

خبرنامه خارجی

روایتی از ساختن آینده با جوانان ایرانی
گزارش آموزش حین کار و ورود به صنعت

۰۴ / ۰۵





آینده، تصمیم امروز ماست مسئولیتی مشترک برای صنعت و نسل جوان

وقتی جوانان احساس کنند جایی برای رشد ندارند، وقتی مسیر ورودشان به صنعت مبهم و فرساینده باشد، نه تنها سرمایه انسانی تضعیف می‌شود، بلکه امید نیز آسیب می‌بیند. در چنین شرایطی، نقش صنعت پررنگ‌تر می‌شود. اگر برخی ساختارهای کلان کند حرکت می‌کنند، اگر فرآیندها پاسخ‌گو نیستند، اگر بخشی از نسل جوان احساس طردشدگی می‌کند، سازمان‌ها می‌توانند بخشی از این خلأ را پر کنند. نه با شعار. نه با اقدامات نمایشی. که با ایجاد فرصت واقعی.

سرمایه‌گذاری بر توسعه سرمایه انسانی، در چنین روزهایی، یک انتخاب مسئولانه و آینده‌ساز است. چلچله تلاشی است برای پر کردن بخشی از این شکاف. تلاشی برای اینکه فاصله آموزش و صنعت کوتاه‌تر شود. برای اینکه سابقه کار، یک مانع ورود نباشد و نتیجه یک مسیر طراحی شده باشد. مسیری که در آن، جوان مستعد به جای انتظار طولانی، فرصت تجربه می‌یابد. مسیری که در آن، سازمان به جای گلایه از نبود نیروی آماده، در شکل‌گیری آن نقش دارد.

اقتصاد هر کشور، پیش از آنکه با شاخص‌ها سنجیده شود، با فرصت‌هایی که برای نسل جوانش می‌سازد و بر پایه کیفیت نیروی انسانی آن شکل می‌گیرد. نه صرفاً بر پایه سرمایه مالی یا تجهیزات، بلکه بر پایه نسلی که فرصت می‌یابد توانمندی‌های خود را بالفعل کند. هر جوانی که امکان ساختن نخستین تجربه حرفه‌ای خود را پیدا می‌کند، هر سازمانی که در این مسیر مشارکت می‌کند، و هر تصمیمی که فاصله آموزش و صنعت را کوتاه‌تر می‌کند، در حال ساختن آینده‌ای پایدارتر است.

امروز شرایط کشور ساده نیست. اقتصاد با فشارهای مزمن روبه‌روست، بازار کار بی‌ثبات است، و بسیاری از جوانان با احساس بلاتکلیفی، ناامیدی یا دیده‌نشدن دست‌وپنجه نرم می‌کنند. نسلی که سال‌ها درس خوانده، اما در مواجهه با بازار کار، یا فرصت نمی‌یابد، یا صدایش شنیده نمی‌شود، یا برای اثبات خود باید چند برابر تلاش کند.

در چنین فضایی، فاصله میان استعداد و فرصت، نه تنها یک چالش فردی که به یک مسئله ملی تبدیل می‌شود.

مسئله‌ای که صنعت و جوانان را کند می‌کند شکاف پنهان بازار کار سابقه کار؛ قفل‌ی که دو طرف در را بسته است

این چرخه تکراری، سال‌هاست بخشی از سرمایه انسانی کشور را در حالت انتظار نگه داشته است. استعدادهایی که به دلیل نداشتن «تجربه رسمی» از چرخه حرفه‌ای حذف می‌شوند. در سوی دیگر این معادله، سازمان‌ها نیز با چالش جدی روبه‌رو هستند. مدیران صنعتی از کمبود نیروی آماده‌به‌کار، زمان‌بر بودن فرآیند آماده‌سازی نیرو، افزایش هزینه‌های آموزش اولیه و ریسک جذب نیروهای کم‌تجربه گلایه دارند.

مسئله روشن است:

ما با کمبود استعداد مواجه نیستیم.
با کمبود تجربه ساختارمند مواجه ایم.
اگر این شکاف پر نشود، دو اتفاق هم‌زمان رخ می‌دهد:

جوانان مستعد دلسرد می‌شوند و سازمان‌ها با هزینه‌های بالاتر و بهره‌وری پایین‌تر مواجه می‌شوند.

سابقه کار آن جملاتی نیست که برای تعریف خودمان در رزومه می‌نویسیم.

مدرکی نیست که در دانشگاه کسب می‌کنیم.
سابقه کار، نقطه ورود به چرخه تولید و اقتصاد است. و اگر این نقطه ورود به درستی طراحی نشود، بسیاری از ظرفیت‌های انسانی کشور هرگز فعال نخواهند شد.

هر سال هزاران جوان با امید، انگیزه و سال‌ها تلاش آموزشی وارد بازار کار می‌شوند. آن‌ها درس خوانده‌اند، پروژه انجام داده‌اند، مهارت‌های نظری آموخته‌اند و خود را برای ورود به صنعت آماده کرده‌اند. اما در نخستین مواجهه با فرآیند استخدام، با پرسشی روبه‌رو می‌شوند که مسیر بسیاری از آن‌ها را متوقف می‌کند:



سابقه کار دارید؟

این پرسش از نگاه کارفرما منطقی است. هیچ سازمانی مایل نیست هزینه آزمون و خطای طولانی را پردازد. اما از نگاه جوانی که تازه فارغ‌التحصیل شده، این پرسش به یک بن‌بست ساختاری تبدیل می‌شود.

برای داشتن سابقه باید شغل داشت.
و برای داشتن شغل باید سابقه داشت.



وقتی مسئله جدی گرفته شد! از دغدغه تا طراحی یک مدل عملی

چلچله از دل همین مسئله متولد شد. در بستر فعالیت‌های صنعتی هلدینگ اسمیران، پس از سال‌ها مواجهه مستقیم با چالش جذب نیرو، یک پرسش اساسی شکل گرفت: آیا می‌توان به جای گلایه از کمبود نیروی آماده، در ساختن آن نقش ایفا کرد؟ پاسخ، طراحی یک مسیر متفاوت بود. مسیری که آموزش را از صنعت جدا نکند و اشتغال را به پایان مسیر آموزشی موکول نسازد.

چلچله یک برنامه آموزشی-استخدامی یک‌ساله در صنعت فولاد است؛ مدلی که چهار مؤلفه کلیدی را به صورت هم‌زمان در کنار هم قرار می‌دهد:

- آموزش تخصصی فنی
- آموزش مهارت‌های نرم و سازمانی
- تجربه واقعی کار در محیط صنعتی
- پرداخت حقوق پایه و بیمه در طول مسیر

در این مدل، یادگیری در کلاس متوقف نمی‌شود. فراگیران از ابتدا با فضای واقعی کار مواجه می‌شوند، تجهیزات را لمس می‌کنند، در کنار تیم‌های حرفه‌ای قرار می‌گیرند و مسئولیت می‌پذیرند.

ساختار برنامه در سه مرحله طراحی شده است: **۱** یکپارچگی دانش فنی فراگیران و آشنایی با زنجیره صنعت فولاد

۲ انتخاب تخصص و ورود به کارگاه‌های عملی

۳ کارآموزی و دوره سایه‌یاری در محیط واقعی صنعت

در کنار مهارت‌های فنی، مهارت‌هایی مانند کار تیمی، ارتباط حرفه‌ای، انضباط سازمانی و حل مسئله نیز به صورت هدفمند آموزش داده می‌شود.

مسئله‌ی صنعت را نمی‌توان به تنهایی با پرورش نیروی ماهر حل کرد. صنعت امروز به نیروی حرفه‌ای نیاز دارد. همانطور که جوانان احتیاج دارند صنعت به آن‌ها فرصت حرفه‌ای شدن بدهد.

این گزارش در دو بخش تنظیم شده است.

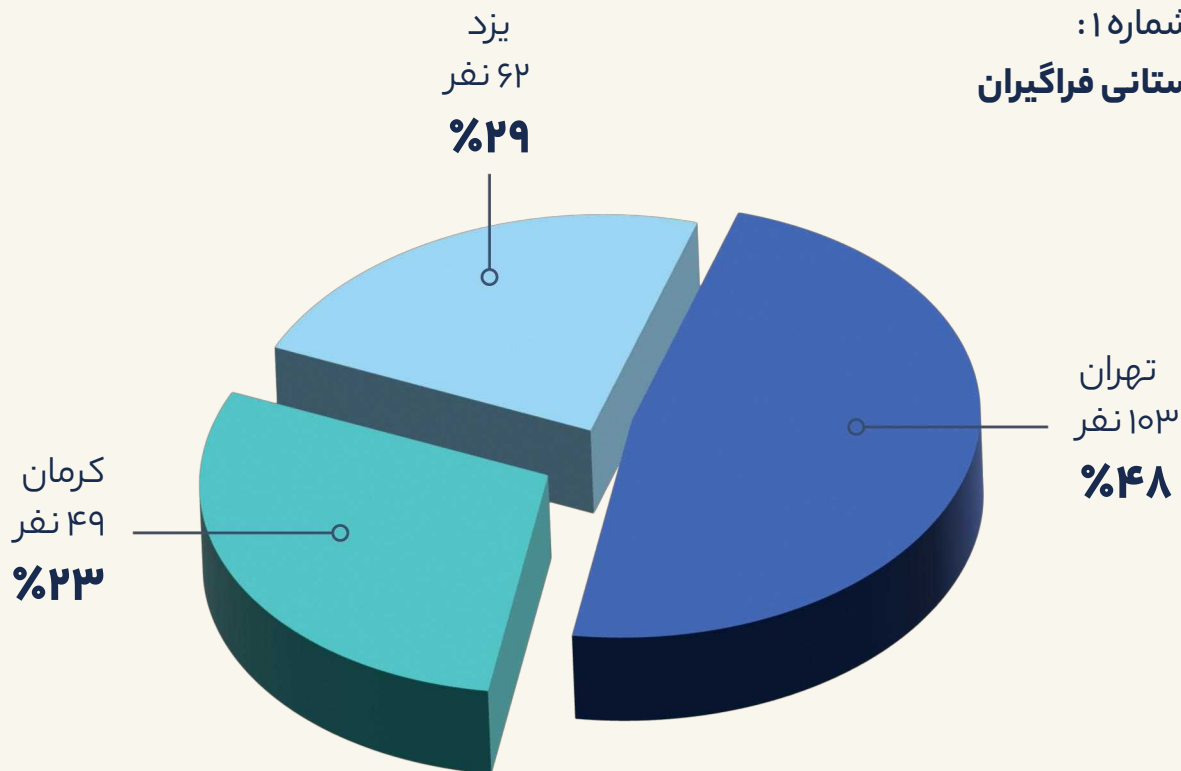
در بخش نخست، مروری بر تجربه اجرای نخستین دوره طرح چلچله و مسیر ۲۱۷ فراگیری که در سال‌های ۱۴۰۳ تا ۱۴۰۴ وارد این برنامه شدند ارائه می‌شود؛ تجربه‌ای که نشان داد آموزش حین کار می‌تواند مسیر ورود جوانان به صنعت را هموارتر کند.

در بخش دوم، به نسل جدید فراگیران چلچله پرداخته‌ایم؛ جوانانی که در سال ۱۴۰۴-۱۴۰۵ به این برنامه پیوسته‌اند و اکنون در میانه مسیر مهارت‌آموزی و تجربه حرفه‌ای خود قرار دارند. این بخش تصویری از آغاز مسیر آن‌ها، میزان استقبال از این دوره و مسیری که تا ورود به صنعت پیش رو دارند ارائه می‌دهد.

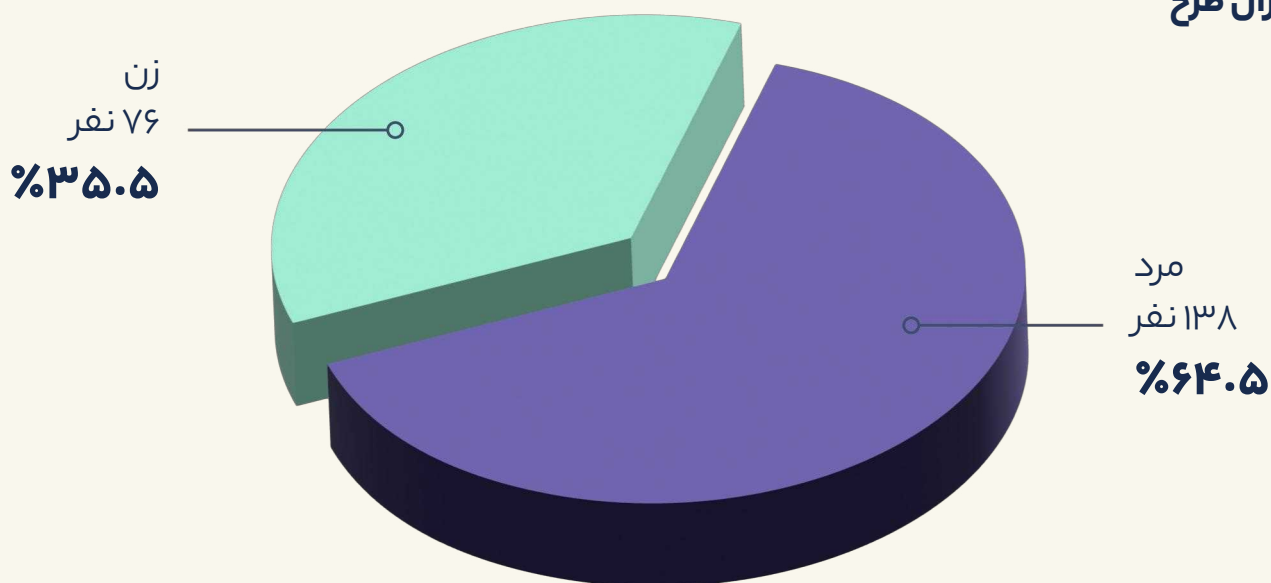


فراگیران دوره اول چلچله در یک نگاه

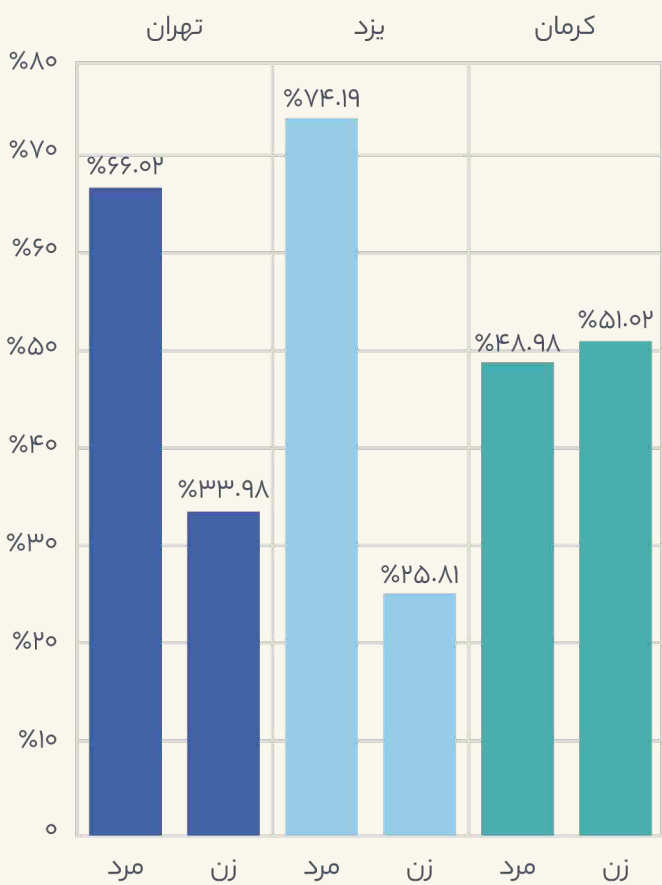
نمودار شماره ۱:
توزیع استانی فراگیران



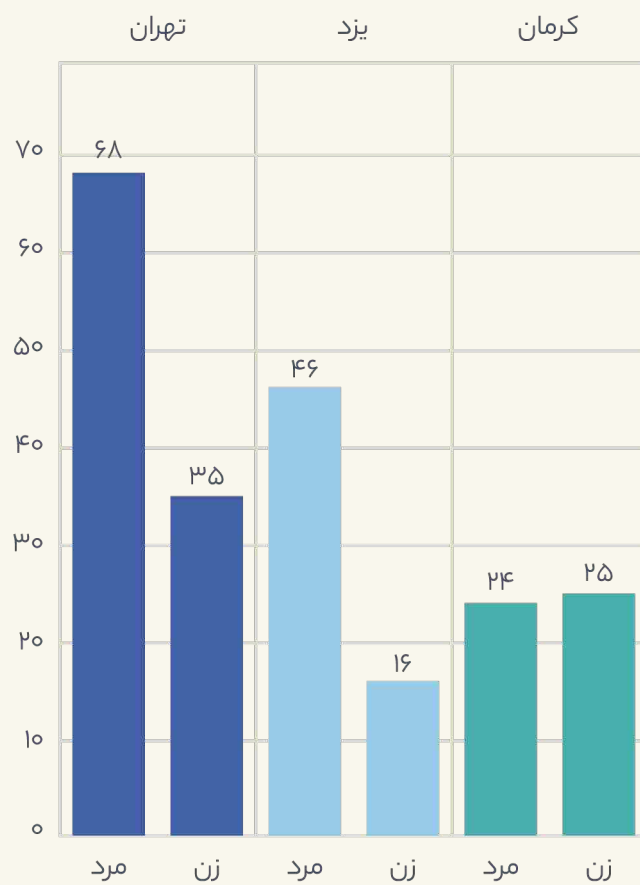
نمودار شماره ۲:
بررسی کلی تفکیک جنسیتی
فراگیران طرح



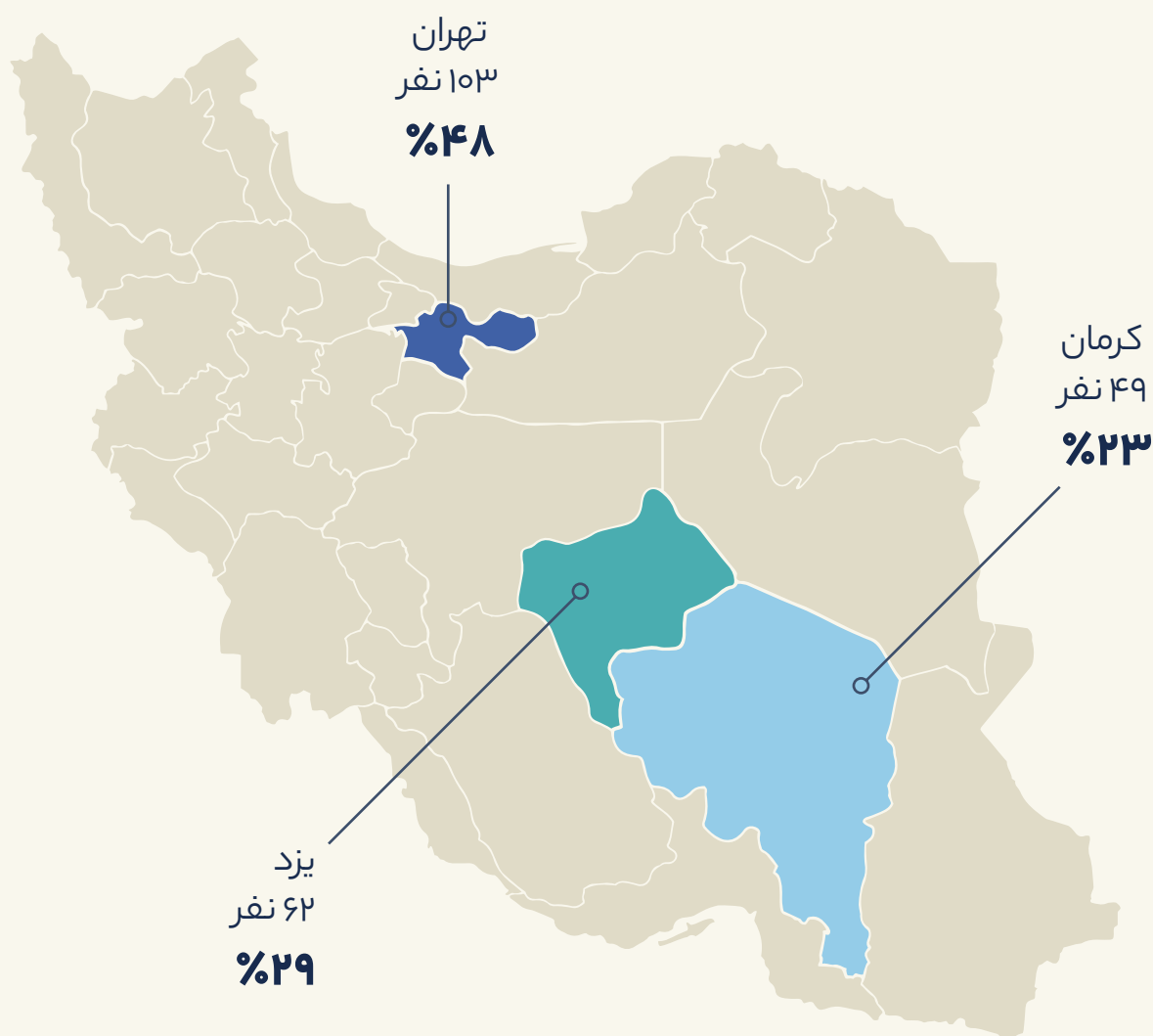
نمودار شماره ۴:
درصد تفکیک جنسیتی
در هر استان



نمودار شماره ۳:
تفکیک فراگیران بر
حسب جنسیت و استان



بررسی ترکیب جنسیتی فراگیران در سه استان نشان می‌دهد این طرح توانسته گروه متنوعی از جوانان را جذب کند. در استان کرمان، توزیع مشارکت میان زنان و مردان تقریباً متعادل بوده و زنان با سهمی اندکی بیشتر (حدود ۵۱٪) حضور پررنگی در این برنامه داشته‌اند. در تهران نیز مردان با حدود دو سوم مشارکت، بخش بزرگی از فراگیران را تشکیل داده‌اند. در استان یزد هم استقبال قابل توجهی از سوی متقاضیان مرد دیده می‌شود و آن‌ها بیش از ۷۴٪ ظرفیت دوره را به خود اختصاص داده‌اند. این الگوها نشان می‌دهد طرح توانسته متناسب با شرایط و ساختار بازار کار در هر استان، مخاطبان متفاوتی را جذب کند و فرصت تجربه حرفه‌ای را برای طیف گسترده‌ای از جوانان فراهم آورد.



عددها چه می‌گویند؟ تجربه‌ای که از مرحله ایده عبور کرده است

در سال نخست
اجرای این مدل،
۲۱۴ فراگیر در سه استان
جذب و آموزش داده
شدند.

۲۱۴ جوان که توانستند نخستین سابقه حرفه‌ای خود را در یک چارچوب واقعی و استاندارد بسازند.
۲۱۴ تجربه که نشان داد این مدل صرفاً یک ایده آموزشی نیست، بلکه یک ساختار عملیاتی قابل اجراست.

در کشوری که هر سال جمعیت بزرگی از فارغ‌التحصیلان وارد بازار کار می‌شوند و نرخ بیکاری جوانان بالاتر از میانگین کل است، توسعه مدل‌های آموزش حین کار می‌تواند تأثیری راهبردی داشته باشد.

اگر تنها درصد کوچکی از صنایع کشور چنین رویکردی را بپذیرند، هزاران فرصت برای ساختن سابقه حرفه‌ای ایجاد خواهد شد.

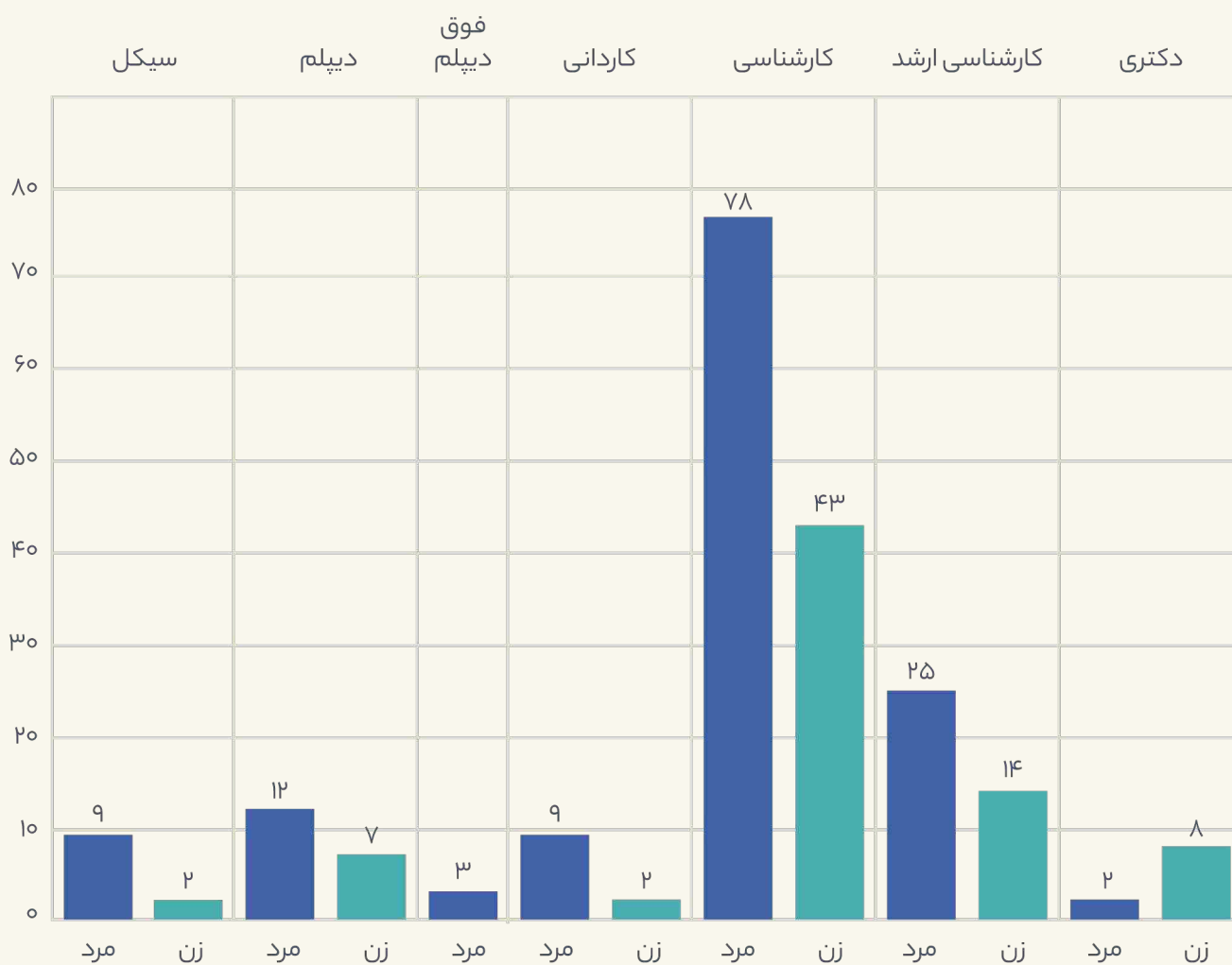


چالچله نشان داد که می‌توان:

**آموزش را کاربردی کرد،
سابقه را بخشی از فرآیند یادگیری ساخت،
و گذار از آموزش به اشتغال را مدیریت کرد.**



نمودار شماره ۵:
بررسی مدرک تحصیلی فراگیران
بر حسب جنسیت



ترکیب تحصیلی فراگیران؛ از دانشگاه تا صنعت

نگاه ترکیبی به جنسیت، مدرک تحصیلی و پراکندگی استانی نیز تصویر جالبی از مخاطبان این طرح ارائه می‌دهد. در تهران، تنوع تحصیلی بسیار گسترده است؛ به طوری که هم بخش قابل توجهی از دارندگان مدارک تحصیلات تکمیلی و دکتری در این استان حضور دارند و هم گروهی از افراد با مدارک پایه‌تر. این تنوع نشان می‌دهد پایتخت طیف وسیعی از متقاضیان با مسیرهای آموزشی متفاوت را در خود جای داده است.

در استان **یزد**، بدنه اصلی شرکت‌کنندگان را فارغ‌التحصیلان مقطع کارشناسی، به ویژه مردان، تشکیل می‌دهند؛ الگویی که نشان می‌دهد بسیاری از جوانان این استان پس از پایان دوره کارشناسی، مسیر مهارت‌آموزی و ورود سریع‌تر به صنعت را انتخاب می‌کنند.

در مقابل، استان **کرمان** در مقطع کارشناسی ترکیب کاملاً متعادلی از زنان و مردان را نشان می‌دهد؛ جایی که تعداد شرکت‌کنندگان زن و مرد دقیقاً برابر بوده است. این توازن، نشانه‌ای از مشارکت همزمان و برابر دو گروه در مسیر مهارت‌آموزی و تجربه حرفه‌ای در این استان است.

بررسی ترکیب تحصیلی فراگیران نشان می‌دهد بدنه اصلی شرکت‌کنندگان را فارغ‌التحصیلان مقطع کارشناسی تشکیل می‌دهند؛ جایی که ۷۸ مرد و ۴۳ زن حضور دارند. این موضوع نشان می‌دهد بسیاری از فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، برای ورود مؤثرتر به بازار کار به مهارت‌آموزی عملی و تجربه حرفه‌ای نیاز دارند و این دوره‌ها توانسته‌اند پاسخ مناسبی به این نیاز بدهند. در مقاطع تحصیلات تکمیلی نیز نکته جالب توجه، حضور پررنگ زنان در مقطع دکتری است؛ جایی که ۸ زن در برابر ۲ مرد در این برنامه شرکت کرده‌اند. این داده نشان می‌دهد حتی در میان بالاترین سطوح آکادمیک نیز تمایل قابل توجهی برای کسب مهارت‌های عملی و ورود جدی‌تر به بازار کار وجود دارد.

در سوی دیگر طیف تحصیلی، حضور قابل توجه مردان در مقاطع پایه‌تر نشان می‌دهد بخشی از جوانان ترجیح داده‌اند زودتر وارد مسیر مهارت‌آموزی و یادگیری عملی شوند و مسیر حرفه‌ای خود را خارج از چارچوب‌های صرفاً دانشگاهی دنبال کنند.

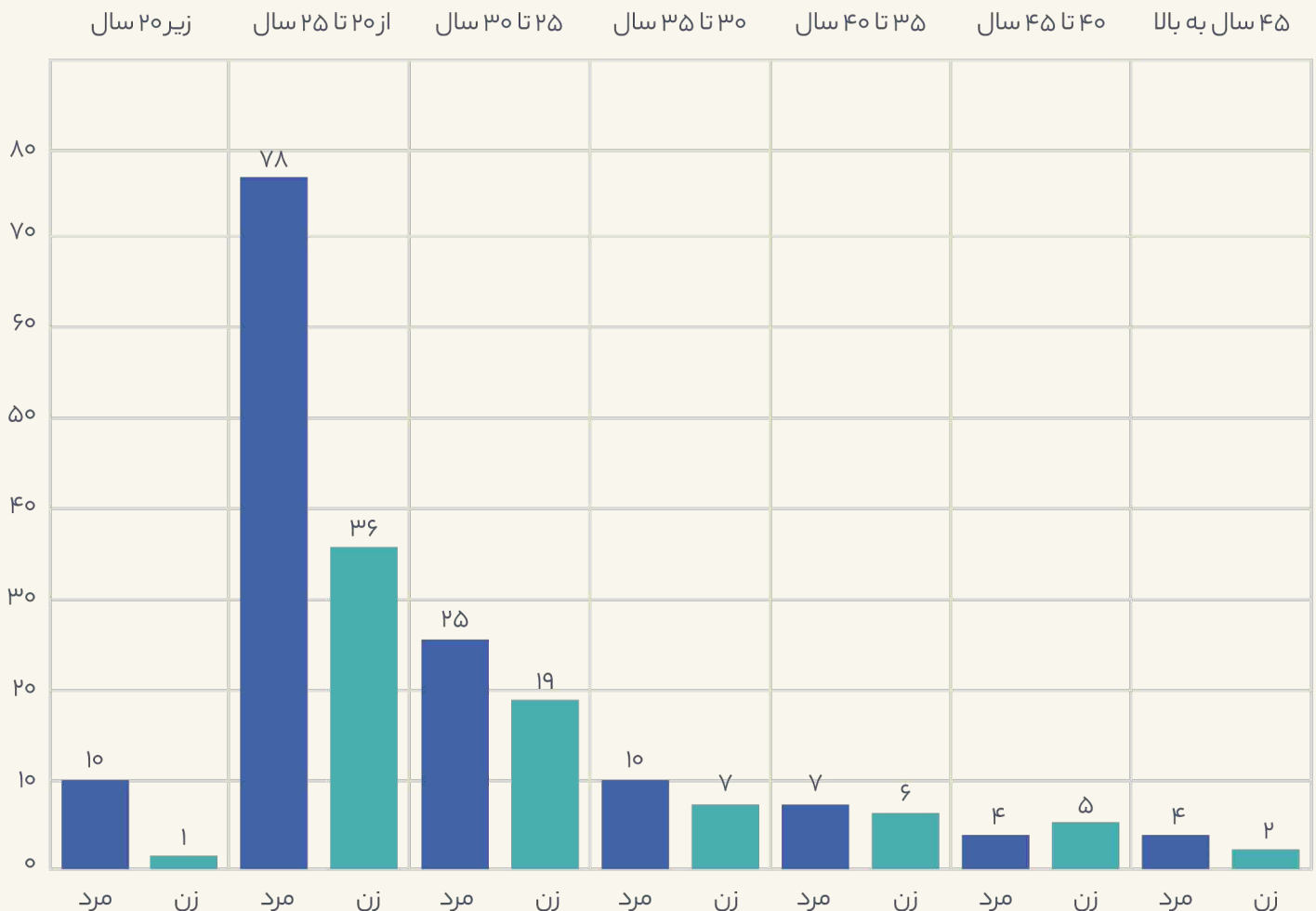


تحلیل دقیق‌تر داده‌ها نیز همین الگو را تأیید می‌کند. از میان ۹۲ نفری که کارآموزی را گذرانده‌اند، ۳۵ نفر استخدام شده‌اند؛ یعنی نرخ موفقیت آن‌ها حدود ۳۸٪ بوده است. در مقابل، در میان ۱۲۲ نفری که تجربه کارآموزی نداشته‌اند، تنها ۱۵ نفر موفق به استخدام شده‌اند و نرخ موفقیت آن‌ها حدود ۱۲٪ ثبت شده است.

تجربه کارآموزی می‌تواند شانس ورود به بازار کار را به شکل چشمگیری افزایش دهد. بررسی نتایج نشان می‌دهد از میان ۵۰ نفری که موفق به استخدام شده‌اند، ۷۰٪ آن‌ها پیش از آن تجربه کارآموزی داشته‌اند؛ نشانه‌ای روشن از تأثیر تجربه عملی در آمادگی حرفه‌ای افراد.

به بیان ساده، داشتن تجربه کارآموزی می‌تواند بیش از سه برابر شانس استخدام را افزایش دهد؛ داده‌ای که نشان می‌دهد ایجاد فرصت‌های تجربه عملی، یکی از مؤثرترین مسیرها برای آماده‌سازی نیروی انسانی و تسهیل ورود جوانان به بازار کار است.

بررسی تفکیکی گروه سنی فراگیران بر حسب جنسیت



فراگیران چاقه در چه سنی هستند؟

از جوانان برای آغاز زودتر مسیر مهارت‌آموزی و تجربه عملی.

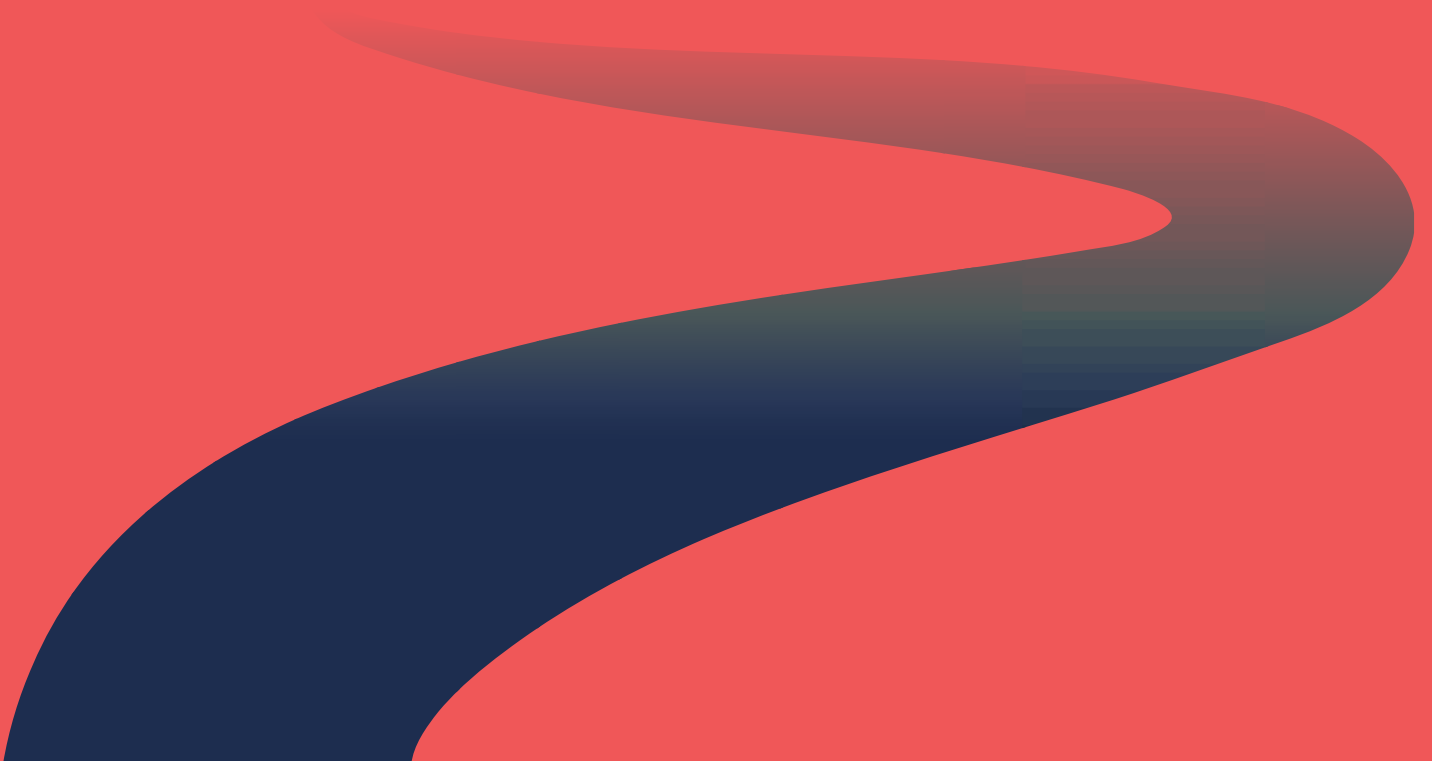
در بازه **۲۵ تا ۳۰ سال** نیز سهم قابل توجهی از زنان دیده می‌شود؛ جایی که حدود **یک‌چهارم جمعیت زنان** در این گروه قرار دارند و نشان می‌دهد بسیاری از فارغ‌التحصیلان پس از پایان تحصیلات دانشگاهی برای ورود جدی‌تر به بازار کار به این دوره‌ها می‌پیوندند.

بررسی توزیع سنی فراگیران نشان می‌دهد بدنه اصلی شرکت‌کنندگان را جوانان **۲۰ تا ۲۵ سال** تشکیل می‌دهند؛ جایی که **۷۸ مرد (۵۶٪) و ۳۶ زن (۴۷٪)** در این بازه قرار دارند. این تمرکز نشان می‌دهد بسیاری از مخاطبان طرح در سال‌های ابتدایی ورود به بازار کار به دنبال کسب تجربه حرفه‌ای هستند.

در گروه **زیر ۲۰ سال** نیز حضور قابل توجهی از مردان دیده می‌شود؛ نشانه‌ای از تمایل بخشی



نسل تازه چلچله؛ مسیر ۱۴۰۴ تا ۱۴۰۵



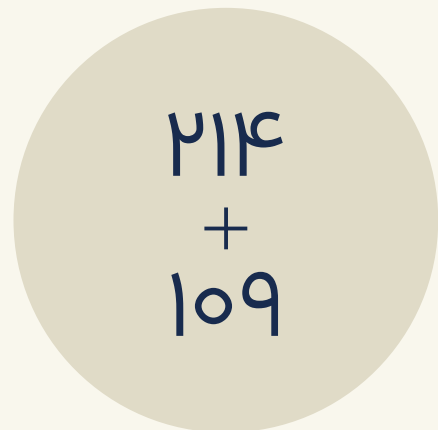
جوانانی که مسیر حرفه‌ای خود را آغاز کرده‌اند



در این دوره، ۴۱ نفر از استان تهران، ۳۴ نفر از استان یزد و ۳۴ نفر از استان کرمان وارد برنامه شده‌اند. این ترکیب نشان می‌دهد که طرح چلچله به تدریج در حال تبدیل شدن به یک مسیر شناخته‌شده برای جوانانی است که می‌خواهند پیش از ورود رسمی به بازار کار، تجربه‌ای واقعی از صنعت به دست آورند. با اضافه شدن این نسل جدید، مجموع فراگیران برنامه چلچله به بیش از ۳۰۰ نفر رسیده است؛ جوانانی که در دو دوره پیاپی فرصت یافته‌اند نخستین تجربه حرفه‌ای خود را در یک مسیر آموزشی-صنعتی ساختارمند آغاز کنند.

پس از تجربه نخست اجرای طرح، دوره دوم چلچله با استقبال گسترده‌تری از سوی جوانان روبه‌رو شد. در مجموع **۵۱۳ نفر** از سه استان تهران، یزد و کرمان برای حضور در این برنامه ثبت‌نام کردند؛ نشانه‌ای روشن از اینکه نیاز به مسیرهای واقعی تجربه حرفه‌ای، بیش از گذشته در میان نسل جوان احساس می‌شود. از میان متقاضیان، پس از طی مراحل ارزیابی، مصاحبه و سنجش مهارت‌ها، **در نهایت ۱۰۹ نفر به عنوان فراگیران دوره دوم انتخاب شدند تا مسیر مهارت‌آموزی و تجربه صنعتی خود را در قالب طرح چلچله آغاز کنند.**

از استان تهران	۴۱ نفر
از استان یزد	۳۴ نفر
از استان کرمان	۳۴ نفر



مسیر حرفه‌ای فراگیران دوره ۱۴۰۴-۱۴۰۵

فراگیران نسل جدید چلچله چند ماه پیش مسیر خود را آغاز کرده‌اند؛ مسیری که از آموزش پایه آغاز می‌شود و با ورود به محیط واقعی صنعت ادامه پیدا می‌کند. این مسیر به‌گونه‌ای طراحی شده است که فراگیران به تدریج از آشنایی نظری با صنعت به تجربه عملی و پذیرش مسئولیت حرفه‌ای برسند.

آغاز مسیر

پاییز ۱۴۰۴

شروع دوره با مرحله آشنایی با صنعت فولاد، یکپارچه‌سازی دانش فنی و شناخت زنجیره تولید.

مرحله آموزش تخصصی

زمستان ۱۴۰۴

انتخاب مسیر تخصصی، آموزش‌های فنی و کارگاهی و آشنایی عملی با تجهیزات و فرآیندهای صنعتی.

ورود به تجربه عملی

بهار ۱۴۰۵

حضور در محیط واقعی کار، دوره سایه‌یاری در کنار تیم‌های حرفه‌ای و مشارکت در فعالیت‌های عملی.

پایان دوره و ورود به صنعت

تابستان ۱۴۰۵

اتمام دوره آموزشی، ارزیابی نهایی و آغاز مسیر ورود فراگیران به بازار کار و سازمان‌های صنعتی.

یک انتخاب مدیریتی با اثر ملی سازمان‌ها؛ تماشاگر یا طراح آینده نیروی انسانی؟

امروز هر سازمانی، آگاهانه یا ناآگاهانه، در برابر یک انتخاب قرار دارد.

می‌تواند منتظر بماند تا نیروی آماده از بازار به سمتش بیاید؛ یا در شکل‌گیری این آمادگی سهمی داشته باشد.

تجربه نشان داده است که اتکا به بازار آماده، همواره با هزینه‌های پنهان همراه است: زمان طولانی برای انطباق نیرو، ریسک عدم تناسب مهارتی، و فشار مضاعف بر تیم‌های موجود.

در مقابل، مشارکت در طراحی مسیر آمادگی نیرو، امکان مدیریت این ریسک‌ها را فراهم می‌کند. در همین چارچوب، مدل چلچله با تجربه‌ی ۲ ساله‌ی خود، امکان‌هایی را مورد بررسی قرار داده که برای سازمان‌ها راه‌گشا و اجرایی هستند. ظرفیت‌هایی که می‌توانند گزینه‌های قابل بررسی سازمان‌ها در مسیر ارتقای سرمایه انسانی باشند.

کوچ چلچله؛ جذب نیروهای آموزش دیده به صنعت

راهکار
اول

فراگیران این برنامه، مسیر آموزشی و تجربه عملی را در محیط واقعی صنعت طی کرده‌اند. آن‌ها کار را لمس کرده‌اند، در تیم قرار گرفته‌اند و مسئولیت پذیرفته‌اند. طرح کوچ چلچله در این میان نقش واسط حرفه‌ای را ایفا می‌کند. طرحی که پس از اتمام دوره‌های آموزشی، با پشتیبانی مستمر، در مسیر ورود فراگیران به بازارکار و ساختن پلی بین سازمان‌ها و نیروی کار آموزش دیده قدم برمی‌دارد. برای تسهیل این فرآیند، بستری اختصاصی طراحی شده است که سازمان‌ها می‌توانند در آن به رزومه‌های ارزیابی شده، سوابق عملکردی و پروفایل حرفه‌ای فراگیران دسترسی داشته باشند و بر اساس نیاز خود، فرآیند انتخاب و تعامل را آغاز کنند.

این سازوکار، با ارزیابی توانمندی‌ها، تکمیل رزومه حرفه‌ای و تطبیق دقیق مهارت‌ها با نیاز سازمان‌ها، فرآیند معرفی نیرو را هدفمند و مبتنی بر داده پیش می‌برد.

نتیجه چیست؟

کاهش ریسک جذب، کوتاه‌تر شدن زمان آماده‌سازی و افزایش اطمینان در تصمیم‌گیری.

Chelcheleh.info/migration

بررسی رزومه نیروهای آموزش دیده

پیاده‌سازی الگوی آموزش حین کار

راهکار دوم

برخی سازمان‌ها ممکن است ترجیح دهند یک گام جلوتر بروند؛ نه فقط از خروجی این مدل استفاده کنند، بلکه **آن را در ساختار خود بازآفرینی کنند**. مدل آموزش حین کار، که در آن آموزش تخصصی، ارزیابی مستمر، پرداخت حقوق پایه و مسیر روشن ورود به اشتغال در کنار هم تعریف می‌شود، می‌تواند به بخشی از معماری توسعه سرمایه انسانی سازمان تبدیل شود. این رویکرد، یک نگاه بلندمدت به پایداری سازمان است. و در عین حال، سهمی طبیعی از مسئولیت اجتماعی هر بنگاه صنعتی در قبال آینده نیروی انسانی کشور. در نهایت، هر سازمانی متناسب با استراتژی، ظرفیت و اولویت‌های خود تصمیم می‌گیرد. اما تجربه نشان داده است که سازمان‌هایی که در ساختن سرمایه انسانی مشارکت می‌کنند، در بلندمدت نه تنها از نظر اجتماعی، بلکه از منظر بهره‌وری و ثبات سازمانی نیز دستاوردهای پایداری خواهند داشت.

بیا بید شکاف میان آموزش و صنعت را به فرصت تبدیل کنیم. بیا بید در زمانی که بسیاری از جوانان احساس دیده‌نشدن دارند، ما ببینیمشان. بیا بید در زمانی که مسیرها پیچیده و مبهم است، یک مسیر روشن طراحی کنیم. بیا بید مسیری بسازیم که در آن هیچ استعداد آماده‌ای به دلیل نداشتن سابقه کار متوقف نشود، و هیچ جوانی به دلیل نبود فرصت، از چرخه رشد حرفه‌ای کنار نرود. آینده، اتفاقی ساخته نمی‌شود. آینده، محصول تصمیم‌های امروز ماست.



آینده‌ای که آگاهانه می‌سازیم

مسئولیتی مشترک برای ساختن مسیر ورود نسل جوان به بازار کار

بسیاری از جوانان از کمبود انگیزه خسته نشده‌اند؛ از تکرار درهای بسته خسته شده‌اند. از این‌که برای ورود به بازار کار، سابقه‌ای می‌خواهند که هنوز فرصت ساختنش را نداشته‌اند. از این‌که مسیر رشد حرفه‌ای، طولانی‌تر و فرساینده‌تر از توان و زمان آن‌ها شده است. این فقط مسئله یک فرد نیست. وقتی هزاران جوان مستعد در نقطه شروع متوقف می‌شوند، سرمایه انسانی کشور در سکوت تحلیل می‌رود.

گاهی لازم است به نقطه‌ای برسیم که تصمیم بگیریم مسیرها را بازطراحی کنیم؛ تصمیمی که اثرش فراتر از یک دوره کوتاه باشد. نسلی که امروز در ایران زندگی می‌کند، نسلی باهوش، تحصیل‌کرده و پرتلاش است. اما در سال‌های اخیر، بیش از هر زمان دیگری با ابهام روبه‌رو بوده است؛ ابهام در مسیر شغلی، ابهام در آینده حرفه‌ای و ابهام در اینکه آیا فرصتی برای دیده‌شدن پیدا خواهد کرد یا نه.

این مسیر ادامه دارد

این داده‌ها نشان می‌دهد که بخش بزرگی از این نسل جوان، با وجود تحصیلات و انگیزه بالا، تنها به یک فرصت واقعی برای ورود به فضای صنعت نیاز دارد؛ فرصتی که می‌تواند مسیر حرفه‌ای آن‌ها را از همان نقطه آغاز شکل دهد. بررسی نتایج این دوره نیز نشان داد که افرادی که تجربه کارآموزی داشته‌اند، چند برابر بیشتر از سایرین شانس ورود به بازار کار پیدا کرده‌اند؛ داده‌ای که به خوبی نشان می‌دهد تجربه عملی، یکی از کلیدهای اصلی شکستن چرخه «سابقه کار ندارید» است.

به همین دلیل است که ایجاد فرصت‌های واقعی تجربه حرفه‌ای، دیگر فقط یک اقدام آموزشی نیست؛ یک اقدام راهبردی برای آینده بازار کار است.

تجربه‌هایی که در سال‌های اخیر در قالب طرح‌هایی مانند چلچله شکل گرفته، نشان می‌دهد که اگر مسیر ساختن تجربه حرفه‌ای طراحی شود، این بن‌بست قابل تغییر است. در نخستین دوره این طرح، بیش از ۲۰۰ فراگیر از سه استان کشور وارد یک مسیر مهارت‌آموزی و تجربه عملی شدند؛ مسیری که برای بسیاری از آن‌ها اولین تجربه واقعی کار در صنعت بود. بررسی ترکیب این گروه نشان می‌دهد بخش قابل توجهی از آن‌ها در بازه سنی ۲۰ تا ۲۵ سال قرار داشته‌اند و اغلب نیز دارای تحصیلات دانشگاهی در رشته‌های مختلف بوده‌اند؛ ترکیبی از زنان و مردانی که در نقطه ورود به بازار کار قرار دارند و به دنبال فرصتی برای ساختن اولین تجربه حرفه‌ای خود هستند.

همراه با شما

برخی دیگر ترجیح می‌دهند برنامه‌های آموزش حین کار را متناسب با نیازهای خود طراحی کنند تا نیروهای دقیقاً مطابق با نیاز سازمان پرورش پیدا کنند. و در برخی موارد نیز

سازمان‌ها تصمیم می‌گیرند چنین مدل‌هایی را در ساختار داخلی خود ایجاد کنند؛ مسیری که در آن دانش و تجربه طراحی این برنامه‌ها می‌تواند میان مجموعه‌ها به اشتراک گذاشته شود.

سازمان‌ها هنوز می‌توانند در این مسیر یک قدم عملی بردارند. قدمی که هم به توسعه سرمایه انسانی کشور کمک می‌کند و هم برای خود آن‌ها مزیت بلندمدت ایجاد می‌کند. تجربه دو سال گذشته نشان داده است که این مشارکت می‌تواند به شکل‌های مختلفی اتفاق بیفتد.

برخی سازمان‌ها ترجیح می‌دهند از نیروهایی استفاده کنند که این مسیر مهارت‌آموزی را طی کرده‌اند و اکنون آماده ورود به محیط حرفه‌ای هستند.

و سهمی که از آینده داریم

بیا بید در زمانی که بسیاری از جوانان احساس دیده‌نشدن دارند، ما آن‌ها را ببینیم. در زمانی که فرصت‌ها محدود به نظر می‌رسند، ما فرصت خلق کنیم. و در زمانی که آینده مبهم است، بخشی از وضوح آن باشیم.

آینده زمانی ساخته می‌شود که امروز تصمیم بگیریم در شکل دادن به آن سهمی واقعی داشته باشیم.

گاهی یک فرصت کارآموزی ساختارمند، گاهی یک برنامه آموزش حین کار، و گاهی فقط یک اعتماد اولیه می‌تواند مسیر حرفه‌ای یک جوان را برای سال‌ها تغییر دهد. سرمایه‌گذاری بر توسعه سرمایه انسانی در چنین شرایطی، دیگر یک تصمیم لوکس نیست؛ یک تصمیم آینده‌ساز است.

شاید مهم‌ترین پرسش امروز این نباشد که بازار چه چیزی برای ما آماده کرده است.

پرسش مهم‌تر این است که **ما چه سهمی در آماده کردن آینده خواهیم داشت؟**

امیدواریم روزی برسد که همه متخصصان ایرانی بتوانند در سرزمین خود فرصت ساختن، رشد کردن و درخشیدن داشته باشند؛ و ایران با تکیه بر دانش، مهارت و تلاش جوانانش مسیر توسعه و آبادانی را با قدرت بیشتری ادامه دهد.





بهار، فصل آغازهای تازه است.

آغاز مسیرهایی که می‌توانند آینده‌ای روشن‌تر برای نسل جوان رقم بزنند.

بهار ۱۴۰۵

به امید ایرانی آباد، پویا و در آرامش

راه‌های ارتباطی

-  chelcheleh.job@gmail.com
-  www.chelcheleh.info/migration
-  09981404040
-  Chelcheleh.job

