

هرم تحصیلی و اشتغال

Education Pyramids and Occupation

ارتباط میان سطح تحصیلات و اشتغال یکی از موضوعات مطرح در مطالعات اقتصاد کار است. سطح تحصیلات بالاتر، پیامدهای مثبتی همچون نرخ اشتغال بالاتر و درآمد نسبی بیشتر دارد. همچنین شاخص اشتغال براساس سطح تحصیلات حکایت از افزایش نرخ اشتغال در سطوح بالاتر تحصیلی دارد.

اشتغال: تعاریف و مفاهیم مرتبط

در فرهنگ فارسی معین، اشتغال به معنی مشغول شدن آمده است. اشتغال، به طور متداول، به معنای استخدام و مشغول بودن در کار است (رهنورد و حسینی، ۱۳۸۴). اشتغال کامل، حالت ایده آل در حیات اقتصادی هر ملت است و وضعیتی است که در آن همه افراد جامعه می توانند کار مناسب را به آسانی پیدا کنند (رهنورد و حسینی، ۱۳۸۴). طبق اسناد مرکز آمار ایران (۱۳۹۸)، تمام افراد ۱۵ ساله و بیشتر که در طول هفته مرجع، طبق تعریف کار، حداقل یک ساعت کار کرده و یا بنا به دلایلی به طور موقت کار را ترک کرده باشند، شاغل به شمار می آیند. شاغلان به طور عمده شامل دو گروه مزد و حقوق بگیران و خوداشتغالان می شوند. ترک موقت کار در هفته مرجع با داشتن پیوند رسمی شغلی، برای مزد و حقوق بگیران و تداوم کسب و کار برای خوداشتغالان، به منزله اشتغال محسوب می شود. همچنین، افراد زیر نیز به لحاظ اهمیتی که در فعالیت اقتصادی کشور دارند، شاغل محسوب می شوند: الف) افرادی که بدون دریافت مزد برای یکی از اعضای خانوار خود که با وی نسبت خویشاوندی دارند، کار می کنند (کارکنان فامیلی بدون مزد)؛ ب) کارآموزانی که در دوره کارآموزی فعالیتی در ارتباط با فعالیت مؤسسه محل کارآموزی انجام می دهند، یعنی مستقیماً در تولید کالا یا خدمات سهیم هستند و فعالیت آنها «کار» محسوب می شود؛ ج) محصلانی که در هفته مرجع بر اساس تعریف، کار کرده اند؛ د) همه افرادی که در نیروهای مسلح به صورت کادر دائم یا موقت خدمت می کنند (نیروهای مسلح پرسنل کادر و سربازان، درجه داران، افسران و وظیفه نیروهای نظامی و انتظامی).

براساس طبقه بندی استاندارد بین المللی آموزش (ایسکد)، سطوح آموزشی، مجموعه ای منظم است که بر مبنای آن دوره های آموزشی با توجه به اتمام تجربه های تحصیلی و نیز دانش، مهارت ها و توانایی هایی که محصلین هر دوره باید فرا گیرند، گروه بندی می شوند. هدف از طبقه بندی دوره های آموزشی در قالب مجموعه منظمی از سطوح، انعکاس طیف کامل پروسه های تحصیلی در نظام های آموزشی است. بیشتر نظام های آموزشی مسیرهای تحصیلی متنوعی از سطح صفر/ یک تا سطح ۸ ایسکد دارند (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۵).

در ایسکد ۲۰۱۱، برنامه های آموزشی در ۹ سطح، به شرح جدول (۱)، طبقه بندی می شوند (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۵).

جدول ۱. کدگذاری سطوح در ایسکد (اولین رقم)، (برگرفته از: مرکز آمار ایران، ۱۳۹۵)

کد	شرح سطوح
۰	آموزش خردسالی
۱	آموزش ابتدایی
۲	آموزش دوره اول متوسطه
۳	آموزش دوره دوم متوسطه
۴	آموزش غیردانشگاهی پس از متوسطه
۵	آموزش عالی کوتاه مدت (فوق دیپلم)
۶	کارشناسی یا معادل
۷	کارشناسی ارشد یا معادل
۸	دکتری یا معادل

در حوزه تحصیلات و اشتغال، سه واژه تحصیلات، فرایاز، تحصیلات فرونیاز و تحصیلات مورد نیاز مطرح است. تحصیلات فرایاز را می توان، به منزله کاهش در موقعیت اقتصادی افراد تحصیل کرده نسبت به گذشته، کمتر شدن تقدم افراد تحصیل کرده برای کسب شغل نسبت به گذشته و یا به منزله حالتی که افراد نسبت به نیاز شغلی خود تحصیلات بیشتری دارند؛ بیان کرد. در نقطه مقابل، تحصیلات فرونیاز وجود دارد، که افراد، تحصیلاتی کمتر از نیاز شغلی خود دارند. سرانجام، تحصیلات مورد نیاز، به این

معنی است که افراد تحصیلاتی براساس نیاز شغلی خود دارند (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۴).

نظریه‌های اقتصادی مرتبط با سطح تحصیل و اشتغال

در جهان پیچیده و رقابتی امروز، اشتغال و بیکاری از مهم‌ترین مسائلی است که باید مورد توجه قرار گیرند. چرا که ازجمله مهم‌ترین شروط برای رشد و توسعه هر جامعه‌ای ایجاد اشتغال است (براتپور باجگیران و همکاران، ۱۳۹۳).

ارتباط میان سطح تحصیلات و اشتغال یکی از موضوعات پرمناقشه در مطالعات اقتصاد کار است. با توجه به اینکه آموزش وسیله‌ای برای تأمین نیروی کار ماهر است؛ بنابراین، برای توسعه کلی اقتصاد ضروری است. یک نیروی کار با دانش و مهارت بسیار بالا برای اطمینان از رشد اقتصادی و کیفیت زندگی مهم و ارزشمند است. درعین حال، دسترسی ناعادلانه به آموزش می‌تواند، به نابرابری‌های گسترده در گروه‌های گوناگون اجتماعی بینجامد و الگوی توزیع اشتغال را تحت تأثیر قرار دهد (Sharma, 2016). برای روشنی‌بخشی به روابط تجربی مشاهده‌شده، میان سطح تحصیلات و اشتغال، دو نظریه اقتصادی رقیب وجود دارد که عبارت‌اند از: نظریه سرمایه انسانی و نظریه علامت‌دهی.

سرمایه انسانی به مجموع تجربیات، خصوصیات و ظرفیت‌های جسمی، ذهنی و روان‌شناختی اشاره دارد که منجر به تحقق بخشیدن به بهره‌وری بازار کار فرد می‌شود (Broekhuizen, 2009). نظریه سرمایه انسانی مرجع‌ترین نظریه مربوط به تحصیلات و اشتغال است. سرمایه انسانی، به میزان دانشی که فرد دارد و در بهره‌وری به او کمک می‌کند؛ اشاره دارد. انسان‌ها، همه، قابلیت کسب دانش و یادگیری چیزهای جدید را در طول زندگی دارند. این دانش بسته به اینکه از آغاز تولد وجود داشته باشد، یا به واسطه تجربه فرا گرفته شده باشد؛ می‌تواند ذاتی باشد یا به‌دست آید. در نظریه سرمایه انسانی، آموزش به‌وجود آورنده مهارت‌هایی است که سبب افزایش بهره‌وری فرد می‌شود. افراد با بهره‌وری بیشتر قادر به تولید و بازده بالاتری هستند

که در نتیجه، دستمزدهای بالاتر و فرصت‌های شغلی بهتری را به همراه دارد. نخستین پژوهش‌هایی که به پشتیبانی از دیدگاه سرمایه انسانی پرداختند؛ عبارت‌اند از: شولتز (۱۹۶۱)، بکر (۱۹۶۴) و مینسر (۱۹۷۴). الانیانی و اکماکیند (۲۰۰۸)، به نقل از لطفعلی‌پور و عرفان‌زاده، (۱۳۹۵). این پژوهش‌ها بر اهمیت رابطه میان سرمایه انسانی و رشد اقتصادی تأکید و بیان داشتند، سرمایه انسانی با سرمایه‌گذاری در خود شخص همراه است که همین سبب افزایش بهره‌وری اقتصادی می‌شود.

در مقابل، نظریه علامت‌دهی وجود دارد. در این نظریه، فرض می‌شود که کارفرمایان اطلاعات کافی درباره بهره‌وری کارکنان ندارند و ترجیح می‌دهد که تولید نهایی بالقوه متقاضیان کار را پیش از استخدام آنها پیش‌بینی و ارزیابی کنند و برای رسیدن به این هدف معمولاً از آموزش به‌منزله یک علامت مهم استفاده می‌کنند (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۴). نظریه علامت‌دهی بیان می‌کند که آموزش، به‌هیچ‌وجه سرمایه انسانی را تقویت نمی‌کند؛ بلکه در مقابل، صرفاً سرمایه انسانی موجود را منعکس می‌کند. بنابراین، براساس نظریه علامت‌دهی، کارکنان بالقوه تصمیم می‌گیرند با دستیابی به مدارک تحصیلی بهتر، علامت‌هایی درباره سطح توانایی خود ارسال کنند. درحالی‌که آموزش به‌خودی‌خود ممکن است، بهره‌وری یا مهارت یک فرد را افزایش ندهد و ارزش کارآفرینی را برای کارفرمایان آینده‌نگر درباره توانایی فرد منتقل می‌کند. اگر نقش آموزش فقط محدود به نشان دادن توانایی فرد و عدم ارتقاء بهره‌وری او شود، آموزش را می‌توان نوع ناکارآمدی از علامت‌دهی دانست. به‌ویژه از آنجا که آموزش از نظر صرف زمان و تلاش بهایی گزاف دارد (Sharma, 2016).

یکی دیگر از حوزه‌های مرتبط با این حوزه که در تلاش برای توضیح رابطه علی-معلولی میان تحصیلات و اشتغال است، فرضیه مرتب‌سازی است که ازسوی اقتصاددانانی مانند برگ (۱۹۷۰)؛ آروو (۱۹۷۳)؛ اسپنس (۱۹۷۳)؛ استیگلیتز (۱۹۷۵) و وولپین (۱۹۷۷) مطرح شد. فرضیه مرتب‌سازی نشان می‌دهد که آموزش با بازتاب دادن

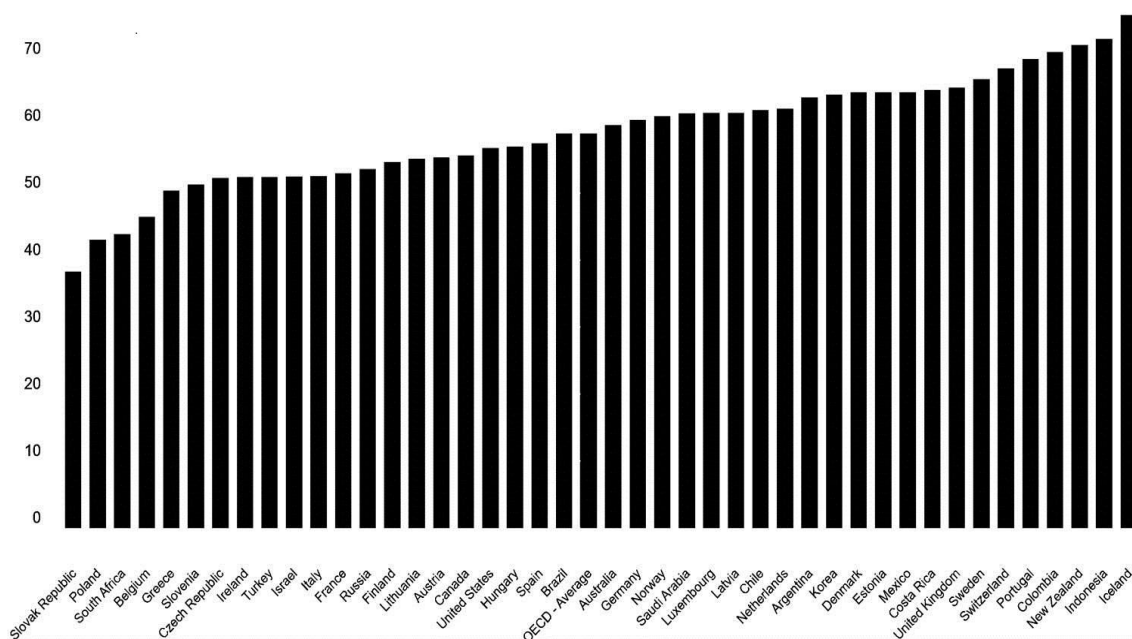
هرم تحصیلی و اشتغال

با مدارک تحصیلی (البته فقط در صورتی که کارفرمایان مدارک تحصیلی را به منزله ابزاری معتبر برای غربالگری کارمندان بالقوه به شمار آورند)، نشان دهند (Sharma, 2016). تعریف دقیق‌تر فرضیه مرتب‌سازی، فرضیه غربالگری قوی نام دارد. این فرضیه بیان می‌کند که بهره‌وری کاملاً ذاتی است و بنابراین، تغییرناپذیر است (Layard and Psacharopoulos, 1974). در نتیجه، فرض بر این است که آموزش به‌غیر از ارائه مدارک معتبر برای افراد که نشان‌دهنده بهره‌وری ذاتی آنها برای کارفرمایان است، کارکرد دیگری ندارد. یعنی سطوح بالاتر تحصیلات نشان‌دهنده توانایی ذاتی بالاتر است (Broekhuizen, 2009).

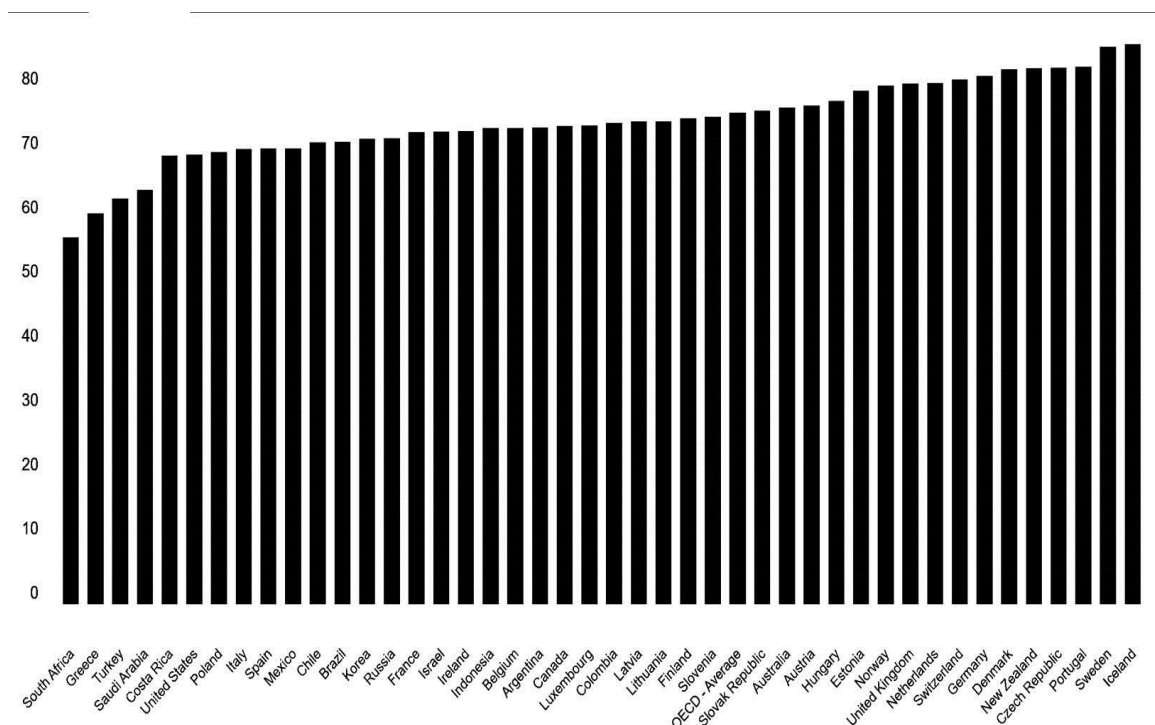
نرخ اشتغال براساس سطح تحصیلات

سطح تحصیلات بالاتر با چندین پیامد مثبت فردی و اجتماعی همراه است. مطالعات پیشین نشان می‌دهد که افراد با سطح تحصیلی بالا عموماً سلامتی بهتری دارند، بیشتر در فعالیت‌های اجتماعی درگیر می‌شوند و مشارکت می‌کنند، نرخ اشتغال بالاتری دارند و درآمد نسبی بالاتری دارند (OECD, 2015).

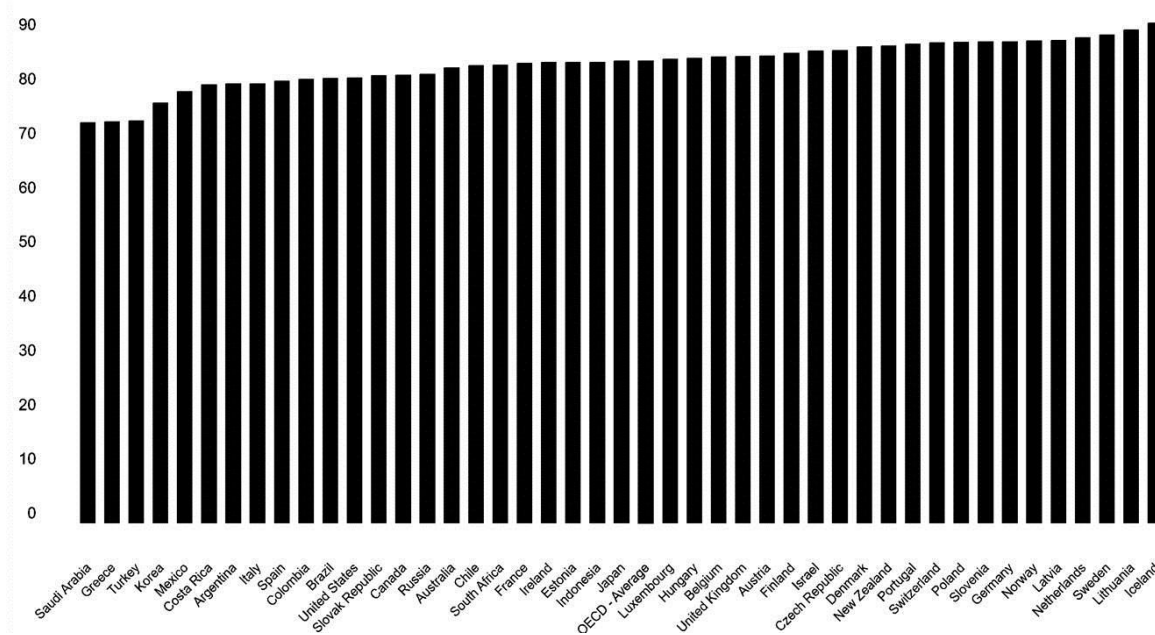
ویژگی‌های مرتبط با بهره‌وری کارکنان، اشتغال و درآمد را هدایت می‌کند. این فرضیه، توضیحی کلی‌تر درباره ارتباط علی و معلولی میان تحصیلات و اشتغال از فرضیه علامت‌دهی را ارائه می‌دهد. درحقیقت فرضیه مرتب‌سازی شامل فرضیه علامت‌دهی و غربالگری است. همان‌طور که پیشتر بیان شد، فرضیه علامت‌دهی ادعا می‌کند که افراد مدارک تحصیلی را به دست می‌آورند، تا ویژگی‌های مربوط به توانایی خود را به کارفرمایان آینده نشان دهند. بنابراین، براساس فرضیه علامت‌دهی، افراد از توانایی‌های خود مطلع می‌شوند و نخست برای اطلاع‌رسانی به کارفرمایان اقدام می‌کنند. براساس فرضیه غربالگری، کارفرمایان خواستار حداقل سطح معینی از تحصیلات از کارمندان آینده خود هستند. بنابراین، کارفرمایان نخست عمل می‌کنند و از اطلاعات مربوط به سطح تحصیلات برای غربالگری کارکنان بالقوه و استنباط از ویژگی‌های مربوط به توانایی خود استفاده می‌کنند. هر دو توضیحات به هم مرتبط هستند. غربالگری مبتنی بر عملکرد تحصیلی یک فرد تنها در صورتی مؤثر است که تحصیلات، قدرت علامت‌دهی داشته باشد. به همین ترتیب، کارمندان می‌توانند، توانایی‌های بالقوه خود را



نمودار ۱- الف. درصد اشتغال براساس تحصیلات متوسطه (OECD, 2019)



نمودار ۱- ب. درصد اشتغال براساس تحصیلات متوسطه برتر (OECD, 2019)



نمودار ۱. ج. درصد اشتغال براساس تحصیلات آموزش عالی

نمودار ۱. ا. نرخ اشتغال براساس سطح تحصیلات (OECD, 2019).

هرم تحصیلی و اشتغال

فرهنگی کشور ممکن کند به نحوی که فارغ‌التحصیلان هر یک از مؤسسات وابسته به این دانشگاه بتوانند، برای کاری که به آنها محول می‌شود. دانش و مهارت لازم را کسب کنند (وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، ۱۳۹۹). از جمله راهبردهای کلان دانشگاه جامع علمی- کاربردی، توسعه فضای آموزش‌های شایستگی محور و شغل مدار و متناسب با نیازهای شاغلین و جویندگان کار است (دانشگاه جامع علمی- کاربردی، ۱۳۹۹). برنامه آموزشی طراحی شده قابلیت تربیت نیروی انسانی کارآمدی را دارد که در محیط کار با پشتوانه علمی و عملی آماده پذیرش مسئولیت و انجام وظیفه خواهد بود (دادار و همکاران، ۱۳۸۳).

ارتباط میان تحصیلات و بازده اشتغال

رابطه میان سطح تحصیلات و فرصت‌های شغلی به صورت شهودی آشکار است. در شرایط عادی اقتصادی، افراد با سطح تحصیلات پایین معمولاً برای مشاغل دارای پیچیدگی و سختی کمتر و یا شغل‌های نیازمند کار دستی مناسب هستند، در حالی که افراد با تحصیلات عالی می‌توانند، مشاغل تخصصی و با پیچیدگی بالا را انجام دهند. در دوره‌های رشد اقتصادی پایین و به تبع آن کاهش تقاضا برای استخدام، افراد با تحصیلات بالاتر همچنان مزیت خود را نسبت به افراد با تحصیلات کمتر حفظ می‌کنند. مجموعه مهارت‌های کارکنان با تحصیلات عالی بسیار متنوع است و بنابراین، برای اشتغال در شغل‌های نیازمند مهارت کمتر نیز این افراد مزیت رقابتی نسبت به کارکنان با تحصیلات کمتر را دارند. با توجه به مهارت‌های عمومی آنها، کارفرمایان نیز می‌توانند، دانش تخصصی شغل و سازمان را به کارکنان با تحصیلات عالی انتقال دهند. آموزش، سبب ارتقاء مهارت و بهره‌وری فرد می‌شود و فرد را برای اشتغال در کسب‌وکار ارزشمندتر می‌سازد. افزون‌براین، سطح تحصیلات به منزله نشانه‌ای مؤثر از توانمندی کارکنان برای کارفرمایان عمل می‌کند. بنابراین، سطح تحصیلات بالا معمولاً با دستمزدهای بالاتر و مدت زمان پایین بیکاری همراه است. به‌طور گسترده‌ای پذیرفته شده است که دست‌یابی به آموزش بهره‌وری را افزایش

یکی از شاخص‌هایی که از سوی سازمان همکاری و توسعه اقتصادی قابل دست‌یابی است، شاخص اشتغال براساس سطح تحصیلات است. این شاخص میزان اشتغال افراد را با توجه به سطح تحصیلات در سه سطح تحصیلی متوسطه، متوسطه برتر و آموزش عالی نشان می‌دهد. نرخ اشتغال به تعداد افراد شاغل به‌عنوان درصدی از جمعیت سن کار اشاره دارد. این شاخص، درصد افراد شاغل بین سن ۲۵ تا ۶۴ سال را در میان همه افراد این طیف سنی محاسبه می‌کند. نمودار (۱-الف) درصد اشتغال براساس تحصیلات متوسطه، نمودار (۱-ب) درصد اشتغال براساس تحصیلات متوسطه برتر، و نمودار (۱-ج) درصد اشتغال براساس تحصیلات آموزش عالی؛ به همراه میانگین نرخ اشتغال در کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی در سال ۲۰۱۸ م را نشان می‌دهد (OECD, 2019). همان‌طور که در نمودار مشاهده می‌شود، متوسط درصد اشتغال در کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی برای تحصیلات متوسطه برابر با ۵۸/۹ درصد، برای تحصیلات متوسطه برتر برابر با ۷۶/۵ درصد، و برای تحصیلات آموزش عالی برابر با ۸۵/۴ درصد است.

آموزش‌های علمی- کاربردی و اشتغال

آموزش‌های علمی- کاربردی ابزار مهمی برای ارتقاء انطباق‌پذیری، پویایی و بهره‌وری نیروی کار است. بنابراین، توسعه مهارت‌ها به‌ویژه از طریق نهادهای ذی‌ربط مانند مراکز آموزش علمی- کاربردی، به‌دلیل نقش اثرگذار آن در افزایش بهره‌وری و درآمد فردی، سازمانی و ملی اهمیت بسیاری دارد (ایزدی و همکاران، ۱۳۸۹).

دانشگاه جامع علمی- کاربردی متولی نظام آموزش عالی علمی- کاربردی است که در سال ۱۳۷۳ ش زیر نظر وزارت علوم، تحقیقات و فناوری تأسیس شد و براساس ماده ۳ اساسنامه دانشگاه، هدف دانشگاه جامع فراهم آوردن موجهاتی است که مشارکت سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی دولتی و غیردولتی را برای آموزش نیروی انسانی متخصص و مورد نیاز بخش‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و

می دهد (Sharma, 2016).

نظریه سرمایه انسانی از مهم ترین نظریه های توزیع درآمد است. در این نظریه، اختلاف میان درآمدها، وابسته به سطح تحصیلات و میزان آموزشی است که در افراد سرمایه گذاری شده است (صنوبری، ۱۳۸۸). بر اساس این نظریه، سطح تحصیل و آموزش به طور مستقیم بر میزان درآمد فرد، با افزایش بهره وری نیروی کار به واسطه ارتقاء ظرفیت های ذاتی و کسب مهارت های مرتبط شغلی، تأثیر می گذارد (van Broekhuizen, 2009). پژوهش های متعدد نشان می دهد که تحصیلات، بازده مثبت و درآمد بیشتر در آینده را به همراه دارد. به سخن دیگر تحصیلات بیشتر منجر به کسب درآمد بیشتر در بازارهای کار می شود (Harvey, 2000; Chevalier et al., 2004; Blundell et al., 2005). به طور کلی، سطح بالاتری از تحصیلات با موفقیت بیشتر در بازار کار همراه است و فرصت هایی را برای ورود افراد به بازار کار در موقعیت بهتر فراهم کرده و آنها را از بیکاری محافظت می کند. در مواردی که افراد بسیار تحصیل کرده بیکار هستند، این امر ممکن است در بعضی موارد، نشان دهنده عدم تمایل افراد برای اشتغال به کارهایی با کیفیت پایین تر از آنچه که براساس سطح مهارت خود مناسب می دانند، باشد. تأثیر سطح تحصیلات بر نتایج بازار کار افراد نه تنها به بهبود دسترسی به کار، بلکه به کیفیت اشتغال آنها از نظر شرایط کار اشاره دارد. سطح تحصیلات بالاتر با درآمد بالاتر همراه است. حتی افراد فرانیاز (افرادی که در شغل هایی مشغول به فعالیت هستند که سطح مهارت کمتری از مهارت آنان نیاز دارد) درآمد بیشتری نسبت به افرادی که همان شغل را با سطح مهارت کمتری انجام می دهند، کسب می کنند (Rubb, 2003).

تحصیلات، اشتغال پذیری و اشتغال

آموزش عالی، از شکل های مهم سرمایه گذاری در سرمایه انسانی است. درحقیقت، آموزش عالی را می توان بسان سطح عالی و تخصص یافته سرمایه انسانی دانست که سهم چشمگیری در رشد اقتصادی برعهده دارد (Tilak, 2003) و

به سخن دیگر، آموزش عالی به منزله «موتور توسعه در اقتصاد جهانی» در نظر گرفته می شود (Castells, 1994) و بنابراین، بخش قابل توجهی از مسائل حوزه اشتغال را نیز باید در حوزه تعاملات طرف عرضه نیروی انسانی (نظام آموزش) و طرف تقاضای نیروی انسانی (بازار کار) جست و جو کرد.

در ادبیات حوزه اشتغال، بر آماده سازی دانش آموختگان در بازار کار تأکید بسیاری می شود (Pitan, 2016) و بنابراین، یکی از مفاهیمی که در حوزه اشتغال بیان می شود، اشتغال پذیری است. پویایی مفهوم اشتغال پذیری، سبب ارائه تعاریف مختلفی از واژه شده است؛ همچون: اشتغال پذیری به معنی داشتن مجموعه ای از مهارت ها، دانش، ویژگی های فردی است که احتمال کسب مشاغلی که فرد در آنها می تواند، راضی و موفق باشد را افزایش می دهد (Pool & Sewell, 2007)؛ اشتغال پذیری، صلاحیت کسب شغل بارزش، باقی ماندن در شغل، و در صورت نیاز، یافتن شغل جدید است (Ogwo, 2010)؛ اشتغال پذیری فرصتی برای کسب مهارت های ضروری اشتغال، حفظ و ارتقاء بهره وری کار تلقی می شود (Sermsuk, Triwichitkhun & Wongwanich, 2014). به طور کلی، اشتغال پذیری به دامنه وسیعی از صلاحیت ها و ویژگی هایی که متقاضیان شغل را به کسب و حفظ شغل توانا می سازد؛ اشاره دارد (UNESCO, 2012: 8) و نشان دهنده توانایی افراد برای مشارکت اثربخش در جامعه است (Kuzgun, 2012).

البته اشتغال پذیری باید در گستره وسیع تری دیده شود. نه تنها به منزله توانایی دانش آموختگان برای توسعه صلاحیت های حرفه ای خود؛ بلکه به منزله ترکیبی از: الف) ویژگی های فردی که کسب شغل را ممکن می کند، ب) مهارت های نرم که به افراد کمک می کند، با دیگران کار کنند، ج) مهارت های عملی که به افراد کمک می کند، تا با تغییر مواجه شوند (Loades, 2005). به سخن دیگر، مهارت های اشتغال پذیری به دو دسته مهارت های نرم و سخت تقسیم می شوند. الف) مهارت های سخت: مهارت هایی که با جنبه های تکنیکی اجرای شغل مرتبط

هرم تحصیلی و اشتغال

براتور باجگیران، س. د. رضایی برون، م. و صدری فرد، ا. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر شاخص‌های نیروی کار (اشتغال و بیکاری) در توسعه پایدار. ارائه در دومین کنگره بین‌المللی سازه، معماری و توسعه شهری. (۲۶ الی ۲۸ آذر ۹۳)، تبریز.

پرهیزکار، م. و پورآتشی، م. (۱۳۹۵). مدل جامع ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای و کارآفرینی دانشجویان علوم انسانی. دو فصلنامه علمی تخصصی آموزش در علوم انسانی، (۱)، ۱۵۴-۱۳۳.

دادار، م.، غضنفری، ر. و ضیائی، ح. (۱۳۸۳). اثربخشی آموزش‌های علمی-کاربردی بر اشتغال و توسعه اقتصادی بخش علوم دامی (مطالعه موردی: استان اصفهان). ارائه در سومین کنگره ملی آموزش‌های عالی علمی-کاربردی، دانشگاه جامع علمی-کاربردی، تهران.

دانشگاه جامع علمی - کاربردی. (۱۳۹۹). اهداف و برنامه‌ها. قابلیت دسترسی در: <https://www.uast.ac.ir>

رهنورد، ف. و حسینی، م. ا. (۱۳۸۴). عوامل کلیدی توفیق در اشتغال‌زایی بخش صنعت. فرایند مدیریت و توسعه، ۱۹ (۱)، ۷-۱۸. صنوبری، م. (۱۳۸۸). مقدمه‌ای بر سرمایه انسانی (مفاهیم، ویژگی‌ها و شاخص‌های اندازه‌گیری). دومین کنگره توسعه انسانی پاپیس، ۶ (۲۲)، ۱۳۶-۱۱۹.

لطفعلی‌پور، م. ر. و عرفان‌زاده، ز. (۱۳۹۵). بررسی و مقایسه تأثیر نیروی انسانی ماهر و غیرماهر بر ارزش افزوده کارگاه‌های بزرگ صنعتی در ایران. ارائه در سومین کنفرانس جهانی مدیریت، اقتصاد حسابداری و علوم انسانی در آغاز هزاره سوم. با همکاری مشترک مؤسسه آموزش عالی علامه خویی دانشگاه زرقان - واحد پژوهش دانش پژوهان همایش آفرین، شیراز.

مرکز آمار ایران. (۱۳۹۵). طبقه‌بندی سطوح آموزشی و رشته‌های تحصیلی ایران براساس ISCED. تهران: مرکز آمار ایران. قابلیت دسترسی در: <https://www.amar.org>

مرکز آمار ایران. (۱۳۹۸). چکیده طرح آمارگیری نیروی کار تابستان ۹۸. قابلیت دسترسی در: <https://www.amar.org>

وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. (۱۳۹۹). دانشگاه جامع علمی-کاربردی. مرکز نظارت و تضمین کیفیت آموزش عالی. قابلیت دسترسی در: <https://nezarat.msrt.ir>

Arrow, K. J. (1973). Higher Education as a Filter. *Journal of Public Economics*, 2 (3), 193- 216.

Becker, G.S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Third Edition. New York: National Bureau of Economic Research.

Berg, I. (1970). *Education and Jobs: The Great training Robbery*. New York: Praeger Publishers.

Blundell, R., Dearden, L., & Sianesi, B. (2005). Evaluating the effect of education on earnings: models, methods and results from the National Child Development Survey. *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)*, 168(3), 473-512.

است و معمولاً شامل کسب دانش می‌شود (Page, Wilson & Kolb, 1993). این مهارت‌ها دارای ماهیت شناختی هستند و تحت تأثیر بهره هوشی قرار می‌گیرند. (ب) مهارت‌های نرم: مهارت‌های بین‌فردی و رفتاری است و بر رفتار فردی و مدیریت روابط میان افراد تأکید دارد. این مهارت‌ها ماهیت رفتاری دارند و با هوش هیجانی مرتبط هستند (Kemper, 1999). هوش هیجانی ترکیبی از ویژگی‌های ذاتی و مهارت‌های بین فردی و انسانی است (Kemper, 1999).

در سال‌های گذشته، سازمان‌های بین‌المللی که توجه ویژه بر سیاست‌های بازار کار دارند، بر اهمیت اشتغال‌پذیری تأکید داشته‌اند (OECD, 1998; ILO, 2000; UN, 2001). افزون‌براین، اشتغال‌پذیری یکی از چهار اولویت مهم سازمان ملل متحد برای سیاست‌گذاری ملی بر روی اشتغال جوانان بوده است. در این راستا، شبکه اشتغال جوانان سازمان ملل متحد پیشنهاد کرده است که همه کشورها برای تسهیل انتقال از تحصیل به بازار کار و فراهم کردن آغاز زندگی کاری خوب برای جوانان، در رابطه با نظام آموزش و مهارت‌آموزی خود بازاندیشی و دوباره، آنها را بازآفرینی کنند (UN, 2001). بر اساس پژوهش‌ها، از جمله فعالیت‌ها برای ارتقاء اشتغال‌پذیری دانشجویان عبارت‌اند از: فراهم کردن فرصت‌های شغلی برای دانشجویان و اجرای هدفمند طرح کارآموزی (پرهیزکار و پورآتشی، ۱۳۹۵؛ Ehiyazaryan & Barraclough, 2009)؛ فراهم کردن فعالیت‌های فوق برنامه (Scarinci & Pearce, 2012; Nghia, 2017)، و تدوین و ارائه برنامه درسی کل‌نگر آموزش عالی (Ehiyazaryan & Barraclough, 2009).

کتاب‌شناسی

ابراهیمی، م.، قلی‌زاده، ع.ا.، و علی‌پور، ا. (۱۳۹۴). ارتباط بین اندازه تحصیلات و شغل در ایران: کاربرد مدل وردوگو-وردوگو. فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی (رشد و توسعه پایدار)، ۱۵ (۳)، ۲۱۰-۱۹۳. ایزدی، ص.، صالحی عمران، ا.، و قربانی، ع. (۱۳۸۹). ارزیابی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاه جامع علمی کاربردی. فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، ۳ (۲)، ۲۴-۱.

- Rubb, S. (2003). Overeducation in the labour market: A comment and re-analysis of a meta-analysis. *Economics of Education Review*, 22(6), 621-29.
- Scarinci, J., & Pearce, P. (2012). The perceived influence of travel experiences on learning generic skills. *Tourism Management*, 33(2), 380-386.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American economic review*, 51 (1), 1-17.
- Sermasuk, S., Triwichtkhun, D., & Wongwanich, S. (2014). Employment conditions and essential employability skills required by employers for secondary school graduate. *Procedia*, 116, 1848-1854.
- Sharma, S. (2016). Relation between education and employment outcomes in the Indian labour market: A critical review of the literature. *International Journal of Research in Economics and Social Sciences*, 6 (4), 43-55.
- Spence, M. (1973). Job Market Signalling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87 (3), 355-374.
- Stiglitz, J. E. (1975). The Theory of "Screening", Education, and the Distribution of Income. *The American Economic Review*, 65 (3), 283-300.
- Tilak, J.B.G. (2003). Higher education and development in Asia. *Journal of Educational Planning and Administration*, 17(2), 151-173.
- UN (United Nations) .(2001). *Recommendations of the High Level Panel of the Youth Employment Network*. New York: United Nations.
- UNESCO. (2012). *Graduate Employability in Asia*. UNESCO Bangkok, Asia and Pacific Regional Bureau for Education. Bangkok, Thailand.
- Wolpin, K.I. (1977). Education and Screening. *American Economic Review*, 67 (5), 949- 958

مهتاب پورآتشی (عضو هیئت علمی مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی)

معادل‌ها

Arrow	آروو
Tertiary	آموزش عالی
Spence	اسپنس
Stiglitz	استیگلitz
Berg	برگ
Becker	بکر
Intelligence Quotient (IQ)	بهره هوشی
Overeducation	تحصیلات فراتر از نیاز
Undereducation	تحصیلات فراتر از نیاز
Required Education	تحصیلات مورد نیاز
Organization for Economic Co-operation and Development (OECD)	سازمان همکاری و توسعه اقتصادی

- Broekhuizen, V. H. (2009). The human capital theory and the sorting hypothesis: explaining labour market returns to education in South Africa. *Bachelors of Commerce*. Department of Economics, University of Stellenbosch.
- Castells, M. (1994). The University System: Engine of Development in the New World Economy, in Salmi and Verspoor (eds.), *Revitalizing Higher Education* (p. 14-40). Oxford: Pergamon.
- Chevalier, A., Harmon, C., Walker, I., & Zhu, Y. (2004). Does Education Raise Productivity, or Just Reflect it?. *The Economic Journal*, 114 (499), 499-517.
- Ehiyazaryan, E., & Barraclough, N. (2009). Enhancing employability: Integrating real world experience in the curriculum. *Education & Training*, 51(4), 292-308.
- Harvey, L. (2000). New realities: The relationship between higher education and employment. *Tertiary Education & Management*, 6 (1), 3-17.
- ILO (International Labour Organisation). (2000). Training for Employment: Social Inclusion, *Productivity Report V*. Geneva: ILO.
- Kemper, C.L. (1999). EQ vs. IQ. *Communication World*, 16 (9), 15-19.
- Layard, R., & Psacharopoulos, G. (1974). The Screening Hypothesis and the Returns to Education. *Journal of Political Economy*, 82 (5), 985-998.
- Loades, R. (2005). *The future of graduate management education in the context of the Bologna Accord*. A study sponsored by the Graduate Management Admission Council GMAC. Italy.
- Mincer, J. A. (1974). Schooling and earnings. In: *Schooling, experience, and earnings* (pp. 41-63). Columbia University Press.
- Nghia, T. (2017). Developing generic skills for students via extra-curricular activities in Vietnamese universities: Practices and influential factors. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 8 (1), 22-39.
- OECD (1998) Human Capital Investment: An International Comparison. Paris: OECD.
- OECD (2019). *OECD Data. Employment by education level*. Retrieved from: [https:// data.oecd. org/ emp/ employment-by-education-level.htm](https://data.oecd.org/emp/employment-by-education-level.htm)
- OECD, (2015). Education at a Glance Interim Report: Update of Employment and Educational Attainment Indicators. Retrieved from: <http://www.oecd.org/education>
- Ogwo, D. (2010). Employability of Nigeria Tertiary Institutions Graduates and Observed Skills gap in general and physical sciences, engineering architecture, urban and regional planning, surveying, estate management etc. *Paper Presented at Colloquium on organized Private Sector / Public Service demand for Nigerian Universities*. Bureau of Tertiary Institutions Abeokuta, Ogun State, 12th-13th October, 2010.
- Page, C., Wilson, M., & Kolb, D. (1993). *Managerial competencies and New Zealand managers: On the inside, looking in*. Auckland, New Zealand: University of Auckland.
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education and Training*, 49(4), 277-289.

Below Upper Secondary	سطح تحصیلی متوسطه
UN's Youth Employment Network	شبکه اشتغال جوانان سازمان ملل متحد
Schultz	شولتز
International Standard Classification of Education (ISCED)	طبقه‌بندی استاندارد بین‌المللی آموزش (ایسکد)
Screening Hypothesis	فرضیه غربالگری
Strong Screening Hypothesis	فرضیه غربالگری قوی
Sorting Hypothesis	فرضیه مرتب‌سازی
Upper Secondary Non-Tertiary	متوسطه برتر
Hard	مهارت‌های سخت
Soft	مهارت‌های نرم
Mincer	مینسر
Human Capital theory	نظریه سرمایه انسانی
Signalling Theory	نظریه علامت‌دهی
Wolpin	ولپین
Emotional Quotient (EQ)	هوش هیجانی