

بحران بی‌اعتمادی به رزومه‌ها و لزوم مراکز ارزیابی شایستگی

موسوی تأکید کرد که در حال حاضر ابزارهای تولید محتوا و رزومه‌سازهای خودکار مبتنی بر هوش مصنوعی سبب شده‌اند که کارجویان با وارد کردن چند واژه، رزومه‌هایی بسیار آراسته و اغراق‌آمیز تولید کنند که هیچ نسبتی با مهارت واقعی آن‌ها ندارد. این مسئله موجی از بی‌اعتمادی را در میان کارفرمایان برانگیخته است؛ چرا که حتی دارندگان مدارک تحصیلی یکسان از دانشگاه‌های مشابه، فرسنگ‌ها با هم تفاوت مهارتی دارند. وی پیشنهاد کرد که کاریابی‌ها به جای ایفای نقش صندوق پستی برای جابه‌جایی رزومه، به سوی استقرار «کانون‌های ارزیابی شایستگی (Assessment Centers)» حرکت کنند و با آزمون‌های رفتاری، دانشی و روان‌شناختی، گواهینامه معتبر سنجش شایستگی صادر نمایند.

پاسخ وزارت کار: اعتبارسنجی متقاطع در سامانه جامع

امید ملک در واکنش به دغدغه دکتر موسوی، به سازوکارهای زیرساختی سامانه جستجوی شغل اشاره کرد و گفت: یکی از بزرگ‌ترین مزیت‌های ورود حاکمیت به لایه داده، امکان «اعتبارسنجی متقاطع (Cross-Validation)» اطلاعات است. در حال حاضر این سامانه از طریق وب‌سرویس‌های رسمی به سازمان ثبت احوال (احراز هویت)، پایگاه استعلام مدارک وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و بانک داده گواهینامه‌های مهارتی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای متصل است. بنابراین اطلاعات مندرج در پروفایل کارجو به صورت سیستمی اعتبارسنجی شده و ادعاهای واهی در مرحله اولیه پایش می‌شوند.

ارتباط مفقوده دانشگاه و صنعت: پایگاه‌های کاریابی دانشگاهی و آینده‌پژوهی شغلی

یکی دیگر از محورهای چالشی جلسه، موضوع گسست ساختاری میان ورودی دانشگاه‌ها و نیازهای کف بازار کار بود .

دراین محور که توسط یکی از حاضران در جلسه عنوان شد ، وی با اشاره به نقایص نظام هدایت تحصیلی بیان داشت: بزرگ‌ترین نقص این است که دانشجو پس از فارغ‌التحصیلی و در سن ۲۴ سالگی بدون مهارت کاربردی وارد فضای کاریابی می‌شود. وی پیشنهاد داد که دفاتر کاریابی و مراکز مشاوره شغلی باید پایگاه‌های فیزیکی و دائمی خود را در داخل پردیس‌های دانشگاهی مستقر سازند و از همان بدو ورود دانشجو، برای او «پرونده شغلی و رصد مهارت» باز کنند. این اقدام به دانشجویان نشان می‌دهد کدام رشته‌ها تا پنج سال آینده با خطر نابودی روبه‌رو هستند و چه مهارت‌های مکملی برای حفظ اشتغال‌پذیری آن‌ها ضرورت تام دارد.

سمیعی و ملک نیز با صحه گذاشتن بر این دیدگاه، ضعف در آینده‌پژوهی را یکی از عوامل اصلی اتلاف سرمایه انسانی خواندند و تأکید کردند که کاریابی‌ها می‌توانند با تحلیل مداوم آگهی‌های استخدامی، مشاوران کلیدی دانشگاه‌ها در بازنگری سرفصل‌های دروس باشند.

مخاطرات بازار غیررسمی، فریلنسری و تهدید کلاهبرداری‌های سایبری

موضوع دیگری که در نشست توسط حاضران عنوان شد ، ابعاد اقتصادی نوین از جمله مشاغل فریلنسری، تاکسی‌های اینترنتی و اقتصاد دیجیتال بود.

امید در خصوص چالش فریلنسری توضیح داد که در نگارش آیین‌نامه سال ۱۴۰۱ این بخش لحاظ شد و تلاش‌هایی برای تشکیل میز تخصصی با حضور پیشگامان فریلنسری در دوره معاونت توسعه کارآفرینی انجام گرفت؛ اما متأسفانه به دلیل همزمانی با تحولات پاییز و زمستان ۱۴۰۱ و محدودیت‌های ارتباطی، همکاری منسجمی از سوی فعالان آن صنف شکل نگرفت.

حاتمی نیز متذکر شد که هر زمان دولت تلاش کرده تا وارد مدیریت مستقیم اصناف پویا و نوظهوری نظیر فریلنسری شود، مداخله به جای هدایتگری به بازدارندگی تبدیل شده است؛ بنابراین دولت باید صرفاً چارچوب‌های کلان حقوقی و امنیتی را پایش کرده و اجازه دهد تشکل‌های صنفی ساماندهی داخلی را مدیریت کنند.

دررابطه با گزارش‌های رسمی اخیر پلیس فتا پیرامون کشف باندهای سازمان‌یافته کاریابی تقلبی در تهران و اصفهان که از طریق اخذ وجه ثبت‌نام و وعده‌های توخالی اعزام نیرو فعالیت می کردند به این نکته اشاره شد که یکی از علل فعالیت این کلاهبرداران در فضای مجازی ناامیدی آنها از یافتن شغل به کمک مراکز و پلتفرم های دارای مجوز رسمی است و ارائه خدمات مطلوب توسط آنها باعث می‌شود کلاهبرداری های در رابطه با اشتغال در جامعه کاهش یابد.

تحلیل و آسیب‌شناسی مقایسه‌ای: شکاف دیدگاه‌ها

مجموعه مباحث مطرح‌شده در نشست نشان‌دهنده یک شکاف پارادایمی میان سه بازیگر اصلی است:

۱ - نهاد رگولاتور (وزارت تعاون ، کار و رفاه اجتماعی): بر این باور است که زیرساخت دولتی زمینه بازی عادلانه‌ای برای شفاف‌سازی داده‌هاست و بخش سنتی به دلیل توقف در گذشته و مطالبه کارهای ساده اپراتوری، فرصت‌های تحول را از دست داده است.

۲ - پلتفرم‌های دیجیتال نوین (جاب‌سایت‌ها): معتقدند نظام قانون‌گذاری همواره چندین گام از نبض نوآوری عقب‌تر است و نرخ‌گذاری دستوری توان رقابت و خلاقیت را تحلیل می‌برد؛ بزرگ‌ترین وظیفه دولت ایجاد امنیت اقتصادی و آزادسازی جریان داده‌های بازار کار است.

۳-دفاتر مشاوره شغلی و کاریابی ها : گرفتار در تنگنای هزینه‌های اجاره، حقوق پرسنل و کاهش ثبت‌نام حضوری کارجویان هستند و خواستار بازگرداندن تصدی‌گری اموری چون ثبت بیمه بیکاری و پرونده‌های دولتی به دفاتر خود می باشند.

مهم‌ترین راهکارهای استخراج‌شده از این نشست به شرح زیر تدوین گردید:

۱ - تحول بنیادین از واسطه‌گری ساده به کانون‌های تخصصی ارزیابی: دفاتر کاریابی باید کارکرد سنتی خود را کنار گذاشته و با تجهیز به ابزارهای نوین ارزیابی و مصاحبه‌های عمیق، خدمات تخصصی خود را به عنوان بازوی منابع انسانی به شرکت‌های کوچک و متوسط عرضه نمایند.

۲ - توقف رژیم قیمت‌گذاری دستوری و اجرای رتبه‌بندی کیفی: جایگزین کردن نظام تعیین دستوری نرخ‌ها با سازوکار رتبه‌بندی شفاف، تا کاریابی‌های سرآمد بر اساس کیفیت خدمات، نرخ اشتغال پایدار و رضایت مشتریان، امکان قیمت‌گذاری منعطف داشته باشند.

۳ - تأسیس نظام جامع و برخط اطلاعات بازار کار: اتصال دوسویه سامانه‌های پلتفرمی بخش خصوصی به درگاه ملی اشتغال، به طوری که داده‌های خام بیمه‌ای و روندهای تقاضای نیروی کار به صورت شفاف در اختیار پژوهشگران و بازیگران بازار قرار گیرد.

٤ - ایجاد میز اتصال دانشگاه و بازار کار: صدور مجوز برای ایجاد پایگاه‌های هدایت شغلی در دانشگاه‌ها و استقرار پرونده الکترونیک مهارت از سال نخست ورود دانشجو به منظور ارتقای اشتغال‌پذیری و کاهش نرخ بیکاری فارغ‌التحصیلان.

۵ - ایمن‌سازی فضای کاریابی و مقابله با کلاهبرداری‌ها: تقویت همکاری میان وزارت کار، پلیس فتا و رسانه‌های تخصصی در آگاهی‌بخشی به کارجویان و مسدودسازی پلتفرم‌های غیرمجاز و شبکه‌های سودجو در فضای مجازی.

جمع‌بندی، پیشنهادات و افق‌های پیش‌رو

در بخش پایانی نشست، شرکت‌کنندگان بر ضرورت رسیدن به یک هم‌افزایی همه‌جانبه برای برون‌رفت از انسداد کنونی پای فشردند. امید ملک بار دیگر یادآور شد که درهای وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به روی تمامی پیشنهادات اصلاحی بخش خصوصی باز است و دفتر توسعه نهادهای اشتغال از هرگونه بازنگری در دستورالعمل‌ها که متضمن منفعت عمومی و بهبود فضای کسب‌وکار باشد استقبال می‌کند.

نشست با ابراز امیدواری مجری و حاضران نسبت به تداوم گفتگوهای انتقادی و پیگیری مطالبات تا رسیدن به اصلاحات سیاستی پایان یافت.■