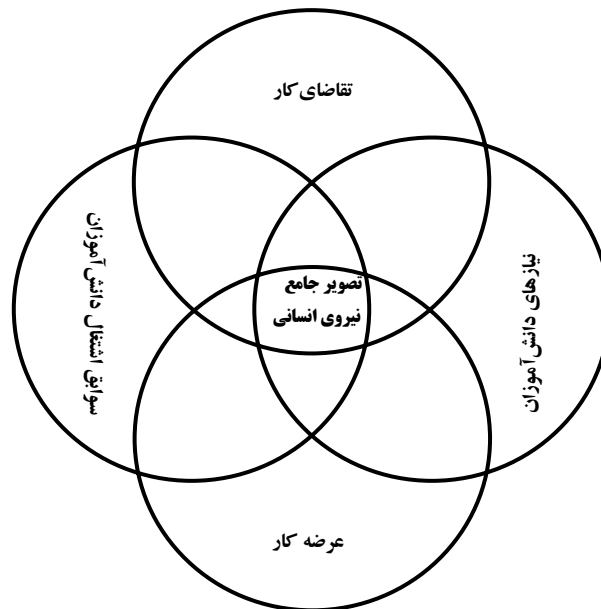


بسم الله الرحمن الرحيم

نیازسنجی نیروی انسانی

راهنمای تحلیل بازار کار محلی



مدیریت مشاوره و هدایت آموزشی



سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور

نیازسنجی نیروی انسانی و راهنمای تحلیل بازار کار محلی

صفحه آرایی و حروفچینی: زهره شبیرینی

طراحی جلد: فاطمه پولادوند

ترجمه و تنظیم: داود فرخی

منبع: به سوی شیوه‌های بهتر تحلیل بازار کار برای طراحی برنامه‌های آموزشی و حرفه‌آموزی

نویسنده: توماس دبلیو مک کلین

چاپ و صحافی: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

تاریخ انتشار: مهر ماه ۱۳۸۹

نشانی: تهران، خیابان آزادی، نبش چهار راه خوش، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، طبقه‌ی

چهارم، مدیریت مشاوره و هدایت آموزشی، تلفن ۶۶۹۴۴۰۹۹

نشانی اینترنتی: WWW.irantvto.ir

پیش‌گفتار

کتاب حاضر در واقع تحت عنوان بسوی شیوه‌های بهتر تحلیل بازار کار برای طراحی برنامه‌های آموزشی و حرفه‌آموزی است. که از انتشارات انستیتو خدمات دولتی (IGS) زیر مجموعه دانشگاه ماساچوست است که بخشی از پروژه مذاکرات کشورهای مشترک‌المنافع برای ساخت پل‌های جدید بین دنیاها، آموزش و کار است. تأمین بودجه برای این پروژه از طریق اعطا امتیاز (Grant) از طرف اداره کل آموزش ماساچوست، اداره آموزش‌های شغلی فراهم شده است.

اجرای این پروژه بعهدده یک تیم حداقل ۱۴ نفره بوده است که توسط آقای توماس دلبیومک کلین مدیر اداره آموزش‌های شغلی، گزارش آن تنظیم و ویرایش شده است. فصل دوم و سوم آن نیز توسط آقای سائول آریگبرگ تهیه و تدوین شده است.

هدف از ترجمه این مقاله، ایجاد یک منبع آموزشی معتبر و اجرایی در زمینه نیازسنجی آموزشی در ابعاد کمی و کیفی است که بتواند مدل یا الگویی را ارائه دهد که از اجرای بی‌رویه آموزش‌های مهارتی پر هزینه جلوگیری کند و خلاءهای عرضه آموزش‌های مورد نیاز بنگاه‌های اقتصادی را پر کند. این مدل علاوه بر آنکه به تعادل بین عرضه نیروی انسانی و تقاضای اقتصادی نیروی انسانی در موقعیتهای محلی و منطقه‌ای می‌پردازد، سایر منابع اطلاعاتی نظیر وضعیت اشتغال کارآموزان و تقاضای اجتماعی آنان که در برگیرنده علائق و استعدادهای آنان می‌باشد را در سطح مراکز آموزشی نیز مدنظر قرار می‌دهد و در حقیقت تصویری جامع از نیروی انسانی را جهت هرگونه سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی آموزشی در سطح ادارات کل آموزش فنی و حرفه‌ای ایجاد می‌نماید. انشاءالله که مورد استفاده کارشناسان فهیم و مجرب و مدیران ارجمند و پر تلاش سازمان واقع گردد و از نظرات خود جهت بهبود و تکمیل مطالب آن بنده را بهره‌مند نمایند.

داود فرخی

مدیر مشاوره و هدایت آموزشی

صفحه

فهرست عناوین

فصل اول: روشی برای تحلیل بازار کار محلی

I. مقدمه	۲
II. کاربرد داده ها	۴
III. برآورد عرضه کار	۷
IV. فرایندهای بازار کار	۱۰
V. نتیجه گیری	۱۲

فصل دوم: راهنمای عملی تحقیقات بازار کار

I. مقدمه	۱۵
II. روشها	۱۷
III. ایجاد تصویری جامع از نیروی انسانی	۲۱
IV: نتیجه گیری	۲۴

فصل سوم: مطالعه پیش بینی نمونه

I. مقدمه	۲۶
II. روندهای ملی	۲۸
III. روندهای ایالتی	۳۰
IV. روندهای محلی و منطقه‌ای	۳۱
V. فرصتهای استخدامی ناحیه آمهرست	۳۲
VI. نتیجه گیری	۳۳
I. منابع منتشره برای تحلیل بازار کار	۳۵
II. تعاریف و مفاهیم	۳۷
III. پیمایش تلفنی	۴۳
واژه نامه	۴۶

فصل اول

روشی برای تحلیل بازار کار محلی

I. مقدمه

مهمترین تغییر در نظام حرفه آموزشی نیروی انسانی صندوق فدرال ایالات متحده پذیرش اعلامیه استخدام و آموزش جامع در سال ۱۹۷۳، در خصوص تمرکززدایی در مسئولیت برنامه‌ریزی و مدیریت اجرا و توزیع این برنامه به واحدهای محلی دولتی بود. چون آموزش عمومی در ایالات متحده بطور سنتی و محلی نظارت شده است این تغییر در خط مشی گزاری نیروی انسانی فرصتی بود برای تطابق ۲ نظام در جهت ارتقاء پاسخگویی به نیازهای آموزشی و حرفه‌آموزی که موضوع بحث جلسات مجامع مستقل (صنفاً و صنعتی) است.

این پایان تمرکز در برنامه‌ریزی، مانع ایجاد مشکلات در بدست آوردن اطلاعات جزئی از ویژگیهای بازار کار محلی می‌شود که برنامه‌ریزان برای طراحی خوب برنامه احتیاج دارند. بسیاری از اطلاعات کلیدی از برخی منابع منتشره قابل دستیابی نیست. بعنوان مثال استفاده از اطلاعات آماری ناشی از افرادی که از (به) یک ناحیه خاص مهاجرت می‌کنند، برای تعیین انواع آموزشها و مهارتهای مورد نیاز این افراد خیلی مشکل می‌باشد. تعیین آنچه که باید برنامه‌ریزان به تقاضای پیش‌بینی شده نیروی انسانی برای یک ناحیه محلی پاسخ دهند با توجه به آنکه منابع انسانی آماده بکار بزرگی از کارکنان شایسته ناشناخته است و یا اینکه بسیاری از افرادی که این مهارتها را دارند ناحیه را ترک می‌کنند، بسیار مشکل است.

همچنین در طرف تقاضای بازارهای کار محلی، درجه آزادی بالایی دیده می‌شود. آمارهای منتشره در مورد پیش‌بینی های تقاضای نیروی انسانی از مشاهده روند برون‌یابی استنتاج شده است و این پیش‌بینی‌ها خیلی مستعد انحراف هستند زیرا که بنگاههای مستقل در خصوص گسترش، انعقاد قرارداد و نقل و انتقالات راساً تصمیم می‌گیرند که چنین اطلاعاتی از برخی منابع منتشره قابل دستیابی نیست. حتی نوع بنگاههای یک مجمع نیز

برای برنامه‌ریزی مهم است. بنگاه‌های اقتصادی مختلف با نرخ‌های متفاوتی رشد می‌کنند و آنها انواع مختلف اشتغال با خدمات آموزشی و حرفه‌آموزی متفاوتی برای کارکنان محلی ارائه می‌کنند. ترکیب فعالیتهای اقتصادی خاصی در یک مجمع محلی بطور مستقیم به شرایط کار و دستمزد و حتی حساسیت نسبی اقتصاد محلی به نوسانات دوره‌ای کسب و کار ملی بستگی دارد.

علاوه بر این نه تنها برنامه ریزان نیاز دارند که بدانند اقتصاد محلیشان شبیه چیست بلکه چگونگی کارکرد بنگاههای خاص را نیز باید بدانند. شغل‌های سطح ورودی (مشاغل غیر تخصصی) چیست، امکانات آموزشی و حرفه‌آموزی آنها چیست و چطور آنها تکمیل می‌شوند؟ سطوح بالاتر پستی در پلکان ترقی شغلی داخلی چیست و چطور آنها تکمیل می‌شوند؟ چه مهارتهایی از یک برنامه آموزشی، اولین شغل را بدست خواهد آورد؟ فرد چه مهارتهایی را برای پیشرفت نیاز خواهد داشت؟ کارفرمایان از مهارت و تجربه چه منظوری دارند و چطور اینها بدست می‌آید؟ کارفرمایان چه نوع برنامه‌های حرفه‌آموزی را خودشان اجرا می‌کنند؟

تمام این ملاحظات برای برنامه‌ریزان بسیار مهم می‌باشد و اهمیت دارد که تحلیل دقیق و متمرکزی از طریق جستجو و تحقیق انجام شده باشد. خوشبختانه اطلاعات مندرج در این مجلد به گونه‌ای است که حتی خوانندگان آموزش ندیده نیز چنین مطالعه‌ای را درک کرده و می‌پذیرد.

در سال ۱۹۷۵ موسسه منطقه‌ای دانشگاه بوستون (BURI) یک پروژه آزمایشی در زمینه خط مشی استخدام در ورچستر ماساچوست را به قصد دستیابی به شیوه‌های طراحی و آزمایش، تحلیل اطلاعات جزئی در یک بازار کار محلی که می‌توانست مورد استفاده برنامه‌ریزان آموزشی و حرفه‌آموزی قرار گیرد، قبول کرد. این مجلد توصیف خیلی مختصری از شیوه‌ها را ارائه می‌دهد. شیوه‌هایی که در کنفرانس سازمانی دانشگاه ماساچوست تحت عنوان پروژه گفتگوی کشورهای مشترک‌المنافع در ژوئن ۱۹۹۷ گزارش شده بود.

II. کاربرد داده ها: نقطه آغاز

یک فرآیند برنامه ریزی کارا برای برنامه‌های آموزشی و حرفه آموزی محلی یک فرآیند پیوسته است و اساساً یکی از روشهای برآورد تغییرات و الگوهای بازار کار کشورهای در حال توسعه است. هیچ تکنیک و منابع داده‌ای وجود ندارد که صریحاً موضع آغازین را شناسایی کند. اما تحلیل داده های مفید می تواند برای یک برنامه ریزی خوب محلی بصورت زیر یک فونداسیون اساسی را فراهم نماید.

۱- کمک به تشخیص روندهای مهم بازارهای کار محلی و تعیین راههایی که بطور اقتصادی مجامع خاصی را از سایر شهرهای همان منطقه متفاوت می سازد.

۲- تهیه الگویی پر ارزش از ردیابی الگوهای توسعه بازار کار محلی که در طول زمان شکل گرفته است.

۳- استعلام از کارفرمایان محلی و طرح سوالات مهم تا یک مذاکره پیوسته برنامه ریزی بین آنها و مسئولین برنامه های آموزشی و حرفه آموزی شروع گردد.

دانشگاه بوستون برای توسعه شیوه های برنامه ریزی بازار کار محلی، استفاده از متداولترین منابع داده‌ای قابل دسترس و تکنیکهای ساده و سرانگشتی تحلیل را انتخاب کرد چون که آن شیوه ها برای درک و پذیرش توسط مجامع مفید خواهند بود. مضافاً اینکه بکار بردن این شیوه ها به متخصصان آموزشی و فناوری پیچیده رایانه ای احتیاجی ندارد.

به عنوان اولین مرحله از فرآیند برنامه ریزی، ۳ مجلد از آمارهای ایالات متحده در حجم زیادی مورد بررسی واقع شدند. موضوعاتی نظیر ویژگیهای جمعیتی، ویژگیهای عمومی اقتصادی و اجتماعی و ویژگیهای جزئی از این منابع، کاربرد محاسبات ساده دستی، ممکن است بعنوان اندازه و ویژگیهای جمعیت محلی، نرخ تغییرات و ترکیب نیروی انسانی توسط سن، جنسیت و نژاد را نشان دهد. از این گذشته این مواد می تواند اطلاعات بیشتری از روندهای فعالیتهای اقتصادی و اشتغال، الگوهای نیروی انسانی (کارکنان) بر حسب سن، جنسیت و ساختار و استخدام تسلیم نماید.

این اطلاعات عمده ممکن است منجر به طرح سوالات بیشتری برای محقق شود. برای مثال، محقق می‌خواهد بداند چرا جمعیت در حال رشد یا کاهش است؟ همچنین چه عواملی باعث تغییر یا افزایش سرعت جمعیت محلی در گذر زمان شده است؟ چگونه بر انواع مشاغل قابل دسترس در مجامع کنونی تأثیر گذاشته است؟ چه افرادی این مشاغل را دارند؟ نوع مهارت و آموزش مورد نیاز برای انجام آنها چیست؟ مسائل متنوعی وجود دارد که محقق می‌تواند از طریق بحث متمرکز با کارفرمایان، مسئولین اتحادیه‌های تجاری، مربیان و رهبران اجتماعی و سیاستگذاری محلی کار را شروع کند. تحلیل داده‌ها قبل از طرح سوالات منجر به پرسش‌های دنباله‌دار و متمرثر می‌شود و امکان کمک به روشن شدن مسائلی را می‌کند که قبلاً بخوبی درک نمی‌شد.

دومین منبع عمده داده‌هایی که می‌توان برای اطلاعات در بازار کار محلی متصور شد، نشریات پژوهشی دفتر آمارهای کار (BLS) و آژانس ایالتی تأمین استخدام (SESA) است. این انتشارات داده‌های آماری را تکمیل می‌کند چنان‌که آنها خیلی جزئی و جدیدتر هستند و اطلاعات ویژگی‌های بیمه بیکاری در بازار کار محلی را فراهم می‌آورد. (منابع اساسی، استخدام، مروراستخدام و دستمزدها در شرکتها توسط اداره صنایع تولیدی عمده مورد استفاده است که اطلاعات استخدام در فعالیتهای غیر کشاورزی، ویژگیهای اشتغال بیمه‌بیکاری و نظام گزارشی خودکار تأمین استخدام (ESARS) است که اطلاعات بیکاری و پیمایش استخدام مشاغل (OES) برای تهیه و تجهیز اطلاعات ترکیب اشتغال فعالیتهای مختلف را فراهم می‌کند)

انجام یک تحلیل دقیق از بیکاران برای تعیین برنامه‌های قابل امکان برای آموزش و حرفه‌آموزی لازم و با ارزش است. اگر کشف شود که مشکلات اساسی از نوع بیکاری اصطکاکی است (یعنی بطور کامل کارکنان شایسته در جایابی به ورودیهای موجود دچار زحمت هستند) آنوقت مراحل می‌تواند به اصلاح و تطابق شغل با شاغل منجر شود و اگر مشکلات اساساً از نوع بیکاری ساختاری است (کارکنان آماده بکار برای مشاغل قابل دسترس غیر

شایسته هستند) آنوقت برنامه‌ها می‌تواند به تجهیز آنان با مهارتی جدید که مورد نیاز مشاغل متناظر جدید است، هدایت گردد. اگر مشکل بیکاری، کارکنان اضافی در اثر تقاضای ناکافی است، آنوقت پاسخگویی مناسب، ایجاد فرصتهای شغلی جدید است.

مرحله بعدی در تحلیل داده‌ها، تلاش برای تخمین صنایع و فعالیتهای اقتصادی محلی است. پیش‌بینی‌های تولید و اشتغال دفتر آمارهای کار برای نواحی زیادی قابل دسترس است. البته دفتر آمارهای کار فعالیتهایش محدود به نواحی شهری است و مناطق کار روستایی معمولاً صرفنظر شده است یا تحت یک منطقه شهری قرار گرفته است) این پیش‌بینی‌ها از محاسبات نرخ مورد انتظار رشد در فعالیتهای اقتصادی متنوعی استنتاج می‌شود و به یک ماتریس از الگوهای نیروی انسانی (کارکنان) مطابق با این فعالیتهای همبسته می‌شود این برآوردها به ۲ گروه تقسیم می‌شوند:

۱- ورودیهای ناشی از مرگ و میر و بازنشستگی نیروی انسانی جاری که با جداول زندگی کاری قابل برآورد و محاسبه است.

۲- ورودیهای جدید بعلت رشد که این برآوردها دارای کمترین دقت هستند زیرا نتایج فرضی آن به وضعیت اقتصادی آینده آن فعالیت وابسته است و می‌تواند توسط وقایع ملی و بین‌المللی دگرگون گردد.

اگرچه این پیش‌بینی‌ها بسیار مفید هستند اما لزوماً باید با احتیاط استفاده شوند زیرا آنها می‌تواند نشانگر یک پیش‌بینی غیرمنتظره و شاید کشف نشده باشد. فهرستی از ورودیهای نوع اول که هر کدام امکان دارد در آینده نزدیک اتفاق بیفتد، می‌تواند در کشاندن کارفرمایان و مربیان در یک نشست گفتگو سودمند باشد تا برنامه ریزی یک رشته فعال آموزشی برای تأمین این تقاضاها شروع گردد. پیش‌بینی‌های ورودیهای نوع دوم، تعدادی برآورد و چندین فرضیه ابتدایی اقتصادی محلی می‌دهد و می‌تواند به مربیان علامت دهد که در جایی احتمال دارد مشاغلی جدید پدیدار شود، اگر چه باید در استفاده از این پیش‌بینی‌های ناشی از رشد، چندین عامل را در نظر داشت.

بسیاری از ورودیهای احصاء شده برای برنامه ریزان آموزشی و حرفه آموزی اهمیت کمتری برای شروع خواهد داشت. برخی ورودیها وجود دارد که ممکن است از درون توسط ارتقاء کارگران جاری بنگاه ها تکمیل شده باشد و نتیجتاً استفاده از آنها بعنوان راهنمایی هایی برای یادگیری بیشتر و گرفتن ایده های روشن در مورد پلکانهای ترقی شغل مهم است به طوری که در بنگاه های محلی، پستهای سطوح ورودی (پستهای غیر تخصصی جهت استخدام) برای فارغ التحصیلان جدید خواهد بود و تلاشهای آموزشی و حرفه آموزی برای تجهیز کارکنان جوان به کیفیت و شایستگی باید برای بدست آوردن پله اول شغلی متمرکز گردد. ثانیاً این پیش بینی ها نیاز دارد تا از طریق تماسهایی با کارفرمایان محلی در هر فعالیت ویژه ای تست شود. توسعه های غیر منتظره در مجامع یا فعالیتهای اقتصادی می تواند این پیش بینی را سرعت بی اعتبار سازد و این توسعه ها معمولاً توسط افرادی که در آن حوزه کار می کنند به زودی درک خواهد شد. نهایتاً با آنها باید بعنوان نشانگر روندها در یک پیش بینی جامع از ورودیها باید برخورد شود. یک افزایش سریع در تقاضا برای مشاغل معین ممکن است نتیجه مهاجرت سنگین کارکنان یا یک جابجایی کارکنان جاری از یک گروه شغلی به دیگری باشد. با این وجود یک پیش بینی از روندهای بلند مدت مفید است که در آن برنامه ریزان آموزشی می توانند با زمان تأخیر مورد نیاز برای طراحی برنامه درسی، تأمین تجهیزات سرمایه ای و گردآوری اعضاء ستاد برای برنامه های جدید فراهم کنند و یا صرفاً ارائه خدمتی است برای اصلاح رشته ای در نظام آموزشی تا در جهت اقتصاد محلی حرکت کند.

III. برآورد عرضه کار

گردآوری اطلاعات عرضه نیروی انسانی دشوارترین بخش از وظیفه برنامه ریزی است. هیچ منبع متمرکزی وجود ندارد که تمام رشته ها و تعداد فارغ التحصیلان و مشخصات فردی آنها برای بازار کار یک منطقه را احصاء نماید. نتیجتاً تحلیل گر مجبور به تعیین اندازه منطقه و

محدوده مدارس برای مطالعه خواهد شد. در یک منطقه شهری این مطلب تنوع بسیار بزرگی از مدارس و برنامه‌ها را معنی می‌دهد شامل:

دبیرستانهای عمومی - مدارس فنی و حرفه‌ای - مدارس متمرکز منطقه‌ای - مدارس پرستاری بیمارستان محور - مدارس خصوصی و کالجهای ۳ یا ۴ ساله (یا کالجها و مجامع)

قابل توصیه است که تعریف محدوده مدارس در تحلیل، شامل حدی وسیع و ممکن است تا کاملترین برآورد از تعداد و انواع فارغ‌التحصیلان در جریان بازار کار را شکل دهد و همچنین کاملترین پرسشنامه، چستی منابع آموزشی و حرفه‌آموزی موجود در منطقه را ایجاد نماید و ممکنست در شناخت مناطق تکراری یا شناخت شکافی که نیازمند پر شدن است کمک نماید. (عموماً گزارشها به ناتوانی آموزش سنتی آمریکا در آماده‌سازی جوانان برای کار و سایر رویکردهای آموزشی اشاره دارد)

باتوجه به وضعیت فعلی هنر، جمع‌آوری اطلاعات دستی از محدوده وسیعی از موسسات، ضروری است. خوشبختانه اکثر مدارس آنرا دارند و به سهولت قابل دسترس است و یا می‌توانند بدون دشواری آنرا گردآوری نمایند (به استثناء دبیرستانهای جامع (فراگیر) که فارغ‌التحصیلان آنها ممکنست تنوع شغلی مربوط به رشته‌ها را بدون ثبت نام در یک برنامه حرفه‌آموزی داشته باشند) درک اینکه چه کسی این رشته‌ها را فرا گرفته است به بررسی عمیق سوابق مدرسه نیاز است که می‌تواند بسیار وقت گیر باشد.

مشاوران راهنمایی مدارس، منبع اطلاعات فراوانی برای مشاوره و جایابی هستند که بخشی از اطلاعات از فرمهای تکمیل شده و برخی اطلاعات از مصاحبه‌های مستقیم بدست می‌آید لیکن بیشترین اطلاعات فقط به شغل اول فارغ‌التحصیلان مربوط است. مدارس خیلی کمی می‌توانند اطلاعات زیادی در مورد مسیرهای پیشرفت شغلی فارغ‌التحصیلان فراهم کنند. فقدان این نوع داده‌ها در تاریخچه استخدام فارغ‌التحصیلان انواع برنامه‌ها و مدارس مختلف، یک مشکل جدی برای برنامه‌ریزان آموزشی و حرفه‌آموزی در تدوین یک نظام برنامه‌ریزی فراگیر است.

تطبیق داده های جمع آوری شده از خروجی های برنامه آموزشی با اطلاعات عمومی ناشی از پیش بینی های اشتغال مذکور تا حدودی پیچیده است. آمارهای پیش بینی تقاضا یکجا انباشت می شود تا برآورد تقاضای خالص برای تمام دوره ها پیش بینی گردد. بنابراین محقق برای بدست آوردن یک سری آمار که تقریباً مقایسه پذیر باشند (با فرض وجود زمان و البته بدون هیچ تغییر در ثبت نام ها) باید متوسط آمارهای خروجی سالیانه فارغ التحصیلان را در تعداد سالهای دوره پیش بینی ضرب کند (یعنی ۵ سال یا ۱۰ سال یا هر قدر). نشان دادن تطابق تقاضا در مشاغل ویژه با برنامه های وسیع آموزشی که چه فارغ التحصیلانی می توانند در یکی از مشاغل بطور امکان پذیری کار کنند، مشکل است. محقق باید به انتشارات BLS تحت عنوان تطبیق طبقه بندی شغلی با کدهای حرفه ای مراجعه کند. این موضوع برنامه ریزان را برای شناسایی و گردآوری تمام مشاغلی که فارغ التحصیلان یک رشته بعنوان مثال رشته ماشینهای تجاری می توانند اشغال کنند، قادر می سازد و یک برآورد ناخالص از ارتباط و تناسب عرضه و تقاضا بوجود می آورد. این ارتباط می تواند برای هر برنامه آموزشی به ترتیب انجام شود.

مجدداً وقتی این مقایسه ها تفسیر می شود باید احتیاط شود. آنها می تواند نشان دهد که آیا نظام آموزشی در همان جهت اقتصاد محلی حرکت می کند، و اگر تحلیل گر کشف کند مازاد بزرگی وجود دارد (همیشه بنظر می رسد که اکثر فارغ التحصیلان در اقتصاد محلی مورد احتیاج هستند) آنوقت او یک مجموعه سوالات برای پیگیری دارد:

- ۱- آیا این فارغ التحصیلان این رشته ها را برای مقاصد غیر حرفه ای یعنی برای غنی سازی شخصی یا علائق و سرگرمی گرفته اند؟
- ۲- آیا آنها واقعاً در این حوزه در جستجوی شغل هستند و برای پیدا کردن آن دچار مشکل می باشند؟
- ۳- آنها کجا می روند و چه کار می کنند؟ (ترک منطقه، پیدا کردن شغل در سایر حوزه ها، خروج از بازار کار؟)

در برخی از تحلیلها برنامه ریز در پرس و جو به جهتی اشاره دارد که باید در حوزه کاری تحقیق شود. ممکن است سوال برنامه ریز نیاز به کاهش در ارائه این رشته ها را پیشنهاد کند یا نکند. توسط همان اطلاعات، یک کمبود مسلم نباید بعنوان یک علامت آشکار در نظر گرفته شود که به توسعه‌ای بزرگ در رشته‌های مربوطه، نیاز وجود دارد. ترجیحاً برنامه‌ریز باید سوالاتی طرح کند که نشان دهد آیا کارفرمایان واقعاً تجربه کوتاهی در این مشاغل دارند یا خیر؟ و یا در مراحل دیگری نیازهایش را تأمین می کنند نظیر:

استخدام کارکنان تازه وارد از خارج منطقه، اجرای مداوم برنامه های حرفه آموزی توسط خودشان، یا سازماندهی مجدد روشهای تولید محصول برای جذب کارکنان جوان آموزش ندیده و سپس بالا رفتن آنان از پلکان ترقی مهارت چنانکه آنها تجربیات شغلی را در حین کار بدست می آورند.

IV. فرایندهای بازار کار

شاید مهمترین سهمی که یک برنامه ریز برای خط مشی گذاری برنامه‌های آموزشی و حرفه‌آموزی می تواند بسازد توسعه درکی از فرایندها یا جریانانی گسترده است که در بازار کار وجود دارد. چطور شخصی مهارتهای شغلی را در طول زمان کسب می کند؟ چطور بنگاهها در کوتاه مدت، عملیات داخلی خود را برای سازگاری با مهارت سازماندهی مجدد می کنند؟ چطور آنها استخدام می کنند و چطور آنها آموزش‌های غیر رسمی را ارائه می دهند؟ چطور کارکنان جوان را جذب می کنند؟ چه مدت آنها می مانند و کجا می روند؟ چطور آنها اطلاعات شغلی را بدست می آورند؟ چطور زنان به بازار کار مجدداً ورود پیدا می کند و خلاصه‌ی تجربیات مسیر شغلی آنان چیست؟ الگوهای مورد علاقه شغلی برای اقلیتها چیست؟

پروژه حاضر بر روی یاد دادن بیشتر در مورد نحوه انتقال فارغ‌التحصیلان از مدرسه به کار متمرکز است. این پروژه دو شاخه داشت. شاخه اول با یک سری مصاحبه با نمونه ای از کارفرمایان عضو اتاق بازرگانی منطقه شروع می‌شود. نمونه آماری شامل طیف وسیعی از کارفرمایان به تفکیک اندازه و نوع تولید آنان است. مصاحبه ها با افرادی که از طریق بنگاهها

شناسایی شده بودند، برگزار شد. این افراد بیشترین اطلاعات را در خصوص استخدام و جذب داشتند. مصاحبه‌ها منجر به مشخص شدن نحوه جریان کارکنان جوان بین بنگاهها و شرکتهای تولیدی شد که چه کسانی علاقمند به کشف طیفی از مشاغل، طرح‌ریزی مسیر شغلی و متعهد به آن هستند.

دومین شاخه پرسشنامه ایجاد بدنه‌ای از داده‌ها است تا نقطه نظرات مورد تأیید واقع گردد و در مورد آن اطلاعات جزئی بیشتری را فراهم کند. اولین مرحله گردآوری تمام داده‌های قابل دسترس از مشاوران مدارس و دفاتر جایابی بود تا ببیند چه نوعی از مشاغل کارکنان جوان از مدارس بطور صحیح بدست آمده است (از نظر دستمزد-وظایف-اندازه و نوع بنگاه)

مراحل بعدی در نظر گرفته شده، گردآوری و به روزرسانی نامها و نشانی‌های تمام فارغ‌التحصیلان از مدارس عمومی و حرفه‌ای در ورچستر در سال ۱۹۶۹ بود (به اندازه کافی زمان گذشته است که اکثر آنها اینک در انتخاب مسیر شغلی بزرگسالی خود استقرار یافته باشند) سپس یک پرسشنامه برای آنها فرستاده می‌شود تا استخراج اطلاعات شغلی و تاریخچه حرفه‌آموزی از زمان دبیرستان تا حال طراحی گردد. دسترسی به این اطلاعات، جستجوی الگوها یا جریانهای عمده میان مردان و زنان، میان فارغ‌التحصیلان دبیرستانها با مدارس حرفه‌ای، میان کسانی که برای مدت زمان طولانی به کالج می‌روند با کسانی که نمی‌روند و غیره را ممکن می‌سازد. ضمن اینکه کسب اطلاعات، وظیفه سنگینی است اما این اطلاعات بسیار با ارزش است و یک پیش از تحرک بازار کار و ترکیب نیروی انسانی فراهم می‌آورد که هرگز نمی‌توانست از منبع آماری بدست آورده شود همچنین تماس عمده برنامه‌ریزان با شرکاء برنامه آموزشی می‌باشد.

۷. نتیجه گیری

پروژه حاضر نشان داده است که برنامه‌ریزی خوب محلی می‌تواند انجام شود و اطلاعاتی از ظرفیت علاقه‌مندان آموزشی و حرفه‌آموزی می‌توان تولید کرد. برای مثال تحلیل اطلاعات اولیه نشان داد که اقتصاد ورچستر برخلاف SMSA های دیگر در ماساچوست است. بطوری که قیمت‌های بالاتری از نظر ساخت کالاهای با دوام دارد در حالیکه این بخش در حال رشد نیست. آنچه بنظر می‌رسد نیاز به جایگزینی نیروی انسانی قابل توجهی، وجود دارد. در عین حال جمعیت ورچستر به آهستگی در حال رشد است و تقریباً تمام تازه‌واردان به جمع نیروی انسانی، زنان و نوجوانان بوده‌اند. زیرا اکثر بخش‌هایی که چنین کارکنانی را استخدام کرده‌اند تجربه رشد داشته‌اند. مناطق آغازین برای پسران پنهان است. در ورچستر یک جمعیت اقلیت بسیار کوچک در مقایسه با سایر شهرهای ماساچوست وجود دارد، اما نشانه‌هایی وجود دارد که جمعیت اقلیت، بسرعت در حال رشد است و این رشد به مشکلات استخدام نیروی انسانی در بخش ساخت کالاهای کم دوام از اقتصاد محلی مستقیماً پیوند خورده است.

تحلیل اطلاعات مدارس نقطه نظرانی را آشکار کرد که برای برنامه ریزان جالب بود. مدارس متمرکز منطقه‌ای سهم کوچکی از بازار کار را دارند (زیرا درصد بالایی از فارغ‌التحصیلان به کالج‌های چهار ساله ادامه تحصیل می‌دهند) مدارس حرفه‌ای در حال حرکت در جهت اقتصاد محلی هستند و یا آموزش‌های غیررسمی حرفه‌ای شدیداً به بسیاری از کالج‌های محلی (۳ ساله) ورود پیدا کرده و سقوط تقاضا در هنرهای آزاد را در برنامه‌های انتقال تجربه کرده است. ولی هنوز تمامی فارغ‌التحصیلان در بازارهای محلی عرضه نمی‌شوند (زیرا بسیاری از دانش‌آموزان از خارج منطقه برای تحصیل آمده‌اند و پس از اتمام تحصیل برای کار به محل سکونت خود بر می‌گردند)

مصاحبه با کارفرمایان حاکی از آن است که بازار کار برای مردان جوان به ۲ گونه است. بزرگترین بنگاه‌ها با پرداختی‌های بهتر بندرت دانش‌آموزان دبیرستان را بطور مستقیم جذب می‌کنند. آنها ترجیح می‌دهند که جوانان بزرگسال مجرب را در برخی مشاغل جذب کنند.

فارغ‌التحصیلان جدید چندین سال در بنگاه‌های کوچک با نیازهای مهارتی محدود کار می‌کنند. بعبارت دیگر آنها برای خود حداقل تعدادی زمینه آزمایشی با ارزش را فراهم می‌آورند و پروژه حاضر نیز تلاش می‌کند که الگوهایی که این کارکنان دنبال می‌کنند را تبیین نماید. اما سوالاتی در مورد الگوهایی که توسط کارکنان زن جوان تجربه می‌شود، ورود مجدد زنان بزرگسال به بازار کار، زنان اقلیتها و البته زنان جوانی که در مناطق روستایی زندگی می‌کنند همچنان باقی است.

در پشت یک برنامه ریزی خوب، فرضیات اساسی هست که محقق بطور روشنتری درک می‌کند که در بازار کار چه اتفاقی می‌افتد و محقق بطور هوشمندتری می‌تواند تعیین کند که کجا و چگونه برنامه ریزی عملیاتی به میان می‌آید تا بهترین پیامدهای مطلوب اجتماعی را بدست آورد. پروژه نشان داده است که اقتصادهای محلی به شیوه‌های متفاوت و مهمی تحلیل می‌شود و آنها پیچیده تر از تصور معمول می‌باشند. پیشرفت می‌تواند با صرف کمی زمان و تلاش بطور نظاممند ساخته شود.

فصل دوم

راهنمای عملی تحقیقات بازار کار

I. مقدمه

چون برای مربیان شغلی و حرفه‌ای اشتغال‌پذیری دانش‌آموزانشان خواسته نهایی آنان است، بازرسی کلی بازار کار مرتبط به مشاغل یا فعالیتهای اقتصادی ویژه، می‌تواند وظیفه‌ای سودمند و پر منفعت برای آنان باشد. محقق نه تنها با ملیت، منطقه، ایالت و موقعیت عمومی محلی آشنا می‌شود بلکه او درکی از ویژگیهای اشتغال یا فعالیتهای تولیدی انتخابی برای مطالعه را ایجاد می‌کند و شاید جالب‌ترین بخش تحقیقات، تماسهای فردی و شفاهی است که با کارفرمایان محلی و معمولاً کسب و کارهای کوچک، برقرار می‌شود. مدارس و مجامع مسیره‌های مختلفی را دنبال کرده‌اند که هر کدام از این فعالیتها می‌تواند با یک ارتباط شروع شود.

فصل اول برخی از ملاحظات مهم را مطرح کرده و بسیاری از پیشنهادات مفید را ارائه داد که هر کدام برای محقق و برنامه‌ریز با ارزش است. این فصل برای تکمیل آن گزارش از طریق توسعه گستره و جابجایی در اهمیت هدف طراحی شده است.

انجام نیازسنجی و یا تحلیل نیازهای بازار کار نیازمند بکارگیری مواد یا شیوه‌های محرمانه نیست اما رویکرد، یک روش شسته و رفته و از قبل ساخته شده و متنوع نیست. برای اکثر بخشها کلتی که هر تحقیق تعهد می‌کند به عملکرد محصول نهایی وابسته خواهد بود. بعنوان مثال اگر توسط مدیران فقط یک دبیرستان مورد استفاده واقع شود آنوقت نمونه نیازسنجی بخش بعدی این مقاله را در بر می‌گیرد که قبلاً نیز شامل بوده است ولیکن به ناچار گزارش ویژه قصد داشته است برای برنامه‌ریزان نیروی انسانی ایالت، آنرا احتمالاً بزرگتر ساخته تا استفاده از انتشارات DES و کارفرمایان بیشتری که با آنان تماس گرفته می‌شود، ممکن گردد.

در این مورد خاص، پیمایش برحسب ظرفیت استخدام دانش‌آموزان و تأمین وجه از دفتر ایالتی آموزشی شغلی برای یک برنامه آموزش غیررسمی اشتغال جدید در دبیرستان

رضایت‌بخش بوده است ولی آن نه چاپ شده است نه بطور گسترده‌ای پخش شده است در حقیقت کمتر از ۱۰ نفر آنرا خوانده‌اند و مقادیر پول درخواستی فقط ۱۰۰ دلار بوده است. در حالیکه برنامه‌ریزی بر اساس فرضیات و قضاوت است، در قوانین علمی فقط یک روش پیش‌بینی وجود دارد: بررسی روندهای گذشته و حال و الگوهای برون‌یابی به سوی آینده (همیشه یک آینده وجود داشته که اینک حال یا گذشته نامیده می‌شود). این فرایند از بررسی گذشته و حال و ساخت یک پیش‌بینی در مورد آینده را در سطوح مختلف پیچیدگی ارائه می‌دهد. در یک پیش‌بینی بسیار ساده که متخصصان یک پیش‌بینی خام می‌نامند، شامل هیچ چیزی نیست اما یک برون‌یابی پیش‌بینی بسیاری از عوامل است (برای مثال تقاضا برای آشپزها و خدمتکاران). یک پیش‌بینی پیشرفته‌تر به سایر عوامل تعیین کننده فرایند بستگی دارد بطور نظری، مقادیری نامحدود از چنین عواملی می‌تواند محاسبه گردد. هر عامل معرفی شده می‌تواند به نوبت به سایر عوامل شکسته یا مرتبط شود.

تردید کوچکی وجود دارد که سطح بالای پیچیدگی، کیفیت پیش‌بینی را افزایش خواهد داد. اگر یک پیش‌بینی نتواند چیزی بجز یک سری گمانه‌های آگاهانه خوب را ارائه دهد باز هم بطور آشکار، از اطلاعات خاصی بهتر است. جایگزینی یک سری گمانه‌های خاص برای یک حدس کلی، بهره‌برداری از اطلاعات پراکنده را ممکن می‌سازد. همچنین به شناسایی نقطه نظرانی، که برای اخذ اطلاعات اضافی و ضروری کمک می‌کند.

در مدل پیش‌بینی، نقطه نظر برنامه‌ریزان آموزش حرفه‌ای باید در ۳ بعد تولید، اشتغال و آموزش در نظر گرفته شود. اگر محقق در حال پژوهش بر روی مشاغل خاصی بود مثلاً در مشاغل صنعت پتروشیمی، محقق به سلامت صنعت و زوال جریان نسبی در اقتصاد و اجتماع بزرگتر نگاه می‌کند، تقاضا برای مشاغل خاص در آن صنعت و در هر صنعت دیگری که در آن کار انجام می‌گیرد (اگر شامل سایر صنایع نیز بود باید آنرا هم بررسی کرد) و نهایتاً یک محقق تعیین خواهد کرد چه آموزش و حرفه‌آموزی برای مهارت‌های خاص متناسب با ماهیت مشاغل خاص است.

مدل باید بصورت زیر به هم پیوسته باشد.

۱- پیش‌بینی عرضه و تقاضا: پیش‌بینی‌های نیاز کارفرمایان باید با برآوردهای عرضه قابل دسترس در یک منطقه جغرافیایی معین مقایسه و مقابله شود از جمله افرادی که در نظام آموزش حرفه‌ای هستند. تفکیک عرضه نیروی انسانی برحسب سن، جنس، نژاد و ظرفیت، نیازمند ارزیابی عملکرد آموزش حرفه‌ای خواهد بود. اطلاعات تکمیلی از روندها و سطوح دستمزد بر پایه پیمایش کارفرمایی نیازمند تقویت پیش‌بینی‌های کارفرما است بوسیله پیشنهاد مشاغلی که از نظر مالی نسبتاً جذاب هستند (یا جذاب می‌شوند)

۲- جزییات کافی: در خصوص شغل باید جزییات کافی وجود داشته باشد بطوریکه محتوای آموزش درسی با نیازمندیهای مهارتی از یک شغل با گروه شغلی بتواند تطبیق داده شود.

۳- تغییرات تکنولوژی: باید در محاسبات، تغییرات تکنولوژی منظور گردد تا امکان ارزیابی تغییرات کمی و کیفی مورد نیاز در برنامه درسی صورت پذیرد.

برنامه‌ریز باید همچنین متغیرهای مرتبط با اندازه دوره‌های مالی و پولی را در نظر بگیرد نظیر اندازه مالیات منظور شده برای تولید، بازسازی مشاغل، استفاده کمتر از نیروی انسانی، ایجاد صنایع جدید، تغییرات دستمزد، دسترسی و نقل و انتقال به سایر مشاغل مرتبط و دیگر عوامل ممکن که بر رشد یا زوال صنعت تأثیر گذارد.

II. روشها

بنابراین تحلیل بازار کار باید شامل جنبه‌های ملی و منطقه‌ای و روندها و آمارهای محلی و اطلاعات حاصل از تماس با کارفرمایان محلی مرتبط باشد. در مرحله‌ی اول باید به چشم‌انداز اقتصادی آمریکا و کتاب چشم‌انداز شغلی (OHH) نگاه شود. این یک راه بی‌دردسر برای شروع موضوع است، همچنین مطالعه مجلات تجاری مرتبط شروع خوبی است که هر صنعتی درباره خودش اطلاعاتی را منتشر می‌کند. آمارها و مقالات مفید معمولاً برای شناسایی

روندها و مسائل سودمند هستند از آنجایی که کتابخانه‌های محدودی، مجموعه‌ای از مجلات تجاری را نگهداری می‌کنند انتشارات از ۲ طریق آسان دیگر بدست می‌آیند.

۱- سفارش دادن به آدرسی که در پایان هر فصل کتاب چشم‌انداز شغلی (OHH) آمده است.

۲- اخذ نمودن بطور مستقیم از مالکان یا مدیران کسب و کار در حوزه مرتبط

علاوه بر مجلات تجاری و کتاب چشم‌انداز شغلی گزارشات منتشره توسط اداره بازرگانی، اداره کار، دفتر آمار کار و مدیران حرفه‌آموزی و استخدام، منابع اطلاعاتی هستند. هر کتابخانه نیز دارای بخشی از پرونده‌های دولتی مفید خواهد بود. همچنین بسیاری از انتشارات می‌تواند با هزینه نسبتاً پایینی خریداری می‌شود.

در سطح منطقه‌ای و ایالتی انتشارات بسیاری از اداره توسعه و تجارت ماساچوست بویژه اداره تأمین استخدام (DES) در ماساچوست قابل دسترس است. تکمیل داده‌های آماری با اطلاعات موجود در مقالات توسعه و تجارت کمک می‌کند، محقق درک خود از مجامع را گسترش دهد.

بسیاری از انتشارات DES مفید هستند و ۲ تا از آنها ضروری می‌باشند. یکی الزامات

استخدام برای اشتغال و فعالیت تولیدی طی سالهای ۱۹۸۵-۱۹۷۰ که شامل اطلاعات استخدام

ایالتی است و دیگری نسخه محلی از گزارش برنامه‌ریزی سالیانه است که پروژه‌های استخدام برای بازار کار منطقه‌ای ویژه‌ای را فراهم می‌آورد. سایر انتشارات نظیر نشریه

مرور نیروی انسانی منطقه، استخدام و دستمزد در ماساچوست و ویژگیهای اشتغال بیمه بیکاری

قابل توجه می‌باشند.

همیشه بررسی و حتی آگاه شدن از تمام مواد موجود ضرورت دارد. فقط در زمانی کافی،

برنامه‌ریز نیروی انسانی متخصص یا محقق بازار کار می‌تواند بطور رضایت بخشی تمام سوالات

مطروحه در بخش اول این مقاله را پاسخ دهد پس هنوز تمام ملاحظات مذکور باید در ذهن

بماند.

بطور محلی، تماس با دفتر برنامه‌ریزی بخش (شهرستان)، اتاق بازرگانی شهری و با مهم‌ترین افرادی که با اشتغال بطور مستقیم ارتباط دارند، تحت ملاحظاتی می‌تواند برقرار شود (افرادی که موسسات کسب و کار را هر وقت که ممکن باشد راه‌اندازی می‌کنند و کارگزاران اتحادیه‌های کسب و کار). از منابع بسیاری نام بنگاه‌ها برای تماس قابل دسترس است نظیر: انتشارات ایالتی، فهرست‌های اتاق بازرگانی و صفحات زرد. کاوشی کوچک می‌تواند بخوبی یک کارگزار کسب و کار عمل کند. محقق بی‌مبالات خواهد بود اگر با این افراد تماس نگیرد.

برای این موضوع دلائلی وجود دارد:

۱- بعنوان مثال افراد کسب و کار محلی می‌توانند به شما دقیقاً بگویند که چه تعداد افرادی را استخدام می‌کنند، در چه پستهایی، نرخ بازگشت به کار، نرخ دستمزد، الزامات مهارتی و حرفه‌آموزی، انتظارات بیشتر مورد نیاز چیست؟ چه دانش‌آموزانی و چگونه باید آموزش ببینند و غیره.

۲- باعث می‌شود آن کارفرمایان، بخشی از گروه مشورتی شما شوند.

۳- حرفه‌آموزی ضمن کار و مشاوره شغلی بوسیله یک ارتباط نزدیک بین مدرسه و مجامع تسهیل می‌شود.

منطقی است محقق برای کارفرمایان یک بازار معین بتواند برآوردهایی از نیازهای آینده برای کارکنان در مشاغل کلیدی گردآوری کند، محقق می‌تواند بعنوان یک کلیت پیش‌بینی تقاضاهای ضروری در بازار کار را تولید کند. بسته به محدودیت‌های زمان و انرژی، وسعت و نحوه تماس با کارفرمایان می‌تواند خیلی متفاوت باشد. برای مثال محقق ممکن است تصمیم بگیرد با هر کارفرمای مرتبط در شهر، منطقه یا بخش (شهرستان) و اگر جمعیت خیلی بزرگ بود، با یک نمونه عمومی مستقیماً تماس بگیرد که اغلب مشکل است. محقق ممکن است تصمیم بگیرد پرسشنامه‌های مکتوبی را بفرستد یا مصاحبه‌های تلفنی را اجرا کند یا شخصاً کارفرمایان را ملاقات نماید.

هر تکنیک پیمایشی مزایا و معایبی دارد. ایجاد پرسشنامه مکتوب، زمان‌بر است اما سرعت توزیع و اجرا می‌شود ولیکن فقط درصدی کوچک از مردم به پرسشنامه پاسخ می‌دهند و اغلب گذاردن یک یادداشت برای جلب توجه برای آن نمونه کوچک ضروری است تا پاسخگویی تحقق یابد و بیشتر پاسخهای سوالاتی که داده می‌شود پس از خواندن، بسادگی نمی‌توان پیگیری و دنبال کرد.

محقق سرعت متوجه می‌شود که مردم از صحبت کردن در مورد کارشان لذت می‌برند، خصوصاً آنکه ببینند فرد پرسشگر واقعاً علاقمند شنیدن است. کمتر پیش می‌آید که کسی بتواند با مردم در مورد زندگی خودش بگوید و لذت ببرد. اکثر مردم دنبال چنین فرصتی می‌گردند. گفتگوهای تلفنی انصافاً سریع است اگر مطبوع باشد و اگر کارفرما هم غیرقابل دسترس باشد، زمان کمی از دست می‌رود. بخش سختر مصاحبه تلفنی، پاسخ گرفتن در عین حوصله است. تماس رودر رو بهتر و با ارزشمندتر است. همچنانکه اطلاعات زیادی هم سوال شده و هم سوال نشده استخراج می‌شود، درک واقعی از حوزه‌ی مورد مطالعه توسعه می‌یابد. همکاری کارفرمایان در بیان صریح پاسخ به سوالات و هم ارائه برآوردهایی از تغییرات احتمالی در استخدام و ساختار اشتغال موسسه، ضروری است. داده‌ها از طریق افزایش اطمینان می‌تواند مفیدتر گردد با استفاده از اطلاعاتی که توسط کارفرمایان بر مبنای تعریفی واحد از مشاغل ارائه می‌شود.

اگر محقق در مورد شرایط کاری و حقوق آینده کارکنان تحقیق نکند به بیراهه رفته است. هم کارفرمایان و هم کارکنان اتحادیه‌ها باید در مورد بسیاری از ملاحظات مهم پرسش شوند. اغلب بیکاری بالا یا پایین در مشاغل یا نرخ بازگشت به کار از این طریق می‌تواند تشریح گردد.

بحث با خبرگان حوزه، خصوصاً مدیران دولتی و دانشگاهی ممکن است، مفید باشد، در این مورد بحث با افرادی که با مدارس فنی و حرفه‌ای درگیر هستند، مناسب است.

III. ایجاد تصویری جامع از نیروی انسانی

شناسایی و اندازه‌گیری نیازهای نیروی انسانی باید قبل از ارزشیابی موثر از مسیر شغلی جاری و پیشنهادی انجام شود و برنامه‌های آموزش حرفه‌ای می‌تواند اجرا گردد. این موضوع برای تعیین موارد ذیل است.

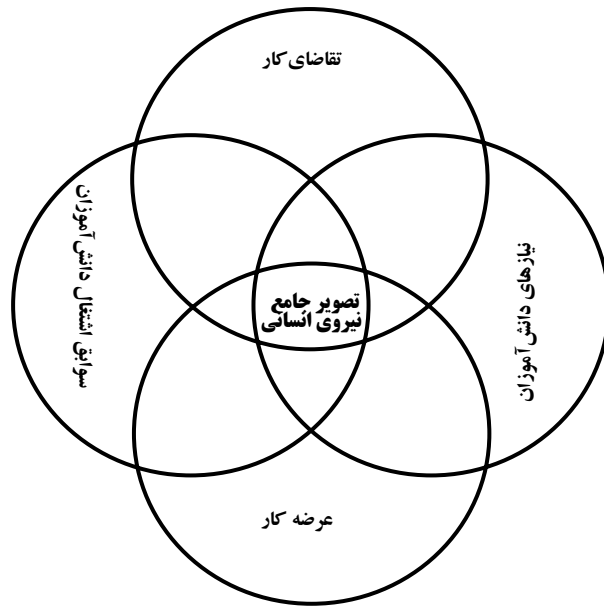
(۱) برآورد تقاضای کار، بطور تکنیکی کمیته‌های مختلفی از کار را تعیین می‌کند که کارفرمایان در نرخهای مختلف دستمزد مایل و قادر به پرداخت هستند.

(۲) برآورد عرضه کار، به تعداد افراد شایسته‌ای اشاره می‌کند که برای پذیرش مشاغل در نرخهای دستمزد متفاوت پیشنهادی توسط کارفرمایان راغب و آماده به کار هستند.

(۳) مشاغل یا مسیر شغلی دلخواه جمعیت دانش‌آموزان مرتبط

(۴) بررسی سوابق اشتغال دانش‌آموزان (آزمایش موفقیت برنامه‌های جاری)

ارتباطات بین این امور باید به منظور تمرکز تصویر کامل نیروی انسانی متعادل گردد. این ارتباطات می‌تواند بصورت مصور توصیف گردد.



ایجاد تصویر جامع از نیروی انسانی در ۵ مرحله زیر صورت می‌گیرد:

الف- تقاضای کار

- ۱- ایجاد فهرست کارفرمایان
- ۲- تعیین مشاغل مورد پیمایش
- ۳- ایجاد ابزار پیمایش
- ۴- انتخاب نمونه پیمایش
- ۵- جلب حمایت کارفرمایان، شرکتهای کارفرمایی، موسسات و گروههای ذینفع نظیر اتحادیه‌ها
- ۶- هماهنگی تماسها و پیگیری کارفرمایان
- ۷- پردازش داده‌های پیمایش

ب- عرضه کار

- ۱- تلفیق داده‌های قابل دسترس از کارجویان که توسط DES تهیه شده است.
- ۲- بررسی برآوردها و داده‌های ثبت نامی در برنامه آموزش شغلی و حرفه‌ای عمومی که از گزارشات منتشره استخراج شده است.
- ۳- در نظرگیری اطلاعات خروجی مدارس حرفه‌آموزی خصوصی

- ۴- تجمیع ثبت نام در برنامه‌های حرفه‌آموزی دولتی
- ۵- مطالعه شاخصهای آموزش صنعتی خصوصی از پیمایش بخشهای متناظر تقاضای کار
- ج- پیمایش نیازهای دانش‌آموزان
 - ۱- تعیین جامعه آماری که پیمایش می‌شود (کلیه دبیرستانهای مختلف)
 - ۲- انتخاب نمونه آماری معرف نظیر: مدارس بالای ۵۰۰ دانش‌آموز، مدارس شهری، مدارس روستایی و مناطق مختلف جغرافیایی
 - ۳- ایجاد ابزار پیمایش و توزیع آن به مدارس انتخابی و دانش‌آموزان
 - ۴- خلاصه‌سازی داده‌ها که نشانگر محدوده‌ای از علائق دانش‌آموزی است بر حسب مسیرهای شغلی و مناطق شغلی
- د- بررسی سوابق اشتغال دانش‌آموزان
 - ۱- تعیین جامعه آماری که پیمایش می‌شود (تمام دانش‌آموزان سابق که از آموزش شغلی ویژه‌ای در ۵ سال پیش، ۳ سال پیش و غیره فارغ‌التحصیل شده‌اند)
 - ۲- انتخاب نمونه پیمایش
 - ۳- ایجاد ابزار پیمایش و توزیع به افراد انتخابی
 - ۴- تحلیل داده‌ها جهت نشان دادن نقاط ضعف و قوت از برنامه‌های شغلی جاری
- ه- کاربرد داده‌های نیازهای نیروی انسانی در ارزیابی برنامه‌های آموزشی شغلی
 - ۱- ایجاد سطح مشترک بین تقاضای کار و عرضه کار، نیازهای دانش‌آموزان و سوابق اشتغال آنان جهت ارائه ظرفیت اثربخشی برنامه‌ها
 - ۲- سنجش برنامه‌های پیشنهادی در مقایسه با سطح مشترک
 - ۳- در نظرگیری نیازها، نتایج داده‌ها و سایر اطلاعات مربوط و ایجاد توصیه‌هایی برای برنامه عملیاتی نظیر ایجاد برنامه‌های جدید، ادامه، اصلاح یا بسط برنامه‌های موجود و یا حذف برنامه‌های جاری و ارائه پیشنهاد گستره و عمق برنامه‌های جدید پس از مطالعه و تحلیل جامع

IV. نتیجه‌گیری

مفهوم سطح مشترک برای محقق بازار کار یا برنامه‌ریز نیروی انسانی بسیار مهم است. بهم پیوستگی روندها، وقایع و نیروها باید در محاسبه لحاظ شود. اگر این مفهوم در ذهن محقق نباشد، شکاف بزرگی در پیش‌بینی‌های او آشکار خواهد شد. این بهم پیوستگی‌ها ایستا نیست و خصوصیت سطح مشترک دارای تغییرات پویا و دائمی است. در یک روز، وقایع جدیدی می‌تواند اتفاق بیافتد که ممکن است پیش‌بینی‌های محقق را بطور قابل توجهی تغییر دهد. شناخت و نظارت بر متغیرهای مورد اشاره در این بخش و بخش قبلی، مدیریت و برنامه‌ریزی نیروی انسانی و اشتغال را قادر خواهد ساخت تا در برابر تغییرات محیطی حفظ شود.

فصل سوم

نمونه‌ای از روش پیش‌بینی

I : مقدمه

در سال ۱۹۷۴ صنایع خدمات غذایی با بیش از ۴/۳ میلیون نفر شاغل رتبه چهارم فروش در ایالات متحده بر حسب دلار را داشت و در میان صنایع خدماتی کشور برحسب تعداد شاغل، اولین بوده و هست. تغییرات عمده تکنولوژی در تهیه غذا و خدمات، تبلیغات فراگیری که تقاضا ایجاد می‌کند، تغییرات نقش زنان بعنوان خانه‌دار، حتی افزایش شتابان شیوه زندگی و ایام تعطیلی بیشتر، همه تحت تأثیر رشد این صنعت است.

تقریباً ۵۰۰ هزار موسسه خدمات غذایی در ایالات متحده وجود دارد که ۳۵۰ هزارتای آنها مکانهای غذاخوری تجاری عمومی هستند. صنایع خدمات غذایی شامل تمام کسب و کار و سازمانهایی است که به افراد خارج از خانه غذا می‌دهند نظیر: رستورانها، کافی‌شاپ‌ها، هتلها و متلها، کلوپ‌ها، کافه‌ترها، کارخانجات تولیدی، پادگانهای نظامی، بیمارستانها، مدارس، کالجها، کمپهای ساختمانی، سرای سالمندان، آشپزهای سیار، دستفروشان، درایوین‌ها^۱ و سازمانها اغلب موسسات کوچک هستند و کمتر از ۱۰ نفر حقوق بگیر دارند. در بسیاری از اینها مالکان بدون دریافت حقوق یا کمک هزینه، خودشان هم کار می‌کنند. نسبت رستورانها افزایشی است در حالی که بخشی از زنجیره عملیات هستند.

در حدود سه چهارم کارکنان تمام موسسات غذایی، تهیه و ارائه غذا، پخت‌وپز و تمیز کردن محل غذاخوری را انجام می‌دهند. پیش‌خدمتها، خدمتکاران و آشپزها، سرآشپزها ۲ گروه بزرگ شغلی هستند. مشاغل متداول دیگر پیش‌خواندارها، برتندها^۲، سرپرست اتاق غذاخوری، ظرفشویان، کارکنان آبدارخانه و سرایداران و دربانها هستند. سایر کارکنان گروه‌های بزرگ رستوران (در حدود یک هفتم کل) مالکان و مدیران هستند. برخی از آنها مالک و مدیر عامل موسسه هستند و برخی حقوق‌بگیرانی هستند که بعنوان مدیر، موسسه را برای مالکان اداره می‌کنند.

1. Driveins

2. bartenders.

بعلت نبود شغل و معادل فارسی مناسب و یا به جهت رعایت مسائل فرهنگی این واژه‌ها ترجمه نشده است

در یک مطالعه ملی نیروی انسانی، در صنایع مکانهای خوردن و نوشیدن که با ۳۸۰۰ موسسه مستقل بالغ بر ۲۲۰ هزار نفر شاغل تماس گرفته شد و نتیجتاً صنایع خدمات غذایی یک نرخ ترک کار ارادی (داوطلبانه) و یک نرخ جذب کارکنان دارد که هر دو از تمام صنایع تولیدی بخوبی افزونی دارد. نرخ ترک کار ارادی ۷ درصد در ماه و نرخ افزایش ۱۰/۴ درصد در ماه است که نشانگر جذب ۱۲۵ درصدی از کارکنان جدید و ۸۴ درصدی ترک کار اداری در سال است. این مطالعه بیشتر تعیین کرد که حقوق پایین، مشکلات ایاب و ذهاب و ساعات کار، دلایل عمده بی‌ثباتی در استخدام است. نرخ بازگشت به کار با بیشترین نوسانات در مورد شوپندگان مواد و خدمات مهارتی اتفاق می‌افتد. بازگشت به کار خصوصاً در میان کارکنان پاره وقتی که اغلب دانش‌آموز می‌باشند، بالاست.

بر اساس مطالعه پلکانهای ترقی شغلی و توسعه نیروی انسانی برای کارکنان غیرمدیریتی مدرسه مدیران هتل که توسط دانشگاه کرنل Cornell انجام شد، شاغلان بسادگی وارد صنایع و خدمات غذایی می‌شوند و براحتی از آن خارج می‌شوند. دلایل مسئله مذکور را شامل یک تصویر سوالی، دستمزد پایین نسبی، کمترین سود، فقدان استانداردهای واحد، ابهام در ظرفیت مسیر شغلی، ضعف آموزشهای ضمن کار و فقدان پیشرفت در رفع نیازهای اقتصادی و اجتماعی است.

زنان و اقلیتها دسترسی قابل ملاحظه‌ای به دستمزدهای پایین و پستهای سطح ورودی و سطح میانی داشته‌اند. ۲ سال پیش اداره کار آمریکا، دفتر آمارهای کار از داده‌های استخدام برای جزییات اشتغال آمارهایی فراهم کرده است که هر کدام نشانگر تناسب فهرست مشاغل اشغال شده بوسیله زنان، سیاه پوستان و سایر نژادها است. گزارش شامل داده‌های متوسط سالیانه افراد استخدامی در ۱۲ خوشه عمده شغلی و نزدیک به ۱۵۰ شغل مستقل است.

در طبقه بندی اصلی برای تمام گروهها، بعنوان مدیر و رؤساء، زنان ۱۸/۵ درصد کل را نشان می‌دهد در حالیکه گروههای اقلیت مشتمل بر ۴/۲ درصد است. بهبود قابل ملاحظه‌ای در این آمارها برای شاغلین خدمات غذایی وجود دارد. تحلیل ترکیب رستوران، کافه تریاها نشان

می‌دهد که ۳۳/۹ درصد زنان و ۹/۳ درصد افراد گروه‌های اقلیت هستند در مقایسه با میانگین، بسیاری از زنان و اقلیت‌ها در پست‌های مدیریتی خدمات غذایی وجود دارند. با نگاه به آمارهای تمامی صنایع خدمات غذایی، ۷۰/۲ درصد کارکنان زنان و ۱۴/۵ درصد اقلیت‌ها هستند. بر اساس مطالعه، بیش از یک سوم برتندها زنان هستند. همچنین زنان در سایر طبقات شغلی نظیر آشپزها ۵۸/۸ درصد، پیشخوان دارها و کارکنان مخزن غذا ۸۵/۲ درصد و خدمتکاران ۹۱/۸ درصد برتری مسلم دارند. آشپزها در گروه اقلیت ۲۱/۵ درصد کل شاغلین بودند. استخدام اقلیت‌ها ۸/۳ درصد برای پیشخوان دارها و کارکنان مخزن غذا و ۸/۱ درصد برای خدمتکاران بود.

II. روندهای ملی

نیروی انسانی ایالات متحده در بخش خدمات بیشتر از بخشهای تولیدی، استخدام می‌شوند و این نسبت در حال افزایش است. اداره کار، دفتر آمارهای کار (BLS) برآورد می‌کند که بین سالهای ۱۹۶۸ الی ۱۹۸۰ بیش از ۳۰ درصد افزایش استخدام در صنایع تولیدی خدماتی خواهد بود که فقط ۹ درصد در صنایع تولید کالا است.

در بخش خدمات بر اساس گزارش انستیتو ملی صنایع خدمات غذایی تحت عنوان مسیر شغلی در خدمات غذایی برای دانش‌آموزان، صنایع خدمات غذایی سریعترین رشد صنعت را دارد.

پروفسور لتوکا (F.P.Lattuca) رئیس اداره مدیران رستوران و هتل در دانشگاه ماساچوست بیان می‌دارد که اگر ۱۱ درصد نرخ رشد اخیر توسط صنایع خدمات غذایی همچنان باقی بماند، در سال ۲۰۰۰ بزرگترین حوزه خدمات در کشور خواهد بود. کمتر از یک دهه پیش، ۲۰ سنت صرف غذا خوردن در بیرون از منزل می‌شده است که شامل غذای کارکنان در محل کار هم می‌شود. امروزه آن آمار نزدیک به ۳۶ سنت است. مطابق نظر پروفسور لتوکا در حال

حاضر دو پنجم غذا (۴۰ درصد) در خارج از منزل خورده می‌شود و اگر این روند ادامه پیدا کند در سال ۱۹۹۰ فقط یک سوم غذا در منزل خورده خواهد شد.

مسیر شغلی در خدمات غذایی راهنمایی برای دانش‌آموزان: این گزارش بحث می‌کند که رکود اخیر به صنایع خدمات غذایی اثری ندارد آنطور که برای سایر صنایع زیان‌آور است، ازدیاد مجوزهای فست‌فود (غذاهای آماده) نظیر مکدونالدها و مرغهای سرخ شده کنتاکی که هر کدام نسبت به عرضه غذا در قیمت‌های نازل اقدام می‌کنند، ادامه دارد. حجم فروش، افزایش داشته است و استخدام تداوم رشد دارد و بیشتر مشاغل قابل دسترس از افراد پر می‌شود. باید در حدود ۲۵۰ هزار نفر، افراد جدید، سالیانه به صنایع تهیه و خدمات غذایی وارد شوند تا نیازهای استخدام ملی تأمین گردد. نظر انستیتو ملی صنایع خدمات غذایی این است که ۸۰ هزار تا از این شغل‌ها جدید است، ورودی‌های ابتدایی نظیر آشپزها، نانواها و پیش‌خوان‌دار هستند. تعادل ورودیها بعلت بازگشت به کار می‌باشد.

انتشارات اداره کار بیان می‌کند که انتظار می‌رود استخدام در صنایع رستوران سریعتر از متوسط تمام صنایع در نیمه سال ۱۹۸۰ رشد یابد خصوصاً تقاضا برای کمک آشپزها و خدمتکاران زن و مرد، بالا خواهد بود. همچنین انتظار می‌رود فرصتهای استخدام برای آشپزهای ماهر و مدیران حقوق بگیر رستورانها شرایط مطلوبی باشد.

۲ مسئله باید مدنظر قرار گیرد:

۱- دستمزد ناکافی (بر اساس کتاب چشم‌انداز شغلی سال ۱۹۷۴ کارکنان غیرمدیریتی در صنایع رستوران طی سالهای ۷۷-۱۹۷۶ بطور متوسط ۲/۳۳ دلار در ساعت به غیر از انعام مزد می‌گیرند)

۲- شرایط کاری مشکل (فشار دائم، مشتریان معین، شیفتهای کاری)

پروفسور لتوکابیان می‌گوید که استخدام به کلی بی‌ثبات است و ۸۵ درصد از موسسات جدید (اکثریت موسسات مستقل) در سال اول شکست می‌خورند.

III. روندهای ایالتی

آمارهای ایالتی روند استخدام ملی را نشان می‌دهد. اداره تأمین استخدام (DES) به جابجایی در ساختار استخدام ماساچوست به بخشهای خدماتی و بدور از تولید کالا توجه می‌دهد.

بطور کلی انتظار می‌رود تقاضا برای کارکنان در حوزه خدمات از نیاز جایگزینی قابل ملاحظه‌ای برخوردار باشد و در این گروه پیش‌بینی می‌شود که مشاغلی در زمینه فعالیتهای سلامت، غذا و خدمات نظافت با بیشترین سرعت رشد نمایند.

به روزرسانی مشاغل در سال ۱۹۷۶ بر اساس اطلاعات ۱۹۷۴ DES، نیازمند پیمایش و گردآوری آمارهای مفید برای ۷ گروه شغلی درون صنایع خدمات غذایی است.

I تابلو

متوسط مشاغل ورودی سالیانه در صنایع خدمات غذایی

طی سالهای ۱۹۸۵-۱۹۷۴

ردیف	مشاغل	شاغلین ۱۹۷۰	شاغلین ۱۹۷۴	پیش‌بینی شاغلین ۱۹۸۵	تقاضای کل سالیانه	بعلت رشد سالیانه	بعلت جدایش سالیانه
-	کارکنان خدمات غذایی	۱۰۵۸۰۹	۱۱۶۴۰۰	۱۲۷۶۸۴	۶۹۱۶	۱۰۳۶	۵۸۹۰
۱	برتندها	۵۸۲۱	۷۳۷۳	۷۸۵۹	۳۰۹	۴۴	۱۶۵
۲	پیش‌خدمتها	۲۸۷۰	۳۹۸۵	۴۲۲۴	۸۰	۲۲	۵۸
۳	آشپزها(بجز خصوصی)	۲۰۸۲۸	۲۲۹۱۹	۲۶۹۱۵	۱۳۴۸	۳۶۳	۹۸۵
۴	ظرفشویان	۷۲۷۳	۶۹۸۹	۷۶۷۸	۳۱۸	۶۳	۲۵۵
۵	کارکنان مخزن غذا و پیش‌خوان‌دارها	۱۶۲۲۴	۱۹۲۶۲	۱۹۹۴۲	۱۱۰۵	۶۲	۱۰۴۳
۶	خدمتکاران	۳۸۲۲۵	۳۹۸۸۲	۴۳۹۷۰	۲۸۶۲	۳۷۲	۲۴۹۰
۷	سایر(بجز خصوصی)	۱۴۵۶۸	۱۵۹۹۱	۱۷۰۹۶	۹۹۴	۱۰۰	۸۹۴

منبع: DES ژوئیه ۱۹۷۶، نیازمندیهای استخدام در فعالیتهای اقتصادی و اشتغال طی سالهای ۱۹۸۵-۱۹۷۰ در ماساچوست

صنایع خدمات غذایی تقریباً ۱۱۰۰۰ نفر در سال ۱۹۷۴ بیشتر از سال ۱۹۷۰ استخدام کرده است و DES انتظار دارد ۱۱۰۰۰ نفر در سال ۱۹۸۵ به کارکنان خدمات غذایی اضافه شوند

ولی این انتظار در نرخ رشد، شتابی منفی دارد بطوریکه تقاضا برای کارکنان اضافی از ۱۰ درصد طی دوره ۱۹۷۴-۱۹۷۰ به ۹/۵ درصد طی دوره ۸۵-۱۹۷۴ می‌رسد.

بطور کلی، DES پیش‌بینی می‌کند که سالیانه ۶۹۱۶ پست در صنایع خدمات غذایی بین سالهای ۸۵-۱۹۷۴ باید پر شود تا رشد رضایت‌بخش و بازگشت به کار مناسبی صورت گیرد. سالیانه به ۱۳۴۸ نفر آشپز، ۱۱۰۵ نفر کارکنان مخزن غذا و پیش‌خوان‌دار و ۲۸۶۲ نفر خدمتکار نیاز می‌باشد با این وصف محقق می‌تواند استدلال کند که ایالت ماساچوست از روندهای ملی خلاص نشده است. بعلت جدایش و رشد، فرصتهای استخدامی در صنایع خدمات غذایی در ایالت بسیار زیاد است.

IV. روندهای محلی و منطقه‌ای

آمارهای منطقه‌ای که توسط DES منتشر شده است با روند آمارهای ملی و ایالتی صدق می‌کند و در تابلو II این موضوع را می‌توان دید.

تابلو II

روندهای استخدام منطقه‌ای

ردیف	مشاغل	شاغلین ۱۹۷۰	شاغلین ۱۹۷۴	پیش‌بینی شاغلین ۱۹۸۵	تقاضای کل سالیانه	بعلت رشد سالیانه	بعلت جدایش سالیانه
-	کارکنان خدمات غذایی	۱۲۵۹۹	۱۲۹۱۸	۱۳۷۷۰	۷۵۸	۱۰۶	۶۵۲
۱	برتندها	۱۱۱۵	۱۱۴۶	۱۲۲۹	۵۲	۱۰	۴۳
۲	پیش‌خدمتها	۳۹۸	۴۰۲	۴۱۴	۷	۱	۶
۳	آشپزها(بجز خصوصی)	۲۱۹۰	۲۲۹۳	۲۵۳۱	۱۲۴	۳۱	۹۳
۴	ظرفشویان	۲۵۷	۷۶۶	۷۸۹	۳۰	۳	۲۷
۵	کارکنان مخزن غذا و پیش‌خوان دارها	۱۶۲۳	۱۶۵۴	۱۷۳۷	۹۹	۱۰	۸۹
۶	خدمتکاران	۴۷۰۳	۴۸۲۴	۵۱۴۸	۳۳۳	۴۰	۲۹۳
۷	سایر(بجز خصوصی)	۱۸۱۳	۱۸۴۳	۱۹۲۲	۱۱۱	۱۰	۱۰۱

منبع: DES می ۱۹۷۷، طرح گزارش مالیاتی سالیانه در سال ۱۹۷۸

در بازار کار منطقه پیش‌بینی می‌شود بطور متوسط سالیانه ۷۵۸ شغل ورودی بین سالهای ۸۵-۱۹۷۴ ایجاد خواهد شد که شامل پستههای آشپز ۱۲۴ نفر و خدمتکار ۳۳۳ نفر

است. بعلت جدایش و رشد، فرصتهای استخدام در این منطقه بسیار است. آمارهای DES بیان می‌دارد که حداقل برای دهه‌های بعدی نیز به همین صورت باقی خواهد ماند. پائول گروی (Paul Garvey) مدیر کالج خدمات غذایی اسمیت، استدلال می‌کند که حداقل ۲۰۰۰ شغل تهیه غذا در بخش (شهرستان) همپشایر وجود دارد که با احتساب بیمارستانهای مختلف، دانشگاههای ماساچوست و همپشایر، مدارس خصوصی، مدارس عمومی و ۱۲ رستوران (بیش از ۲۰ محل فقط در شهر آمهرست وجود دارد) این موضوع بسادگی قابل اثبات است. همچنین او اضافه کرد که متوسط نرخ (بیکاری) اصطکاک می‌لی از ۷ به ۱۲ درصد می‌رسد و سالیانه حداقل ۲۰۰ شغل ورودی در بخش (شهرستان) وجود دارد.

۷. فرصتهای استخدامی ناحیه آمهرست

از طریق ارتباط و پیمایش تلفنی با بسیاری از مدیران یا مالکان کارگاههای غذاخوری محلی در منطقه آمهرست، اطلاعات کافی گردآوری شده است که نشان می‌دهد:

- ۱- تقاضای قابل توجهی برای کارکنان خدمات غذایی وجود دارد.
- ۲- افراد قبلاً آموزش دیده در اولویت هستند.
- ۳- تنظیم برنامه‌های آموزش حرفه‌ای در زمینه تهیه و خدمات غذا در دبیرستان آمهرست ایده خوبی است.

پاسخهای پیمایش و همچنین اطلاعاتی که توسط آقای لتوکا مدیر گروه هتل و رستوران دانشگاه ماساچوست آمهرست و آقای پائول گروی مدیر کالج خدمات غذایی اسمیت، فراهم شد، با آمارهای استخدام منطقه‌ای، ایالتی و ملی سازگار می‌شود. پیمایش ۳۱ کارگاه غذایی نشان داد که اشتغال بین ۱۳۶۳ تا ۱۴۰۳ نفر است و در حدود ۳۸۲ نفر از تاریخ می ۱۹۷۶ جذب شده بودند.

این موضوع یک نرخ بازگشت به کار ۲۷-۲۸ درصدی قابل توجه را بیان می‌کند. اگر ۱۲۵ نفر کارکنان جدیدی را که مدیر McMans از آخر می استخدام کرده است را استثناء کنیم

چون که نشانگر روندهای محلی نیست، نرخ بازگشت منطقی تر ۱۹/۵ درصد بدست می‌آید. نرخ بازگشت بطور قابل توجهی در محدوده صفر تا ۲۵۰ درصد تغییر می‌کند. کالچ خدمات غذایی قصد دارد تا نرخ بازگشت کمتری نسبت به کارگاههای فست فود داشته باشد. شغلها در تمامی مشاغل غیرمدیریتی داخل این صنعت قابل دسترس می‌باشند. لتوکا وگروی بیان می‌کنند که فرصتهای شغلی در خدمات غذایی در این ناحیه نامحدود است. گروی برآورد می‌کند سالیانه حداقل ۲۰۰ پست در این ناحیه ظاهر می‌شود.

با استثنائات خیلی کمی، پاسخ دهندگان اشاره کردند که آموزشهای حرفه‌ای برای جوانان هم در بدست آوردن پستهای سطح ورودی و هم سطوح بعدی در مسیر شغلی آنها در صنایع خدمات غذایی مفید است و یک کارگاه ابراز کرده بود که برنامه باید بطور مناسبی انجام شود. اکثر مدیران و مالکان گفتند که آنها برای کمک و خدمت در گروه مشورتی خوشحال می‌شوند.

VI. نتیجه‌گیری

با در نظرگیری تمام اطلاعات بدست آمده، روشن می‌شود که تقاضای زیادی برای افراد آموزش دیده در مشاغل خدمات غذایی وجود دارد. آموزش حرفه‌ای می‌تواند برای دانش آموزان حداقل از ۲ طریق مفید باشد.

۱- کمک به افرادی که هیچ علاقه‌ای به بدست آوردن مدارج کالج ندارند اما علاقمند به دستیابی به مهارتهای مورد نیاز پستهای سطح ورودی هستند.

۲- فراهم سازی زمینه‌ای اساسی بطور نظری و عملی در تهیه و خدمات غذا برای آنهایی که دوست دارند تحصیلاتشان را با هدف مسیر شغلی مدیریتی در صنایع غذایی ادامه دهند.

نیازمندیهای مهارتی و تجربی برای کار رستوران از یک شغل به دیگری متفاوت است. شغلهایی که می‌تواند توسط آموزشهای حرفه‌ای یا ضمن کار آموخته شود تا پستهای مدیریتی که هم آموزشهای رسمی و هم تجربیات بیشتری از محل کار نیاز دارد.

پستهای سطح ورودی نیازمند حداقلی حرفه‌آموزی است که شامل موارد ذیل است: پادو، پیش خدمت، مهماندار، کارکنان نگهداری و بهداشت، کمک آشپزها، ساندویچ‌زن، کارکنان مخزن سودا، کارکنان آشامیدنی

پستهای سطح ورودی کمترین دستمزد رایج در اتحادیه‌ی کارگاه‌ها را دارند. پستهای سطح میانی کمی تجربه به اضافه آموزشهای ضمن کار احتیاج دارند که معمولاً فراهم می‌شود و شامل موارد ذیل است:

صندوقدار، کنترل غذا، آشپزها و سرآشپزها، شیرینی‌پز و نانوا، مسئول آبدارخانه، سرپرست خدمات غذا، سرپرست خدمتکارها، کارپرداز، سرپرست انبار، برش دهنده گوشت حقوق و دستمزد بستگی به اتحادیه یا نوع رستوران معرفی کننده استخدام شدگان دارد برای مثال یک آشپز ممکنست در جایی بین ۳/۷۵ تا ۸ دلار در ساعت بدست آورد ولی متوسط دستمزدهای اتحادیه بیش از ۱ دلار در ساعت است.

پستهای سطح بالا و پستهای ویژه که ممکنست فردی واجدالشرايط آن باشد بستگی به تجربه قبلی و تحصیلات دارد که شامل موارد ذیل است:

مدیر رستوران، معاون مدیر، مدیر تولید غذا، مدیر پرسنلی، منوساز، سرپرست مبادلات، مدیر ایجاد دستورات غذایی

بسته به نوع کارگاه غذاخوری، حقوق می تواند در محدوده ۱۵۰ تا ۶۰۰ دلار در هفته تغییر کند.

ضمیمه I

منابع منتشره برای تحلیل بازار کار

I- انتشارات فدرال

- آمارهای ایالات متحده
- چشم‌انداز اقتصادی ایالات متحده (سالانه)
- کتاب چشم‌انداز شغلی (سالانه)
- تطبیق طبقه‌بندی شغلی با کدهای حرفه‌ای

II- انتشارات ایالتی

- مقاله ماساچوست
- گزارش سالانه برنامه‌ریزی نیروی انسانی
- مرور نیروی انسانی منطقه (شش ماهه)
- فرضیات اقتصادی ماساچوست (سالانه)
- روندهای ماساچوست در نیروی کار، استخدام و بیکاری (ماهانه)
- الگوهای اقتصادی ماساچوست
- نیازمندیهای استخدام در فعالیتهای اقتصادی و اشتغال طی سالهای ۱۹۸۵-۱۹۷۰
- مرور استخدام (ماهانه)
- بازگشت به کار در ساخت و تولید (ماهانه)
- استخدام و دستمزد در کارگاههای ماساچوست (سالانه)
- استخدام و دستمزد در بازار کار مناطق عمده ماساچوست (سالانه)
- کارفرمایان بزرگ در ماساچوست (سالانه)
- سری‌های مختلف نیمرخ شغلی
- ویژگیهای اشتغال و بیمه بیکاری (۳ ماهه)
- خلاصه ویژگیهای بیمه بیکاری (سالانه)

- خلاصه مشاغل ورودی بلاتصدی (ماهانه)
- خلاصه آمار مشاغل ورودی بلاتصدی (سالانه)
- نظام گزارشی خودکار تأمین استخدام ESARS
- III- انتشارات مفید برای دانش زمینه**
- کتاب روشهای پیمایش و مطالعه BLS
- پیش‌بینی استخدام
- کتاب برنامه‌ریزان نیروی انسانی
- کتاب پیش‌بینی استخدام از طریق اشتغال ایالتی و مناطق عمده
- پیش‌بینی نیروی انسانی برای آموزشهای فنی و حرفه‌ای
- پیش‌بینی نیروی انسانی در ایالات متحده
- نیازهای نیروی انسانی فردا

ضمیمه II

تعاریف و مفاهیم

نیروی کار labor Force

کلیه افراد ۱۶ ساله و بالاتر شامل شاغلان و بیکاران بعلاوه اعضاء نیروهای نظامی است که در آمریکا حدود ۹۰ میلیون نفر است.

نرخ مشارکت نیروی کار labor Force Participation Rate

درصدی از کل نیروی کار است که عملاً کار می‌کند (شاغل) یا در جستجوی کار (بیکار) است.

نیروی کار غیرنظامی civilian labor Force

کلیه افراد ۱۶ ساله و بالاتر که شامل شاغل و بیکار در نیروهای نظامی نباشد.

بیکاری Unemployed

افراد ۱۶ ساله و بیشتر که در طی هفته مرجع کار نکرده‌اند ولی تلاش ویژه‌ای در چهار هفته گذشته برای پیدا کردن کار انجام داده‌اند. همچنین شامل افرادی که منتظر فراخوان شغل از طرف کارفرمایان هستند یا منتظر اعلام شغل با دستمزد یا حقوق جدید در طی ۳۰ روز هستند.

نرخ بیکاری Unemployment Rate

تعداد افراد بیکاری که به عنوان درصدی از نیروی کار غیر نظامی بیان می‌شود.

بیکاری اصطکاکی Frictional Unemployment

بیکاری بعلت افرادیست که در بین مشاغل هستند.

بیکاری فصلی Seasonal Unemployment

بیکاری موقت بعلت تغییرات فصلی است این تغییرات خصوصاً بر بخشهای ساختمان و کشاورزی تأثیر گذار است.

نرخ تغییرات فصلی Seasonally Adjusted Rate

بعلت تغییرات زیاد در استخدام و بیکاری که در طی دوره‌های سال بعلت فصول سال، تعطیلات، زمان درو محصول اتفاق می‌افتد، مشکل است بگوییم توسعه‌ها بین دو دوره آیا تغییرات شرایط اقتصادی یا نوسانات فصلی معمولی را انعکاس می‌دهد؟

بیکاری ساختاری Structural Unemployment

بیکاری بعلت تغییرات تکنولوژیکی، رقابت خارجی، انتقال در تقاضا ناشی از تغییر سلیقه مصرف کننده، تغییر سیاستهای پولی و مالی و زوال فعالیتهای اقتصادی است.

بیکاری ادواری (کمبود تقاضا) Cyclical (Unemployment Demand Deficient)

بیکاری بعلت رکود در اقتصاد عمومی است.

تحت بیکاری Underemployment

کارکنانی که ۳۴ ساعت در هفته یا کمتر بعلت شرایط اقتصادی کار می‌کنند یعنی این افراد معمولاً تمام وقت کار می‌کرده‌اند اما ساعت کارشان تقلیل یافته است زیرا کسری کار یا کمبود مواد و غیره وجود دارد. همچنین تحت بیکاری شامل افرادی است که پاره وقت کار می‌کنند زیرا آنها نمی‌توانند کار تمام وقت پیدا کنند و یا افرادی که مشاغل یا آموزشی پیشرفته دارند اما کارشان از نظر شایستگی در زیر سطح است و یا در مشاغل متفاوتی بعلت شرایط اقتصادی مشغول می‌باشند.

کارگران دلسرد Discouraged

بیکاری پنهان افرادی که برای یافتن یک شغل تلاش بیشتری نمی‌کنند زیرا آنها فکر می‌کنند هیچ کس قابل دسترس نیست یا اینکه آنها بعلت شکست در پیدا کردن کار ناامید شده‌اند. این افراد در شمار بیکاران نمی‌باشند اعم از زنان، نوجوانان، سیاه پوستان، سایر اقلیتها (بیشتر این افراد کسانی هستند که قبلاً هرگز کار نکرده‌اند)

کارگران محیطی (دوره‌ای) Periphera Workers

افرادی که بطور متناوب یا پاره‌وقت کار می‌کنند و تمایل دارند به خارج از منطقه نیروی کار بروند.

کارگران ثانویه Secondary Workers

افرادی نظیر دانش‌آموزان و برخی زنان متأهل که منبع اولیه درآمد برای خانواده نیستند.

بازار کار اولیه Primary labor Market

بخشهای اولیه عمدتاً در شرکتها و بخشهای اقتصادی ایالت واقع شده است جایی که شغلها توسط دستمزد نسبتاً بالایی مشخص می‌شود و برخی مشاغل توسط اتحادیه‌های کارگری و اداری تأمین بیمه شده‌اند. پلکانهای شغلی شفاف، قواعد ارشدیت و فرصتهای ترفیع وجود دارد. انواع گواهینامه‌های مختلف نقش مهمی ایفاء می‌کند و کارگران عمدتاً سفیدپوست و بزرگسال هستند البته نه مسن.

بازار کار ثانویه Secondary labor Market

در این بخش، شغلها توسط دستمزد پایین و استخدام شدیداً ناپایدار و بازگشت به کار کارگران و اتحادیه‌های کوچک مشخص می‌شود. پلکانهای شغلی کم تعداد هستند و شانس کمی برای ترفیع وجود دارد. گواهی نامه‌های آموزشی برای مشاغل ورودی مهم نیستند و شاغلان برای یادگیری مهارتها، محل کار را ترک می‌کنند. بخش بزرگی از مشاغل در بخش کارآفرینی در مقیاس کوچک ممکن است قسمتی از این بازار کار ثانویه در نظر گرفته شود اگر چه پایین‌ترین سطح مشاغل کارگری و دفتری که در بخش‌های شرکتی است نیز این شکل را بخود می‌گیرد. این مشاغل معمولاً توسط گروه‌های اجتماعی محروم نظیر، سیاه‌پوستان، پورتوریکوها، مکزیکی تبارها، آمریکایی‌های بومی، زنان، افراد مسن، جوانان و سایر گروه‌های اقلیت پر می‌شود.

بازار کار دوگانه Dual labor Market

بطور کلی شامل افرادیست که بطور موقت استخدام می‌شوند یا در بنگاهائی با دستمزد پایین در محیطی رقابتی هم از نظر اقتصادی و هم نوع مسیر پیشرفت شغلی و یا در بنگاه‌هایی با دستمزد بالا که مرکزی انحصاری است. زنان و سایر گروه‌های محروم عموماً در بازارهای کار ثانویه و مردان سفیدپوست عمدتاً در بازار کار اولیه دیده می‌شوند.

Institutional labor Market بازار کار رسمی

برخی پستهای اشغال شده بر اساس رویه‌های اداری اتحادیه‌ها یا شرکت‌های (موسسه‌های داخلی

Inter labor Market بازار کار درونی

یک واحد اداری - اجرایی نظیر ساخت، قیمت‌گذاری و تخصیص کار است که توسط مجموعه‌ای از رویه‌ها و قواعد اجرایی، اداره می‌شود، به استثناء سطوح مشاغل ورودی (مبادی)، پستهای داخل بازار کار درونی با ترفیع یا انتقال کارکنانی که قبلاً مشاغل ورودی را بدست آورده‌اند، پر می‌شود بنابراین از نفوذ مستقیم اقتصاد خارجی محافظت می‌شوند.

External labor Market بازار کار بیرونی

عرضه و تقاضای نیروی کار خارج از محدوده بنگاه‌ها یا واحدهای اداری - اجرایی است نظیر ساخت کارخانه، قیمت‌گذاری، تخصیص کار و تصمیم‌گیری آموزشی که بطور مستقیم توسط متغیرهای اقتصادی کنترل می‌شوند.

Dictionary of Occupational Titles (DOT) فهرست عناوین مشاغل

این فهرست یک طبقه‌بندی است که صرفاً تلاش می‌کند توصیفی جامع از تمام مشاغل موجود در اقتصاد را برحسب برخی ابعاد پایه‌ای ارائه دهد. بیش از ۲۶۰۰۰ شغل توصیف شده است.

Entry-level Job (ports of Entry) مشاغل ورودی (مبادی ورودی)

مشاغلی که استخدام اولیه را در یک بنگاه یا فعالیت اقتصادی فراهم می‌سازد که معمولاً پله‌ای پایین از مسیر پیشرفت شغلی یا پلکان ترقی شاغلان را اشغال می‌کند. بازارهای کار درونی و بیرونی در طبقه‌بندی مشاغل در ارتباط تنگاتنگ هستند بطوریکه هر کدام از مبادی ورودی بازار کار درونی را شکل می‌دهند.

Internal Job Cluster خوشه‌های شغلی داخلی

گروهی دائم از طبقه‌بندی مشاغل و وظایف کاری یک بنگاه (واحد تعیین دستمزد) است که توسط تکنولوژی و سازمان اجرایی فرایند تولید، به هم مرتبط هستند.

پلکان شغلی Job Ladder

سلسله مراتب شغلی است که ارتقاء در آن بستگی به تجربه و مهارت دارد.

اقتصاد خدماتی Service Economy

به اقتصادی اشاره دارد که بیشتر مردم تمایل دارند در بخشهای خدمات، استخدام شوند تا بخشهای ساخت یا کشاورزی، بخشهایی نظیر تفریحات، تجارت، سرگرمیها، اداری، فروش و غیره

ترکیب فعالیتهای اقتصادی Industry Mix

این موضوع به نسبت تمرکز سطوح صنایع ساخت و تولید در منطقه اشاره دارد که به تعیین سطوح دستمزد در صنایع یک مجمع مشخص کمک می کند

تقاضای اشتقاقی Derived Demand

وقتی تقاضا برای محصول A فقط بعثت تقاضا برای محصول B وجود داشته باشد، تقاضا اشتقاقی است. برای مثال تقاضا برای لاستیک تا اندازه‌ای به تقاضای تایر بستگی دارد.

سیاستهای پولی Monetary Policies

اعمال نفوذ بر اقتصاد از طریق کنترل پول و نرخ بهره است.

سیاستهای مالی Fiscal Policies

کنترل اقتصادی از طریق درآمد و هزینه بخشهای دولتی

آموزشهای ضمن کار On the Job Training (OJT)

بجای یادگیری مهارت یا روشهای کلاسی یا کارگاهی، فرد در یک کار واقعی آموزش می بیند.

منطقه بازار کار عمده Major labor Market

اقتصاددانها بمنظور تحقیق راحت تر و هدایت بسوی یافته‌های مفیدتر، ایالت ماساچوست را به ۱۰ منطقه عمده تقسیم کرده‌اند.

منطقه شهری Metropolitan Area

شامل مناطق شهری و ناحیه‌ای است که رفتارهای واحدی دارند.

استاندارد آماری منطقه شهری (SMSA) Standard Metropolitan Statistical Area

یک شهرستان یا یک گروه پیوسته از شهرستانهایی که حداقل شامل یک شهر ۵۰۰۰۰ نفری یا بیشتر ساکن یا شهرهای دوتایی که جمعیتی تلفیقی از حداقل ۵۰۰۰۰ نفر را شامل می‌شود. جمعیتی که در یک SMSA زندگی می‌کند بعنوان جمعیت شهری طراحی می‌شود.

کدهای طبقه‌بندی استاندارد فعالیت‌های اقتصادی (SIC) Standard Industrial classification code

این طبقه‌بندی موسسات برحسب نوع فعالیت اقتصادی آنها است. به هر نوع موسسه‌ای اعداد چندتایی اختصاص داده می‌شود. دفتر آمار عموماً اطلاعات استخدام را برحسب SIC تعریف می‌کند.

نظام گزارشی خودکار تأمین استخدام (ESARS) Employment Security Automated Reporting System

گزارشاتی بر پایه اطلاعات اخذ شده از ادارات تأمین استخدام محلی یا ایالتی است که از تکمیل فرمهای درخواست شغلی، سفارشات شغلی و امور دفتری بدست آمده است. اطلاعات در این فرمها بصورت اسکن نوری است و مشخصات محلی بر مبنای ایالت به ایالت خلاصه شده است در ماساچوست گزارشات منتشر نشده است اما دسترسی عمومی در DES بوستون فراهم می‌باشد.

حداقل دستمزد Wage Contours

گروهی دائم از واحدهای تعیین دستمزد که از نظر:

- ۱- تشابه بازار محصول
 - ۲- ترتیب منابع مشابه برای نیروی کار
 - ۳- سازمان (مشتری) بازار کار مشترک
- در ارتباط تنگاتنگی هستند و ویژگیهای تعیین دستمزد، مشترکی دارند. حداقل دستمزدی برای مشاغل خاص به تفکیک هم بازار محصول و هم بازار کار تعریف می‌کنند که دارای ۳ بعد است.

۱- خوشه‌های شغلی یا مشاغل اختصاصی

۲- بخشی از فعالیت‌های اقتصادی

۳- موقعیتی جغرافیایی

ضمیمه III

پیمایش تلفنی

فرصت‌های استخدامی خدمات غذایی ناحیه آمهرست

I. روش کار

در سال ۱۹۷۶ مدیر عامل اتاق کسب و کار تجاری آمهرست و صفحات زرد، نامها و آدرسها و شماره تلفنهای کارگاههای غذاخوری در ناحیه آمهرست را فراهم کرد با تمام کسب و کارهای اختصاصی تماس گرفته شد ولیکن بعلت محدودیت زمانی و غیرقابل دسترس بودن مدیران و مالکان هم در فرصت اول یا دوم، اطلاعات درخواستی قابل تهیه نبود و تماس سومی هم در کار نبود پس هیچ ادعایی که نمونه کامل است یا دقیقاً کل جمعیت را معرفی می‌کند، وجود ندارد و نمونه‌ای تصادفی ایجاد نشده است. کارگاههای پیمایش شده شامل رستورانها، فست فودها، سرویس غذاخوری کالجه‌ها می‌باشد. بیش از ۳۰ کسب و کار خدمات غذایی، اطلاعات آماری و کیفی را فراهم کرده است.

مدیران و مالکان به سوالات ذیل پاسخ داده‌اند:

- ۱- آیا شما می‌توانید تعداد نفراتی که در خدمات و آماده‌سازی غذا بکار گرفته‌اید را بگویید؟
- ۲- در چه پستهای خاصی و در هر پست چه تعداد بکار گرفته شده‌اند؟
- ۳- نرخ بازگشت به کار شما چقدر است؟
- ۴- چه تعداد افراد از سال ۱۹۷۶ میلادی جایگزین کرده‌اید؟
- ۵- آیا شما انتظار افزایش تعداد کارکنان در چند سال بعد را دارید؟
- ۶- آیا شما فکر می‌کنید برای جوانان شروع کار در حوزه خدمات غذایی حرفه‌ای و زمینه تهیه آن می‌تواند مفید باشد؟ آیا دانش‌آموزان می‌توانند اشتغال مفیدی داشته باشند؟
- ۷- آیا همان زمینه برای دستیابی به سطوح بالاتر کارهای بعدی در مسیرهای شغلیشان در صنایع غذایی می‌تواند مفید باشد؟
- ۸- آیا شما حاضر به همکاری در مراحل و برنامه‌ریزی آموزشی هستید؟

پاسخ سوالات پیمایش تلفنی

شماره سوال کارگاه غذاخوری	۱	۲	۳(درصد)	۴	۵	۶	۷	۸
سرویس غذاخوری کالج امهرست	۲۵	دستیار آشپز، سرآشپز	۰	۰	خیر	بله	بله	بله
رستوران آب حیات	۱۹	پادو، پیش خدمت، ظرفشوا، آشپز	۵	۱	خیر	بله	بله	بله
رستوران گوشت راسته	۲۸-۳۸	عمومی	۷۵	۲۴	خیر	بله	بله	بله
همبرگری	۲۵-۳۰	آشپزها، پیش خواندارها	۲	۱	بله، ۵	بله	بله	بله
رستوران شطرنجی	۳۰	۸ نفر تمام وقت، ۳ نفر سرآشپز، ۳ نفر ساندویچ زن، ۲۰ نفر خدمتکار	۱۲٪ تمام وقت ۸۰٪ آشپز و خدمتکار	۱ نفر تمام وقت ۲۰ نفر آشپز و خدمتکار	بله ۳۵-۴۲	بله	بله	بله
رستوران دلانو	۱۴	آشپز، پیش خواندار، بار، خدمتکار زن	۵۰	۷	خیر	بله	بله	بله
مسافرخانه روستایی دریک	۲۳	۲۳ نفر آشپز، غذا حاضری، بار و خدمتکار زن	۶۵	۱۵	خیر	بله	بله	خیر
رستوران انگلیسی	۳۰	۸ نفر آشپز، ظرفشوا، تهیه و تنظیم، خدمتکار زن	۲۵	۷	خیر	بله	بله	خیر
فروشگاه غذایی اریک	۴	۲ نفر تمام وقت، ۲ نفر پاره وقت عمومی	۱۵۰	۶	خیر	بله	بله	بله
بستنی فروشی دوستی	۴۰	اکثراً پاره وقت، آشپز و خدمتکار	۱۲/۵	۵	بله، ۵	بله	بله	خیر
رستوران شماره یک روشنایی	۱۰	آشپز، خدمتکار زن، ظرفشو	۵۰	۵	خیر	بله	بله	بله
رستوران شماره دو روشنایی	۱۱	آشپز، خدمتکار زن، خدمتکار مرد، ظرفشو	۱۴۰	۱۵	خیر	بله	بله	بله
رستوران گوتن	۲۱	تمام پستها	۱۰	۲	خیر	بله	بله	خیر
رستوران محله هجی	۱۲	تمام پستها	۳۳	۴	خیر	بله	بله	بله
رستوران هاروارد جانسون	۱۶	۳ نفر تهیه غذا، ۱۳ نفر خدمات غذا	۰ نفر تهیه غذا ۵ نفر خدمات غذا	۰ نفر تهیه غذا ۶ نفر خدمات غذا	خیر	بله	بله	بله
رستوران شماره ۲ گرسنه	۱۸	آشپزها و بارها و پیش خوانها، پادوها و ظرفشوها	۳۳	۶	خیر	بله	بله	بله

پاسخ سوالات پیمایش تلفنی

شماره سوال کارگاه غذاخوری	۱	۲	۳(درصد)	۴	۵	۶	۷	۸
رستوران جولی بال	۱۵	۴ نفر آماده‌سازی و ۱۱ نفر خدمات غذایی	۲۵ نفر آماده‌سازی ۴۵ خدمات	۱ نفر آماده‌سازی ۵ نفر خدمات	خیر	بله	بله	خیر
رستوران جودی	۱۶	تمام پستها	۱۲/۵	۲	بله	بله	بله	بله
مسافرخانه لردجفری	۳۴	۱۶ نفر خدمتکار، ۴ نفر پادو، ۳ نفر بار، ۱ نفر آشپز جزء یا خدمتکار	۱۰ نفر سرآشپز	۶	نه مطمئن	بله	خیر	خیر
محل غذاخوری مک مانوس	۵۰	ظرفشویی، صندوق‌دار، آشپز، خدمتکار	۲۵۰	۱۲۵	خیر	بله	بله	خیر
کارخانه آسیاب جو	۳۵	سرآشپز، خدمتکار، ظرفشویی و بار	بالا و پایین	۱۱ و ۲	خیر	بله	بله	بله
خدمات غذایی هولیوک	۱۴۷	تمام پستها	۱۰	۱۵	بله، ۵	بله	بله	بله
رستوران ریچارد	۱۳	۱ نفر آشپز، ۸ نفر آشپز، ۴۰ نفر بار	۲۰ درصد آشپز و ۷۵ بار درصد خدمتکار	۱ نفر و ۶ نفر	خیر	بله	بله	خیر
رستوران نهر قدیمی	۳۶	۴ نفر آماده‌سازی، ۳۲ نفر خدمات	۸-۹	۳	خیر	بله	بله	بله
خدمات غذایی حماسه	۸۵	تمام پستها	۱۵	۱۲	نه مطمئن	بله	بله	خیر
سلف سرویس کالج اسمیت	۲۰۰	تمام پستها	۱۰	۲۰	خیر	خیر	خیر	بله
رستوران چینی نیمروز	۱۶	۸ نفر خدمتکار، ۲ نفر پادو، ۶ نفر آشپز	۰	۰	خیر	بله	بله	خیر
رستوران استیک	۲۸-۴۸	خدمتکار، ظرفشویی، آشپز	۷	۳	خیر	بله	خیر	خیر
خدمات غذایی توده	۳۳۰	کمک آشپز تا مدیر	۱۲	۴۰	خیر	بله	بله	بله
کارخانه پیتزا گل گندم	۷	آشپز، پیش‌خوان‌دار، پادو	۵۷	۴	خیر	بله	بله	خیر
بخاریزی	۲۵-۳۰	آشپز، ظرفشویی، خدمتکار	خیلی کم	نه مطمئن	خیر	بله	بله	خیر
جمع کل	۱۳۶۳-۱۴۰۳			۳۸۲				

واژه نامه:

Waiter / Waitress	خدمتکار
Waiter /Waitress Assistant	پیش خدمت
Cook	آشپز
Chef	سرآشپز
Counter Worker	پیش خواندار
Dish Washer	ظرفشو
Pantry Worker	آبدارچی
Janitor	سرایدار
Porter	دربان
Fountain Worker	کارگر مخزن
Non-Supervisory Worker	کارکن غیر مدیریتی
Baker	نانوا
Kitchen Helper	کمک آشپز
Busboy /Busgirl	پادو
Host /Hostess	مهماندار
Cashier	صندوقدار
Storeroom	انباردار
Pastry	شیرینی‌باز
Purchasing	عامل خرید - کارپرداز
Dining room attendant	سرپرست اتاق غذاخوری
Proprietor	مالک
Management	مدیر
Operate	مدیر عامل
Agent	کارگزار
Director	مدیر

Entry level job	مشاغل سطح ورودی
Middle level job	مشاغل سطح میانی
High level job	مشاغل سطح بالا
Proprietary Schools	مدارس خصوصی
Parochial Schools	مدارس متمرکز منطقه ای
Vocation Schools	مدارس حرفه ای
Senior College	کالج ۴ ساله
Junior College	کالج ۳ ساله
Urban	شهری
Rural	روستایی
Bureau	دفتر
Deputy	معاونت
Department	اداره - اداره کل
Division	اداره - بخش
Chamber	اتاق
Union	اتحادیه
Community	مجمع
Association	انجمن
Firm	بنگاه
Corporate	شرکت
Institution	انستیتو
Establishment	موسسه - کارگاه
Separation	جدایش (ترک کار - اخراج - بازنشستگی)
Position	پست
Employer	کارفرما
Employee	کارکن
Entrant	داوطلب

Adult	بزرگسال
County	بخش شهرستان
Region	منطقه
Local	محلی
Area	ناحیه
Opportunity	فرصت
Occasion	فرصت
Official	رسمی - قانونی
Census	آمارگیری
Utility	سودمندی
Participation	مشارکت
Issue	مسئله
Insured unemployed	بیمه بیکاری
Matching	تطبیق
Considerations	ملاحظات
Remark	ملاحظات
Minority	اقلیت
Training	حرفه آموزی
Education	آموزش
Qualified	شایسته
Competency	شایستگی
Industrial	فعالیت‌های اقتصادی
Industry	تولیدی
Manufacturing	ساخت و تولید
Joblessness	بیکاری
Work seekers	کارجویان
Placement	جایابی

Replacement	جایگزینی
Trade	کسب و کار
Traditionally	سنتی
Pool	کارکنان آماده بکار
Interface	سطح مشترک
Retirement	بازنشستگی
Educators	مربیان
Rung	پله
Records	پرونده
Curricula	دوره تحصیلی
Curriculum	برنامه درسی
Inventory	پرسشنامه
Inquire	تحقیق
Monograph	مقاله
Assemble	گردآوری
Quite	ترک کار
Net	خالص
Gross	ناخالص
Enrollment	ثبت نام
Engage	استخدام - بکارگیری نیرو
Hiring	جذب نیرو
Shortage	کمبود
Recruiting	نوآموز - تازه وارد
Resume	خلاصه تجربیات
Liberal Arts	هنرهای آزاد
Experienced	با تجربه
Funding	تأمین منابع مالی

Sophisticated	پیشرفته
Aptitude	استعداد
Turnover	بازگشت به کار
Private	خصوصی
Universe	جامعه آماری
Representative	نمونه آماری
Scope	گستره

