

ویژگیهای نیروی انسانی

توسعه یافته

مهدی شریعت‌زاده*
محمد چیدری

چکیده

توسعه انسانی به معنی ارتقاء توانمندی و ظرفیت نیروی انسانی و در نتیجه افزایش بهره‌وری فردی و اجتماعی اواز طریق آموزش و حرفه‌آموزی است. امروزه کارشناسان توسعه اقتصادی بر این باورند که نیروی انسانی آموزش دیده و توسعه یافته مهمترین عامل تاثیر گذار در فرایند توسعه اقتصادی - اجتماعی کشورهاست. به همین جهت آنها بیش از پیش بر سرمایه‌گذاری در توسعه منابع انسانی تأکید می‌نمایند. از طرف دیگر، تحولات ناشی از جهانی‌شدن، رویکردهای توسعه منابع انسانی را تغییر داده و ویژگیهای نیروی انسانی توسعه یافته و مورد نیاز بازار کار، ابعاد گسترده‌تری پیدا کرده است. در این مقاله، ویژگیهای نیروی انسانی توسعه یافته، از دیدگاه صاحب‌نظران و کارفرمایان مورد مطالعه قرار می‌گیرد و سپس رویکرد مناسب برای دستیابی به توسعه منابع انسانی در ایران، پیشنهاد می‌گردد.

کلید واژه

توسعه انسانی، توسعه منابع انسانی، آموزش عمومی، سرمایه انسانی، بازار کار

مقدمه

اندیشه تربیت نیروی انسانی متناسب با استانداردها و شاخص‌های مورد نیاز بازار کار، از بعد از انقلاب صنعتی در اروپا قوت گرفت و با پیدایش و طرح نظریه سرمایه انسانی در دهه‌های ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ توسط سسلو، بکر^۱ و شولتز^۲، سرمایه‌گذاری در تولید و انباشت سرمایه انسانی از جانب برنامه‌ریزان توسعه اقتصادی دنبال گردید [۱]. به نظر لوین [۲] نظریه سرمایه انسانی به ارتقای مهارت‌ها و کیفیت نیروی کار تأکید دارد. زیرا از این طریق بهره‌وری فرد و سازمان افزایش

می‌یابد. در دهه آخر قرن بیست و یکم مفاهیمی همچون سرمایه اجتماعی^۳ و سرمایه فرهنگی^۴ نیز تعریف شده و آنچه امروزه از جانب صاحب‌نظران مطرح می‌گردد، مقوله توسعه انسانی است که در برگزیده همه مفاهیم قبل از آن می‌باشد. مطالعات و تحقیقات انجام شده در سال‌های اخیر نشان می‌دهد که سرمایه‌گذاری در توسعه منابع انسانی تا چند برابر سرمایه تخصیص یافته اولیه، بازده و سودآوری به همراه خواهد داشت [۳]. علاوه بر آن، امروزه سازوکار اشتغال و بازار کار بگونه‌ای سامان یافته است که انسان فاقد ویژگی‌های توسعه یافته در چرخه اشتغال جایگاهی ندارد [۴] و لذا بخش عمده‌ای از بیکاری نیروی کار در بازار کار متحول کنونی ساختاری است. یعنی ناشی از عدم انطباق ویژگیهای نیروی کار با پیش‌نیازها و الزامات بازار کار می‌باشد [۵]. با توجه به آنچه گذشت این قضاوت که مرز تمایز بین کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه فعلی، رویکردهای تربیت نیروی انسانی متفکر [۶] و مدیریت صحیح منابع انسانی [۷] در کشورهای توسعه یافته می‌باشد، نضج و قوت بیشتر به خود می‌گیرد. بنابراین تردیدی نیست که کشورهای در حال توسعه فعلی اگر بخواهند از فاصله خود با کشورهای توسعه یافته بکاهند و در میان مدت در وضعیت رقابت با آنها قرار بگیرند، باید به طور جدی به برنامه‌ریزی برای توسعه منابع انسانی خود بیندیشند و

* دانشجوی دوره دکتری، واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد

تلفن: ۸۹۵۰۶۷۱، دور نگار: ۸۹۵۰۶۷۶

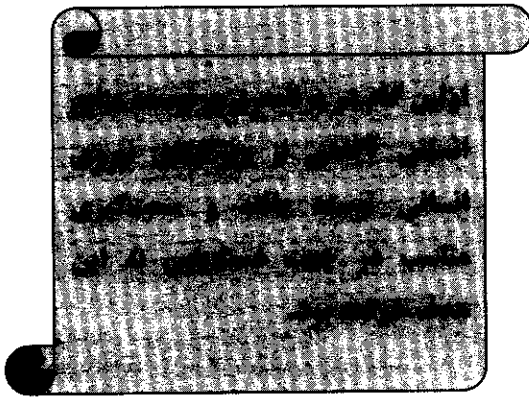
سرمایه‌گذاری‌های فکری و مادی خود را در این حوزه متمرکز نمایند. بدیهی است اولین گام در برنامه‌ریزی توسعه منابع انسانی آگاهی از ویژگی‌های نیروی انسانی توسعه یافته و سمت‌گیری مناسب در جهت دست‌یابی به این هدف خواهد بود. در راستای اهداف فوق مطالعه حاضر در نظر دارد که ابعاد و ویژگی‌های نیروی انسانی توسعه یافته و مورد نیاز بازارکار را از دیدگاه صاحب‌نظران و کارفرمایان بر اساس اسناد و مدارک و پژوهش‌های صورت گرفته در سطح جهان و ایران، معرفی و بر مبنای آن به تحلیل جهت‌گیری و رویکرد مناسب در برنامه‌ریزی توسعه منابع انسانی در ایران بپردازد.

ویژگی‌های نیروی انسانی توسعه یافته از دیدگاه صاحب‌نظران و کارفرمایان

با طرح مقوله توسعه انسانی و ضرورت دست‌یابی به آن در دو دهه آخر قرن بیستم مطالعات متعددی در زمینه ویژگی‌های نیروی انسانی توسعه یافته و مورد نیاز بازار کار صورت گرفته است که به بخشی از آنها اشاره می‌شود:

اینکلز و اسمیت [۸] معتقدند که بدون وجود «شهروندان نوین» مسیر توسعه نوین پیموده نخواهد شد و انسان نوین آماده پذیرش تغییرات اجتماعی و پذیرش تجربه‌های جدید می‌باشد. سازمان جهانی کار [۹] موفقیت در رویارویی با چالش‌ها را در گرو نیروی انسانی برخوردار از مهارت‌های اجتماعی، تجاری و کارآفرینانه و مهارت‌های چندگانه فنی می‌داند. یونسکو [۱۰] توانایی سازگاری با جهان مدام در حال تغییر و داشتن استقلال فکری را از ویژگی‌های نیروی انسانی قرن بیست و یکم معرفی می‌کند. المصری [۱۱] در مطالعه خود نتیجه می‌گیرد که پرورش جنبه‌های عمومی نیروی کار، مهمتر از پرورش حرفه‌ای و تخصصی آن می‌باشد. گرت لوز [۱۲] عدم توانایی لازم در انطباق با محیط کار را علت اصلی عدم موفقیت افراد در دست‌یابی به شغل و انجام صحیح کار می‌داند و تأکید می‌کند که نباید پرورش مهارت‌های انسانی نیروی کار در سایه مهارت‌های کارکردی، مورد غفلت قرارگیرد. بی‌شی [۱۳] پرورش مهارت‌های «اشتغال‌پذیری» را جهت اشتغال مفید نیروی کار

ضروری می‌داند. هولنشیید [۱۴] تربیت افراد با بینش علوم انسانی و اجتماعی و دارای مهارت‌های چندگانه را برای جامعه صنعتی آینده حیاتی معرفی می‌کند. لوگلو [۱۵] بر ویژگی‌های جامعه‌پذیری نیروی کار، شامل وظیفه‌شناسی، مسئولیت‌پذیری و آمادگی برای تغییر شغل تأکید دارد. لیبرمن [۱۶] نتیجه می‌گیرد که کارفرمایان برای انگیزه و مهارت‌های پایه نیروی کار اهمیت زیادی قایل هستند. پاسمور [۱۷] در مطالعات خود دریافت که در نظر کارفرمایان، مهارت‌های پایه نیروی کار، انگیزه یادگیری، توانایی برقراری ارتباط با دیگران، مهارت‌های حل مسئله، انجام کار گروهی، مهارت‌های مدیریتی و قدرت رهبری نیروی کار از اولویت ویژه‌ای برخوردار می‌باشند.



گولمن [۱۸] معتقد است توانایی درک خود و دیگران، برقراری ارتباط با مردم و سازگاری با محیط پیرامون خود، می‌تواند ۸۰٪ از موفقیت‌های انسان را تضمین نماید. اسکنز [۱۹] سه زمینه عمده مهارت‌های پایه، مهارت‌های تفکر و ویژگی‌های شخصیتی را برای ورود افراد به حوزه شغلی، لازم و ضروری می‌داند. دیستلر [۲۰] می‌نویسد کارفرمایان، برنامه‌های مهارت‌آموزی برای اشتغال به شیوه فعلی را برای تربیت دانش‌آموزان کافی نمی‌دانند. کاستر و کالیبرن [۲۱] در مطالعه خود اولویت‌های مهارتی کارفرمایان را به ترتیب شامل مهارت‌های اشتغال‌پذیری، مهارت‌های پایه و مهارت‌های فنی می‌دانند. مک‌کوی و رید [۲۲] در مطالعات خود نتیجه گرفتند کارفرمایان کارگاه‌های کوچک، تأکید دارند که مهارت‌های پایه همراه با تخصص‌های مورد نیازی می‌باید به دانش‌آموزان تعلیم داده شود.

اندرسون و دیگران [۲۳] در مطالعه خود نتیجه می‌گیرند که کارفرمایان مهارت‌های پایه و مهارت‌های اجتماعی از قبیل مسئولیت‌پذیری، روحیه همکاری، دیدگاه مثبت به شغل و انعطاف‌پذیری را برای اشتغال افراد لازم می‌دانند. مورفی و جنکس [۲۴]، بر مهارت‌های کارکردی و سازشی نیروی کار تأکید می‌نمایند.

روحیه همکاری بادیگران را از ویژگیهای سرمایه‌انسانی می‌داند. نفیسی [۳۴] خصلت‌های رفتار عاطفی مانند: وقت‌شناسی، پشتکار امام‌جمعه و ملایبی‌نژاد [۳۵] می‌نویسند که کارفرمایان انتظار دارند که نیروی کار از مهارت‌های ارتباطی - انسانی، یعنی توانایی برقراری ارتباط مؤثر با همکاران، درک روابط حاکم بر محیط کار، رعایت نظم و مقررات و احساس مسئولیت، برخوردار باشد. مشایخ [۳۶] بر این باور است که تقاضا برای

سرکار ارائه [۲۵] می‌نویسد: «در ژاپن، به جای تمرکز برداش افراد به عنوان سرمایه انسانی، بیشتر، بر روابط انسانی، مهارت‌های زندگی جمعی، تبادل تجربه، آموختن از دیگران و یادگیری مشارکتی نیروی کار به عنوان سرمایه اصلی، تأکید می‌شود.» ریزنبرگ [۲۶]، لانکارد [۲۷]، گینر [۲۸] و اسمیت [۲۹] ویژگی‌هایی از قبیل اخلاق کار، مهارت‌های حل مسئله، قدرت تصمیم‌گیری، نگرش مثبت به کار، مسئولیت‌پذیری، حضور منظم در محل کار و انعطاف‌پذیری را برای اشتغال نیروی کار ضروری می‌دانند. کیم و لوئیس [۳۰] نتیجه گرفتند که کارفرمایان ویژگی‌هایی از قبیل توانایی انجام کار مشارکتی، پاسخ‌گویی مطلوب به آموزش‌ها و نصایح کارفرمایان را برای اشتغال افراد بسیار مؤثر می‌دانند. نتایج یک مطالعه در استرالیا در سال ۲۰۰۲ نشان می‌دهد که باید بر مهارت‌های نیروی کار از جمله توانایی حل مسئله، سازگاری و انطباق با محیط کار و توانایی انجام کار گروهی تأکید شود.

مسئولیت‌پذیری و مشارکت همراه با رشد مهارت‌های شناختی پیشرفته مانند تشخیص و حل مسئله، ارتباطات بهتر نیروی کار و به عبارت دیگر بعد اجتماعی آموزش، اولویت یافته‌است.

نتیجه‌گیری

جمع‌بندی یافته‌های پژوهشی، در مورد ویژگی‌های نیروی انسانی توسعه یافته و مورد نیاز بازار کار و اولویت‌بندی آن در جدول شماره یک ارائه گردیده‌است.

تحلیل یافته‌های مندرج در جدول شماره انشان می‌دهد که انسان توسعه یافته و مورد نیاز بازار کار، فردی است که برخوردار از ویژگیها و مهارت‌های ششگانه می باشد. مهارت‌های فوق را مهارت‌های اشتغال‌پذیری^۶ یا شایستگی‌های کانونی^۷ نیز نام نهاده‌اند. زیرا این دسته از مهارت‌ها و شایستگی‌ها از یک شغل به یک شغل دیگر قابل انتقال هستند و به نیروی انسانی، قدرت بازسازی و انطباق سریعتر با تغییرات و تحولات بازار کار را می‌بخشد.

لی [۳۱] معتقد است به لحاظ تغییرات تکنولوژیکی، جهانی شدن اقتصاد و تغییر در الگوهای ترکیب اشتغال، مهارت‌های مورد نیاز محیط کار تغییر کرده‌است. در گزارش پارلمان انگلیس [۳۲] در سال ۲۰۰۳، علت عقب‌ماندگی انگلیس از دیگر رقبای اقتصادی خود در اروپا را عدم برخورداری کارفرمایان و افراد از مهارت‌های مورد نیاز بازار کار و تجارت می‌دانند. در ایران نیز طایی [۳۳] ویژگی‌هایی از جمله آگاهی بسیار عمیق در زمینه تخصصی، قوه نوآوری و خلاقیت و توانایی به کارگیری دانش تخصصی، قدرت کارآفرینی، وجدان کاری و توجه، دقت و مسئولیت‌پذیری، انگیزه پیشرفت و پیروی از دستورات کارفرما را برای نیروی کار بسیار مهم ارزیابی می‌کند.



جدول شماره ۱ - ویژگیها و مهارت‌های نیروی انسانی توسعه یافته و اولویت بندی آنها

از دیدگاه صاحب‌نظران و کارفرمایان

ردیف	شرح ویژگی یا مهارت	نوع ویژگی یا مهارت	ردیف
۱	توانایی برقراری ارتباط با دیگران، انجام کار گروهی و مشارکتی و روحیه همکاری با دیگران	ویژگی‌ها یا مهارت‌های اجتماعی- ارتباطی	۱
۲	وقت‌شناسی، مسئولیت‌پذیری، رعایت مقررات مدرسه، وجدان کاری، انعطاف‌پذیری، انگیزه مثبت نسبت به شغل و سازگاری با محیط کار	ویژگی‌های شخصیتی	۲
۳	مهارت در شناسایی و حل مسئله، یادگیری چگونه آموختن، نوآوری و درک روابط حاکم بر محیط کار	ویژگی‌ها یا مهارت‌های شناختی و ذهنی	۳
۴	توانایی و مهارت در خواندن، نوشتن، حساب‌کردن و ریاضیات	ویژگی‌ها یا مهارت‌های عمومی و پایه	۴
۵	توانایی کارآفرینی، قدرت خلاقیت و ابتکار، سازگاری با شغل	مهارت‌های تجاری و کارآفرینانه	۵
۶	آگاهی تخصصی و حرفه‌ای، توانایی به کارگیری دانش تخصصی و حرفه‌ای و مهارت‌های چندگانه فنی و تخصصی	ویژگی‌ها یا مهارت‌های فنی و تخصصی	۶

افتادن توسعه واقعی کشور را به دنبال نخواهد داشت. نفیسی [۳۸] به دلسوزان عرصه تعلیم و تربیت هشدار می‌دهد غفلت از آموزش و پرورش عمومی و پایه خسارات هنگفتی را به کشور تحمیل خواهد کرد که ترمیم و جبران آن غیر ممکن است.

با توجه به اینکه بخش قابل توجهی از ویژگی‌ها و مهارت‌های فکری، انسانی و اجتماعی نیروی کار در دوره آموزش و پرورش عمومی و پایه شکل گرفته نهادینه می‌شود، اهمیت این دوره آموزشی و کیفیت آن در پرورش یک انسان توسعه‌یافته بیشتر نمایان می‌شود. عظیمی [۳۷]، استراتژی اصلی توسعه اقتصادی در ایران را تغییر جهت‌گیری تخصیص منابع به سوی سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش عمومی می‌داند و معتقد است بدون آموزش ابتدایی قوی و با کیفیت، هیچ برنامه توسعه‌ای در ایران به ثمر نخواهد رسید.

با توجه به شرایط اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی ایران، جهت‌گیری اصلی برنامه‌ریزی توسعه منابع انسانی و رویکرد مناسب جهت دسترسی به نیروی انسانی توسعه‌یافته باید مبتنی بر تقویت و کیفیت‌بخشی به آموزش عمومی و پایه باشد. بنابراین، انتخاب هر نوع جهت‌گیری و رویکرد دیگر در برنامه‌ریزی توسعه منابع انسانی مانند تمرکز بر توسعه ناموزون حرفه‌آموزی و گسترش بی‌رویه تحصیلات عالی، یک انحراف آشکار از مسیر اصلی برنامه‌های توسعه خواهد بود و نتیجه‌ای جز اتلاف منابع سرمایه‌ای مادی و انسانی و به تأخیر و تعویق

با توجه به اینکه زمینه‌سازی اصلی توسعه منابع انسانی در ایران نیازمند برخورداری از یک آموزش و پرورش عمومی و پایه قوی و با کیفیت می‌باشد، پیشنهاد می‌گردد که برنامه‌ریزان و سیاستگذاران تعلیم و تربیت و توسعه منابع انسانی در کشور، کیفیت بخشی و تقویت آموزش عمومی را در اولویت کاری خود قرار دهند.

یادداشتها

- 1- Solow
- 2- Becker
- 3- Schultz
- 4- Social apital
- 5- Cultural capital
- 6- Employability skills
- 7- Core-competencies
- 8- Trends in International Mathematics and Science Study. (مطالعه بین المللی روند آموزش ریاضیات و علوم) (Timss)
- 9- Progress in International Reading Literacy Study. (Pirls) (مطالعه بین المللی پیشرفت سواد خواندن)
- 10- Assessing Basic Competencies. (A.B.C) (سنج صلاحیت پایه)

منابع و مأخذ

- [۱]- ام. وودهال (M.Woodhall, ۱۹۹۴). مروری بر اقتصاد آموزش و پرورش، ترجمه مرتضی امین فر، دانشنامه اقتصاد آموزش و پرورش، جلد اول، انتشارات پژوهشکده تعلیم و تربیت.
- [۲]- اچ. ام. لوین (H.M.Levin). کار و آموزش و پرورش، ترجمه عبدالحسین نفیسی، دانشنامه اقتصاد آموزش و پرورش، جلد سوم، انتشارات پژوهشکده تعلیم و تربیت.
- [۳]- متوسلی، محمود و آهنجیان، محمدرضا. اقتصاد آموزش و پرورش، انتشارات سمت، تهران، ۱۳۸۱.
- [۴]- الوین و هایدی تافلر (Elvin&H. Toffler, ۱۹۹۵). به سوی تمدن جدید، ترجمه محمدرضا جعفری، انتشارات سیمغ، تهران.
- [۵]- وحیدی، پریدخت. بررسی مقایسه‌ای سیاست‌های بازارکار در ایران در برنامه سوم توسعه. سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، تهران، ۱۳۸۰.
- [۶]- صالحی، علی‌اکبر. جایگاه تحصیلات تکمیلی در نظام آموزش عالی کشور، مجموعه مقالات نخستین سمینار آموزش عالی در ایران، جلد اول، انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی، ۱۳۷۵.
- [۷]- حسینی، نعمت‌اله. مقدمه‌ای بر تربیت نیروی انسانی برای توسعه پایدار، فصلنامه مدیریت و توسعه، ۱۳۸۱، شماره ۱۲، ص ۲۶.
- [8]- Inkeles, A. & Smith, D. H. (1974), *Becoming Modern; Individual Change in Six Developing Countries*, Heinman Educational, London.
- [۹]- سازمان جهانی کار (ILO, 1999)، تغییر نقش دولت و سایر دست‌اندرکاران آموزش و تربیت حرفه‌ای، ترجمه عبدالحسین نفیسی، انتشارات پژوهشکده تعلیم و تربیت، ۱۳۸۲.
- [۱۰]- یونسکو، (Unesco, 1998)، آموزش و پرورش برای قرن ۲۱ در منطقه آسیا و اقیانوس آرام، گزارش کنفرانس ملبورن، تک نگاشت شماره ۲۷، پژوهشکده تعلیم و تربیت.

با توجه به اینکه زمینه‌سازی اصلی توسعه منابع انسانی در ایران نیازمند برخورداری از یک آموزش و پرورش عمومی و پایه قوی و با کیفیت می‌باشد، پیشنهاد می‌گردد که برنامه‌ریزان و سیاستگذاران تعلیم و تربیت و توسعه منابع انسانی در کشور، کیفیت بخشی و تقویت آموزش عمومی را در اولویت کاری خود قرار دهند و تناسب بیشتری را از نظر سرمایه‌گذاری، به ویژه سرمایه‌گذاری مالی، در بخشهای آموزش عمومی و آموزش عالی برقرار نمایند. زیرا مطالعات نشان می‌دهد که نسبت سرمایه‌گذاری در آموزش عمومی در ایران در مقایسه با آموزش عالی ۱ به ۹ می‌باشد. در حالیکه در کشورهای توسعه یافته فعلی این نسبت ۱ به ۲ می‌باشد. به همین جهت ارزشیابی‌های به عمل آمده از وضعیت آموزش عمومی و پایه از جمله نتایج مطالعات بین‌المللی تیمز^۸، پرلز^۹ و ای.بی.سی^{۱۰} نشان می‌دهد که ایران در مقایسه با بسیاری از کشورها از این نظر، در جایگاه مناسبی قرار ندارد.

وزارت آموزش و پرورش نیز در اجرای وظایف آموزشی و پرورشی خود باید به اصلی‌ترین وظیفه یعنی توسعه و تقویت و کیفیت‌بخشی به آموزش‌های عمومی و پایه توجه جدی مبذول نماید و مسئولیت سنگین و عظیم مهارت‌آموزی حرفه‌ای و تخصصی را که در حال حاضر حجم غیر قابل‌تحملی از هزینه‌ها و فشارهای کاری را بر دوش آموزش و پرورش نهاده‌است و او را از وظیفه اصلی خود غافل کرده‌است، به تدریج به سازمان‌های ذی‌ربط و مرتبط واگذار نماید.

به منظور نهادینه کردن فرایند توسعه انسانی در کشور، تقویت و پرورش نگرش «نیاز به آموزش در طول زندگی» در دستور کار هر نوع برنامه‌ریزی برای توسعه منابع انسانی قرارگیرد. زیرا نهادینه شدن این نگرش به نیروی انسانی امکان می‌دهد که همواره به بازنگری و بازسازی دانش و مهارت‌های خود و به روز کردن آنها بیندیشد و از امکانات و فرصت‌ها و گزینه‌های موجود، در جهت انجام وظایف شهروندی، شغلی و حرفه‌ای خود حداکثر بهره‌برداری را بنماید.

- [26]- Reisenberg, A New Model for Agricultural Education and SAE. What Work Requires of School's, As Scans Report to America, 2000, 1920
- [27]- Lankard, B., Schools and Industry Overview in Jamieson (Ed) Industry in Education. Harlow. Longman 1995.
- [28]- Gainer, L., Update Basic Skills Alexandria American Society for Training and Developing. Honhkong Government. Education Commission Report, No.5, Hongkong. Government Printer, 1998.
- [29]- Smith, B.N. Jones & Laney; Employers' Perceptions for Work Skills Business Education Forum. 11-17, 1977.
- [30]- Kim & Lewis (1998); Expectations of Employer's of High School Leaver's in Hong Kong, journal of Vocational Education and Training 50 (1).
- [۳۱] - لسی، معرفی نظام آموزش فنی و حرفه‌ای کره، کنفرانس سیاستگذاری ارتباط آموزش فنی و حرفه‌ای و صنعت با تأکید بر فن‌آوری‌های شش‌گانه، سئول، کره. انتشارات معاونت آموزش و پرورش نظری و مهارتی وزارت آموزش و پرورش، ۲۰۰۳.
- [32]- 21st Century Skills, Realizing Our Potentials, Individuals, Employers, National Presented by The Secretary of State for Education, http://www.Dfes.gov.uk/strategy/docs/doc/full_dog.p.d.f. 2003.
- [۳۳] - طایبی، حسن. توسعه پایدار با تأکید بر سرمایه انسانی، مجموعه مقالات نخستین سمینار آموزش عالی در ایران، جلد اول، دانشگاه علامه طباطبایی، ۱۳۷۵.
- [۳۴] - نفیسی، عبدالحسین. بررسی نارسایی‌های ارتباط نظام آموزش و پرورش و بازار کار، انتشارات مدرسه، تهران، ۱۳۸۷.
- [۳۵] - امام جمعه، طیبه و ملایی‌نژاد، اعظم. بررسی انتظارات کارفرمایان بخش صنعت از یک فارغ‌التحصیل آموزش متوسطه فنی و حرفه‌ای، طرح پژوهشی. سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی وزارت آموزش و پرورش، تهران
- [۳۶] - مشایخ، فریده (۱۳۷۹)؛ دیدگاه نو در برنامه‌ریزی درسی، انتشارات سمت، تهران، ۱۳۷۹.
- [۳۷] - عظیمی، حسین. مدارهای توسعه‌نیافتگی در ایران، نشر نی، تهران، ۱۳۷۱.
- [۳۸] - منبع شماره ۳۴.
- [11]- Munther, Almasri; The Changing Demands of 21st Century: Challenges to Technical and Vocational Education, International Congress and Vocational Education scoul (2 nd:1999).
- [۱۲] - گرت لوز (Gert loose.1991). آموزش حرفه‌ای در حال گذار، ترجمه علی اعظم محمد بیگی، انتشارات مدرسه تهران.
- [۱۳] - بی‌شی (Bysshe,1989)؛ به نقل از سازمان جهانی کار (۱۹۹۹)، تغییر نقش دولت در آموزش و تربیت حرفه‌ای، ترجمه عبدالحسین نفیسی، انتشارات پژوهشکده تعلیم و تربیت.
- [۱۴] - هولنشید (Holenschide.1987)؛ روندها و توسعه آموزش فنی و حرفه‌ای، ترجمه ابوالقاسم ملکی، انتشارات جهاد سازندگی. تهران
- [15]- Luglo, J.; Vocational Training & the Banker's Faith in the Private Sector, Comparative Educational Review. 36,1992.
- [16]- Liberman Research Inc, Business Responses to Education in America, A Study Conducted Among the Largest US . Companies New York,1999.
- [17]- Passmore, D.L.; Expectation for Entry Level Workers, What Employers Say they Want?1994.
- [۱۸] - گولمن (Goleman.1995)؛ هوش هیجانی، به نقل از جلالی، احمد؛ فصلنامه تعلیم و تربیت شماره ۷۰ - ۶۹، سال هجدهم، ۱۳۸۱.
- [19]- Scans, Secretary Commission on Achieving Necessary Skills, What Work Requires of Schools; As Scans Report to America,2000.
- [20]- Distler, J. A., Attitudes and Perceptions of Maryland's Employer's Toward Vocational Education, Doctoral Dissertation, Temple University,1993.
- [21]- Kuster, R. L. & Caliborn, D.M. Critical Skills Cluster for Vocational Education, The Employers Perspective, A Replication Study. Journal of Vocational Education Research, 20,1995.
- [22]- Mc Coy,Joyce A. & Reed, D.F. Preparing Students for The Future World Work, NASSP Bulletin , 75 (588) 94-97, 1991.
- [23]- Anderson,Yates M. & Penney, A. Executive xpectations of Administrative Personal Implications for Business Education, Paper presented At The American Educational Research Association, Annul Meeting, New York,1996.
- [24]- Murphy, C. & Jenks, L.,Getting A Job After College, What Skills Are Needed? Journal of Career Education 1983.
- [۲۵] - سرکارآرانی، محمدرضا (۱۳۸۲)؛ تجزیه و تحلیل رابطه دانشگاه، بازارکار و اشتغال درزاین، اطلاعات سیاسی - اقتصادی شماره ۱۹۲-۱۹۱، سال هفدهم، شماره یازدهم و دوازدهم، ص ۱۹۲.