلاعات را به اشتراک می‌گذارند و فعال‌های خودشان را سازماندهی می‌کنند.

این بررسی عملاً برای افراد زیر مفید می باشد:

- ۱) آژانس‌ها یا کارگزاران دولتی که سیاست محوری آنها توسعه منابع انسانی است
- ۲) مدیران مؤسسات کارآموزی و مؤسسات کاریابی بخش دولتی و خصوصی
- ۳) شرکای اجتماعی (۴) تمام نهادها و افرادی که در گردآوری، تحلیلی و توزیع اطلاعات بازار کار مشارکت دارند و در تنظیم و اجرای سیاستها و برنامه‌های توسعه منابع انسانی ایفای نقش می‌کنند.

این مجموعه در چهار فصل تنظیم شده و شامل سه پیوست می‌باشد. فصل اول به طور خلاصه، تجزیه و تحلیل بازار کار را به عنوان راه دیگر برنامه‌ریزی نیروی انسانی، تشریح می‌نماید. این فصل همچنین کاربران اصلی اطلاعات، نوع اطلاعاتی که آنها برای انجام موفقیت آمیز وظایفشان نیاز دارند و مهمتر از همه مشکلات موجود در سیاست توسعه

منابع انسانی را که بایستی به واسطه اطلاعات بازار کار مورد ارزیابی قرار گیرد، مشخص می‌کند.

فصل دوم، تجربیات نمونه منتخبی از کشورها را از لحاظ تولید و کاربرد اطلاعات بازار کار مورد مقایسه قرار می‌دهد. این کار از طریق ارائه "نقشه‌های سیستم" ده کشور زیر انجام می‌شود: کانادا، انگلستان، سنگاپور، فیلیپین، هند، مجارستان، اوکراین، جامائیکا، بحرین و زیمبابوه. "نقشه‌های سیستم" همراه با توضیحات کوتاه و موجز نقاط قوت، ضعف و چالش‌های پهن‌روی هر کشور ارائه می‌شوند. این نقشه‌ها شامل اطلاعات زیر می‌باشند:

- منابع اولیه اطلاعات بازار کار (عمدتاً ویژه توسعه منابع انسانی)
- روش‌های تبدیل اطلاعات (چه نوع محصولات اطلاعاتی مشخصی تولید می‌شود و چه کسی مسئول تولید آنها می‌باشد؟)
- روش‌های توزیع اطلاعات (حداکثر مشتریان اطلاعات می‌باشند؟)

فصل سوم، مهمترین یافته‌های تحقیق را ارائه می‌کند. این بخش روندهای متعارف و یا آنچه را که می‌تواند در توسعه و استفاده از اطلاعات بازار کار برای سیاستگذاری و برنامه‌ریزی توسعه منابع انسانی مطلوب باشد، مورد شناسایی قرار می‌دهد. در نهایت فصل چهارم با پیشنهاد چند استراتژی جهت برطرف نمودن مواضع توسعه سیستم‌های اطلاعات بازار کار و استفاده از اطلاعات بازار کار، خاتمه می‌یابد.