* 1. آموزش

آموزش در لغت عبارت است از عمل آموختن و تعلیم دادن. آموزش به معنای وسیع یادگیری است و شامل فرآیندی است که از گهواره تا گور در طول عمر انسان ادامه دارد. به عبارت دیگر این اصل با ارزش در فرهنگ اسلامی " ز گهواره تا گور دانش بجوی " مصداق پیدا می کند. هدف آموزش را توسعه ی مهارت ها، توانایی های انجام کار، درک دانش و اطلاعات مورد نیاز به وسیله ی نیروی انسانی به منظور ایجاد پیشرفت در تولید می دانند(فتحی و همکار، 1376).

از دیدگاه جامعه شناسی، آموزش روش انتقال علم و انطباق آن در شرایط ویژه اجتماعی با نیاز های جامعه است. آموزش از جمله رفتار هایی است که کلیه ی افراد بشر بطور دائم و به صورت مستقیم یا غیر مستقیم به آن مبادرت می ورزند. هیچ فعالیتی بدون انجام فرآیند یادگیری و یاددهی صورت نمی گیرد و این امر تا لحظه ی آخر حیات انسان را همراهی می کند (افشار،1357). با توجه به مطالب بیان شده آموزش ، فرآیندی است مستمر که مقصد نهایی آن بالا بردن توانایی ها، لیاقت ها و اطلاعات افراد برای انجام وظایف محوله و رشد شخصی وی باشد(زفرقندی، 1390).

این امر گویای این است که همه افراد یک سازمان موظف به ارتقای سطح دانش خود هستند و از طرفی مدیران سازمان هم موظف به حرکت دادن اعضای سازمان به سمت دانش روز می‌باشند، به همین دلیل در سالهای اخیر آموزشكاركنان در سازمانهاي مختلف از جايگاه خاصي برخوردار گردیده است (نحاسی، 1380).

با مقایسه مشاغل فعلی اجتماع با مشاغل حدود پنجاه سال پیش دریافت می‌شود که مشاغل به حدود دو برابر افزایش یافته است، این امر نقش پیشرفتهای علمی را در تنوع مشاغل به خوبی نشان می‌دهد. در جهان امروز احتمال این كه فرد مهارتي را بياموزد و آن را تا حدود سي سال در كار خود بدون تغيير بنيادي ادامه دهد بسيار ضعيف يا به كلي محال است. امروز جامعه‌ به سرعت در حال دگرگوني است و دیگر آموزش کارکنان فقط مطلوب نیست، بلکه این مطلوبیت به یک اجبار تبدیل شده است، در جهان امروز برای امر آموزش کارکنان باید منابع مختلف سازمانی را بسیج کرد تا سازمان بتواند به راه خود ادامه دهد (فتح آبادی و همکاران، 1389).

آموزش كاركنان منجر به حفظ تداوم و بقاي سازمان می‌شود، يك بررسي سه ساله در سنگاپور نشان داده است كه 17 درصد شركتهاي تجاري و صنعتي اين كشور ورشكست شده‌اند در حالي كه اين نسبت در مورد شركتهايي كه برنامه‌ آموزش كاركنان را انجام داده‌اند كمتر از 1 درصد بوده است. همچنين طبق آمار انجمن مديريت آمريكا تا سال 2007، بیش از نیمی از کارکنان نياز به باز‌آموزي داشته‌اند. در سوئد هم براي پاسخگويي به تغییر و تحولات مختلف علمی و فرهنگی سياست فعال نگهداشتن نيروي انساني در پيش گرفته شده و سالانه 2 تا 3 درصد از توليد ملي کشور براي بازآموزي صاحبان مشاغل هزينه مي‌گردد (جنگی زهی، 1389).

به عبارتی نگاه گذشته‌ محوری که آموزش را متعلق به دوران كودكي، نوجواني و جواني می‌دانست منسوخ گرديده است. امروزه تنها با يادگيري پيوسته و پايدار مي‌توان با دگرگونيها و پیشرفتهای جامعه جدید سازگار و همراه شد.آموزش، همواره به‌ عنوان وسيله‌اي مطمئن در جهت بهبود كيفيت عملكرد و حل مشكلات مديريت مد نظر قرار مي‌گيرد و فقدان آن نيز يكي از مسائل اساسي و حاد هر سازمان را تشكيل مي‌دهد؛ به همین دلیل به‌ منظور تجهيز نيروي انساني سازمان و بهره‌گيري موثر از اين نيرو، آموزش از مهمترين و تاثیرگذارترین تدابير به شمار مي‌رود (شریعت مداری، 1387).

آموزش يك وظيفه اساسي در سازمان و يك فرآيند مداوم و هميشگي است. نباید آموزش را امری موقت و اتمام‌پذیر تصور کرد. كاركنان در هر سطحي از سطوح سازمان که باشند، حتی در سطح یک نیروی انسانی جزء، نیازمند آموزش و كسب دانش و مهارتهاي جديد هستند تا بتوانند به سمت اهداف سازمان حرکت کنند (لیپر[[1]](#footnote-1) و همکاران، 2010).

برنامه‌هاي آموزش كاركنان در يك سازمان مي‌تواند نياز به نيروي انساني متخصص در آينده را نيز رفع كند، این برنامه‌های آموزشی می‌توانند تضميني براي حل مشكلات كاركنان باشند.اگر كاركنان سازمان به خوبی آموزش ببينند بهتر مي‌توانند در ارتقای سطح كارايي سازمان سهيم باشند. از اولین نتایج این امر عدم نیاز زیاد به نظارت از سوی سرپرستان بر روی زیردستان است، در عین حال این امر کمک می‌کند که افراد در جهت احراز شرایط ارتقای سازمانی آماده شوند و در نهایت انجام وظایف با مطلوبیت مورد نظر سازمان امکان‌پذیر می‌گردد (ثابت نژاد، 1390).

* 1. سهم آموزش در رشد اقتصادي

از ضرورت ها و الزامات رشد و توسعه اقتصادی ، نظام آموزشی برای ایجاد مهارت های لازم سرمایه انسانی است که موجب افزایش توانایی های دانش ، مهارت و قدرت درک افراد و انجام مطلوبتر کار است.

با عنایت به اینکه پایه اصلی اقتصاد آموزش است و از طریق آموزش و مهارت می توان کسب در آمد کرد و چرخ اقتصاد را به گردش در آورد کشورها سعی دارند ارتباطی را بین مهارت آموزی و تقاضای بازار کار ایجاد کنند زیرا آموزش و افزایش دانایی و مهارت به منزله سرمایه هایی هستند که مانند هر سرمایه فیزیکی دیگری بازده اقتصادی دارد .در دنیای امروز داشته های هرکشور به سرمایه های طبیعی ، فیزیکی ، انسانی ، اجتماعی و فرهنگی تقسیم می شود که در این میان، سرمایه انسانی از اهمیتی بسزا برخوردار است. رشد کمی و کیفی سرمایه انسانی، نیازمند آموزش های مناسب و روزآمد است ضمن آنکه در این امر لازم است که جایگاه انسان آموزش دیده و رشد یافته در فرایندهای کلان کشور مشخص باشد که تحقق این موضوع، خود مبتنی برای یافتن فصل مشترک بخش آموزش و بازار است.

تاريخ اين انديشه كه سرمايه‌گذاري در بخش سرماية انساني موجب پيشرفت توسعة اقتصادي مي‌شود به بيش از دويست سال پيش باز مي‌گردد ، در واقع، توسعة مهارت‌هاي نيروي انساني، ظرفيت توليدي نيروي كار را افزايش مي‌دهد.

اقتصاددانان بزرگ، دريافته بودند كه بازدة آموزش به عنوان نوعي سرمايه‌گذاري در منابع انساني مي‌تواند با بازدة سرماية مادي مقايسه شود، ولي اين انديشه تا پيش از دهة 1960، يعني زماني كه «شولتز[[2]](#footnote-2)» (1967) و «دنيسون[[3]](#footnote-3)» (1962) اثبات كردند كه آموزش با انتقال دادن و بهبود بخشيدن مهارت‌ها و توان توليدي كارگران، مي‌تواند به طور مستقيم به رشد درآمد ملي كمك كند، منشاء تحقيق بسيار جدي قرار نگرفت (حسنی، 1391).

«شولتز» و «دنيسون» با استفاده از داده‌هاي مربوط به متوسط درآمد و طول مدت تحصيل نيروي كار در امريكا و ساير كشورهاي پيشرفته، سهم اقتصادي آموزش را سنجيده‌اند. اين سنجش نشان داد كه افزايش سطوح آموزش، بخش مهمي از رشد درآمد ملي را تبيين مي‌كند.

همزمان، بكر[[4]](#footnote-4) (1966) و مينسر[[5]](#footnote-5) (1962) بازدة سرمايه‌گذاري در آموزش و مهارت آموزش را از طريق تحليل نسبت هزينه به سود مورد سنجش قرار دادند.

آنها در اين بررسي هزينه‌هاي مستقيم و غير مستقيم سرمايه‌گذاري در طي سال‌هاي اضافي تحصيلات قبل از دانشگاه، آموزش‌عالي يا آموزش ضمن خدمت را با درآمدهاي اضافي نيروهاي ماهر و مجرب در طول زندگي، مقايسه كرده‌اند (شریعتی و همکاران، 1388).

* 1. رسالت‌هاي آموزش‌ در ايران

در كشور ما رسالت‌هاي آموزش با توجه به شرايط محيطي داخلي و بين‌المللي عمدتاً بر دوش دولت است و حمايت و كنترل اجتناب ‌ناپذير دولت را مي‌طلبد. اهم رسالت‌هاي آموزش عبارت‌اند از:

  1. تربيت و توسعه منابع نيروي انساني مورد نياز برنامه‌هاي توسعه اقتصادي، اجتماعي و فرهنگي جامعه، بر طبق اصل 30  قانون اساسي جمهوري اسلامي اين وظيفه بر عهده دولت است، البته در متن قانون«فراهم آوردن تسهيلات آموزش رايگان تا سر حد خودكفايي» قيد شده است(شریعت مداری، 1387).

  2.. ارتقاء دانش و فرهنگ عمومي و پاسخگويي به تقاضاي اجتماعي براي آموزش‌،اين رسالت نيز بر طبق اصل30 قانون اساسي بر عهدة دولت است ولي در اين زمينه مشاركت بخش غير دولتي، مشابه آنچه در سطح بين‌المللي متداول است، مي‌تواند بسيار موثر باشد (فتح آبادی و همکاران، 1389).

3. دستيابي به توسعه و ارتقاء و فنّاوري، گسترش مرزهاي دانش و كسب موقعيت علمي مناسب كشور در سطح بين‌المللي، تجربيات اكثر كشورهاي داراي نظام آموزش نشان مي‌دهد، فعاليت‌هاي تحقيقاتي عمده و حياتي براي توسعه اقتصادي و حفظ موقعيت علمي كشور، در دست آموزش دولت است . اهميت راهبردي اين موضوع براي جمهوري اسلامي در زمينه علم و دانش و ضرورت مبرم ارتقاء و حفظ منزلت علمي و سطح تكنولوژيك كشور در سطح بين‌المللي ايجاب مي‌كند، دولت توجة ويژه به ايفاي اين رسالت داشته باشد. بديهي است اين امر مانع و مغاير با فعاليت بخش غير دولتي در زمينة تحقيقات نيست ولي با اين حال، سرمايه‌گذاري و كنترل دولت بر امر تحقيقات الزامي است.

  4. مشاركت مؤثر در فرايند توسعة اقتصادي، اجتماعي و فرهنگي از طريق تسهيل كاربرد علم و فنّاوري؛ يافتن راه حل براي مسائل، بحران‌ها و معضلات اجتماعي و اقتصادي كه امروزه تحت عنوان «الزام اجتماعي آموزش » مطرح است (مولایی، 1390) .

* 1. آموزش و تأثیر آن بر مدیریت کیفیت تولید

مدیریت کیفیت تولید فعالیت هایی است که عموما با بهبود کیفیت تولید در سازمان سرو کار دارد. کوشش های اولیه مشاوران و مدیران برای واکنش در مقابل بحران های رقابتی روی ابتکاراتی نظیر حلقه های کیفیت و دیگر ابداعات ساختاری مانند طراحی مجدد متمرکز می شود. اما نتایج نا مطلوب بزودی مدیران را وادار ساخت تا به جنبه های ملایم تر کار و مدیریت که در فصل مشترک آنها توانمند سازی ، آموزش و اهمیت دادن به کارکنان بود توجه کنند(اسدی، 1382).

مدیریت کیفیت تولید بدون توانمند سازی کارکنان محکوم به شکست است. تنها راه بهبود کیفیت عبارت است از تغییر بنیادی روابط بین مدیریت و نیروی کار که جهت این امر از طریق انتقال مسئولیت به پایین و آموزش افراد خط مقدم برای انجام مشاغل خودشان عملی می شود. کیفیت با درگیر ساختن افراد برای قبول مسئولیت در فرآیند های کاری است که بهبود می یابد. زیرا افراد فرآیندها را بهتر از دیگران می شناسند. موفقیت نهایی برنامه های کیفیت به آموزش و توانمندسازی کارکنان در ایجاد تغییرات بستگی دارد. مفهوم توانمندسازی بر این باور استوار است که کارکنان ، مدیران و سازمان به یکدیگر احتیاج دارند و رهبران آگاه هستند که افراد را با ارزش ترین دارایی سازمان محسوب می کنند(رهنورد، 1378).

همانطور که ایشیکاوا[[6]](#footnote-6) در کتاب کنترل کیفیت فراگیر خود عنوان می کند که " کنترل کیفیت تولید با آموزش آغاز می شود و با آموزش پایان می پذیرد و باید برای مشارکت همگان در پیشبرد هسته های کیفیت به همه کارکنان از مدیر عامل گرفته تا کارگران صف آموزش داده شود ، هسته های کیفیت تحولی در اندیشه مدیریت است و باید نحوه نگرش همه کارکنان تغییر یابد برای انجام این کار می بایست آموزش ها تکرار و تکرار شود"(ایشیکاوا، 1386).

کیفیت برای افراد مختلف معانی متفاوتی دارد و یک تعریف جامع از آن که بهترین باشد وجود ندارد به هر شکلی که آن را تعریف کنیم، کیفیت باید با نیاز های مشتریان انطباق یابد.

بنابراین لازم است کارکنان برای جلب رضایت مشتریان توانایی تصمیم گیری و اقدامات مناسب را داشته باشند. از آنجایی که فرآیند ارائه خدمات جز تفکیک ناپذیر کیفیت تولید و خدمات است. کارکنان خط مقدم نقش مهمی در تصحیح ادراک مشتریان از کیفیت خدمات و تولیدات سازمان دارند. بخشی از نقش مدیریت ایجاد سیستمی است که به کارکنان اجازه دهد بهتر به مشتریان سرویس ارائه دهند، این بدان معنی است که کارکنان نیاز دارند آموزش ببینند تا تصمیماتی را در فرآیند سرویس دهی اتخاذ کنند که پیش بینی آنها مشکل است(اسدی، 1382).

آموزش منجر به استفاده بهتر از ابزار آلات و تجهیزات می شود. آموزش مفید ، کاهش ضایعات، افزایش تعداد محصولات و افزایش کیفیت محصولات را در بر دارد. همچنین کارکنان آموزش دیده نیاز به کنترل کمتری دارند و یاد می گیرند در شرایط خارج از پیش بینی چگونه عمل نمایند. از طرفی آموزش مناسب ، به افزایش انگیزش کارکنان نیز کمک کرده و به آنها اعتماد به نفس بیشتری میدهد همچنین باعث افزایش کیفیت محصولات تولید شده و خدمات ارائه شده میشود . کارکنان مدیریت خود را بهتر درک کرده و در تصمیم گیری های کیفیت مشارکت بیشتری می نمایند(شهبازی و همکار، 1391).

* 1. پیشینه آموزش همراه با تولید

تلفیق کار و درس نخستین بار توسط اتحاد جماهیر شوروی در سال 1920 میلادی شروع شد که سهمی از برنامه ی تحصیلی دانش آموزان به یادگیری پیشه های صنعتی ، کشاورزی و خدماتی اختصاص داده شد. و از سال 1985 برنامه کار (( 1 روز در هفته )) برای همه دانش آموازن اجباری گردید . در جمهوری خلق چین از سال 1985 ، کار تولیدی رسما در برنامه تحصیلی دانش آموزان جای می گیرد . پس از 10 سال تثبیت می شود. و استفاده از نیروی کار دانش آموزان مدارس به عنوان یک تاکید در جریان تلفیق کار و درس مورد توجه قرار می گیرد، حتی نوآموزان دبستانی نیز از سن 10 سالگی به کار گماشته می شوند و علاوه بر کارهای یدی داخل مدرسه ، مدت دو هفته از سال را اجباری در فعالیت های تولیدی کارگاهی و کشاورزی می گذرانند . مدت کار تولیدی ، در سنین بالاتر به تدریج در دوره متوسطه از یک ماه در سال و در دوره های دانشگاهی تا بیش از 5 ماه در سال در برنامه تحصیلی گنجانده می شود. در حال حاضر همه مدارس چین دارای کارگاه های تولیدی اختصاصی هستند که بر حسب حوزه جغرافیایی ممکن است کوچک یا بزرگ باشد این کارگاه ها ، تحت نظر معاون تولید مدرسه و در پیوند با یک کارخانه مادر در تمام مدت سال فعالیت تولیدی دارند . تولید این کارگا ه ها با مشارکت محصلین مدرسه و کارگران ثابت و به سفارش کارخانه مادر ، به دست می آید و عواید آن بین کارخانه ی مادر ( استهلاک سرمایه ) و نیروی کار ( دانش آموزان و کارگران کارگاه ) و مدرسه ( مخارج اداری) تقسیم می شود.

در کوبا هم در دبیرستان ( 5 هفته در سال ) شبیه چین عمل می شود و از سال 1973 مدارس ابتدایی به صورت باغ – مدرسه درآمدند و تولید انواع سبزی ها و میوه های تازه مورد نیاز جامعه را در برنامه تحصیلی خود می گنجانند.

افرادی که در مراکز آموزش فنی و حرفه ای در کشور ترکیه ، دوره آموزش مهارت را می گذرانند ، دو روز در هفته را به مباحث تئوری و سه روز را در موسسات به کار عملی ( آموزش همراه تولید ) مشغول هستند و تا پایان دوره مهارت آموزی خود علاوه بر برخورداری از حق بیمه ، معادل 30 % از حقوق رسمی ، دریافتی خواهند داشت . معمولا مهارت آموزان رشته های صنعتی و خدماتی با طول دوره 3 ساله حضور پررنگ تری در جامعه دارند . انتخاب پروژه های آموزشی در این کشور به نحوی است که با استفاده از الگوهای آموزشی ، دستیابی سریع اقتصادی و کار آفرینی به کارآموز القا می گردد؛ مانند ساخت و تولید اسباب بازی با استفاده از مواد زائد توسط دانش آموزان در مدارس و مراکز آموزشی ( خاکی ، رافع 1391 ) .

* 1. آموزش و تأثیر آن بر بازاریابی

امروزه وجود نمایندگان فروش متخصص و کارآمد، می تواند در موفقیت، توسعه و رشد صنایع مختلف تأثیر عمیقی بگذارد. زیرا فروشندگان و نمایندگان فروش بخش مهمی از سازمان هستند که بطور دائم با مصرف کنندگان و مشتریان ارتباط دارند ، با مشتریان صحبت می کنند ، از نظرات آنها آگاه می شوند و نسبت به سلایق آنها اطلاعات کسب می کنند. اما رقابت کردن در دنیای امروز بسیار دشوار شده است(آگوال،2011).

امروزه محصولاتی تولید می شوند که دارای کیفیت یکسان ، بسته بندی یکسان، کارکرد یکسان و البته قیمت یکسانی هستند که انتخاب را برای مشتریان و رقابت را برای شرکت ها سخت تر می کند. یکی از شیوه هایی که سازمانها از آن استفاده میکنند آموزش نیروی انسانی خود است . مهم ترین دلیل این راه این است که ، محصولات قابل کپی هستند، خدمات را می توان نسخه برداری کرد، حتی فرآیند ها را می توان تقلید کرد اما آموزش ، دادن آگاهی، تقویت دید کارکنان، آموزش مهارت های لازم قابل تقلید نیست(شکوهی، 1386).

چنانچه سازمانی سریع تر از رقبای خود، مشغول آموزش نیروی انسانی خود باشد، می تواند از آنها پیشی گرفته و پیشتاز باقی بماند. اگر “سرعت یادگیری” شرکتها ، بیش از “سرعتِ تغییر” نباشد، این شرکتها از تغییرات عقب مانده و متحمل ضررهای سنگین و غیر قابل جبران می شوند. زیرا “آموزش” توانایی فردی را ارتقاء می دهد و بر بهره وری نیروی کار می افزاید.

یکی از زمینه هایی که شرکت ها می توانند از طریق آموزش دادن به مزیت های زیادی نسبت به رقبا دست یابند فعالیت های مربوط به حوزه بازاریابی و کارکنان این قسمت می باشد به همین دلیل امروزه بسیاری از شرکت ها و سازمان ها در این زمینه سرمایه گذاری می کنند. که بهترین روش سرمایه گذاری بهره گیری از تکنولوژی آموزشی است(مولایی، 1390).

تکنولوژی آموزشی می تواند یک دوره آموزشی کاربردی را طراحی نماید که با خط مشی و استاندارد های آموزشی شرکت یا سازمان ، متناسب باشد و بتوان براساس آن، به تدریس بازاریابان پرداخت تا بازاریاب،  هر روز عملکردش بهتر از دیروز گردد.تکنولوژی آموزشی عبارت است از: مجموعه روشها و دستورالعمل هایی که با استفاده از یافته های علمی برای حل مسایل آموزشی اعم از طرح،  اجرا و ارزشیابی در برنامه های آموزشی به کار گرفته شده اند.

* 1. نقش تبلیغات تکنیکی در بازاریابی فروش

درک درست تبلیغات یا حتی آموزش اصول و مبانی آن، باید با دیدی صحیح آغاز شود، تبلیغات یکی از فنون فروشندگی است. اصول آن اصول مربوط به فروشندگی است. موفقیت ها و شکست ها، در این دو حیطه، بر اثر دلایلی مشابه پدید می آیند. پس هر پرسش تبلیغاتی باید طبق استانداردهای فروشندگی پاسخ داده شود. تنها هدف تبلیغات، افزایش فروش است. سودآوری یا عدم سودآوری آن به میزان فروش بستگی دارد (آگوال،2011).

تبلیغات برای ایجاد یک تاثیر کلی نیست‎، برای ثبت نام شما در اذهان مردم نیست. برای کمک به فروشندگان دیگر شما نیست. با آن مثل یک فروشنده رفتار کنید. آن را مجبور به توجیه خود کنید. آن را با دیگر فروشندگان مقایسه کنید. هزینه و نتیجه را حساب کنید. بهانه ای را از یک فروشنده خوب نمی پذیرید، از آن هم نپذیرید. آنگاه چندان به خطا نخواهید رفت( بلفرد و همکار، 2001).

وظیفه مهم تهیه کننده آگهی تبلیغات انتقال نکات فروش به مزایایی است که برای خریدار دارد و آگهی دهنده همیشه باید در موقع تهیه آگهی، خودش را به جای خریدار بگذارد و متوجه باشد که آگهی را از درون چشم خریدار که جنس را می خرد تهیه نماید نه از نظر تولید کننده جنس که می خواهد جنس خود را به فروش برساند. پس اولین اصل در تهیه آگهی تبلیغاتی جلب اعتماد مشتری با آموزش صادقانه است(شهبازی و همکار، 1390).مهمترین اصل در تبلیغات، تاکید بر منافع مصرف کننده است.وقتی یک آگهی یا نامه تبلیغاتی نوشته میشود باید، هشدار جی آبراهام[[7]](#footnote-7) را به یاد داشت:

«این واقعیت را در نظر داشته باشید که مردم به بزرگی شما هیچ اهمیتی نمی دهند. تنها چیزی که برای آنها مهم است نوع سود، مزیت، خدمت، یا بهبود شخصی ویژه ای است که ارائه می دهید. شما چگونه زندگی آنها را بهبود خواهید بخشید؟ شما چگونه زندگی راحت تری برای آنان ارائه خواهید دید؟ آیا آنها را خوش قیافه تر خواهید ساخت؟ آیا آنها را ثروتمندتر خواهید کرد؟ می خواهند بدانند شما از چه طریقی کیفیت، ارزش، لذت، سودآوری را در زندگی آنها بهبود خواهید بخشید. بازاریاب های معدودی واقعاَ به این نکته پی برده اند! مردم اهمیت نمی دهند شما چه می خواهید! تمام کارهایی که در تبلیغات، در بازاریابی، در فروش انجام می دهید باید تنها اطلاع رسانی این نکته باشد که شما به چه طریقی به مشتریان فعلی و آتی خود سود خواهید رساند(مولایی،1390).

* 1. موازنه تبلیغات و رشد اقتصادی

در جهان جدید، اقتصاد، صنعت و چرخه مصرف و سود بدون تبلیغات تقریباً غیرممکن است. هر چند که تبلیغات زوایای گسترده تری چون فرهنگ و ارتباطات را نیز در برمی گیرد. درسال ۲۰۰۴ هزینه هایی که در جهان، صرف تبلیغات شد تا حدود ۷درصد رشد کرد و به رقم ۳۷۰ میلیارد دلار رسید. رقمی که بسیار بیشتر از رشد اقتصادی جهان بود و همین نشان دهنده رشد صنعت تبلیغات در جهان است(حسنی،1391).

در این میان، تلویزیون از کل هزینه های تبلیغاتی جهان ۳۸درصد سهم داشته است که به عنوان ابزار اصلی تبلیغات، همچنان قوی ترین نیز باقی مانده است. البته رقبای دیگری نیز وجود دارند. ضبط ویدیویی برنامه های تلویزیونی این امکان را فراهم می کند که بینندگان فیلم تبلیغات را به میل خود جلو ببرند و مجبور به تماشای آنها نباشند. اما مهم ترین تازه وارد این میدان، اینترنت است. آگهی در اینترنت این امکان را فراهم می کند که آگهی دهندگان هم به خریداران خود و هم به خریداران بالقوه ای که در جست وجوی محصول خاصی هستند، دسترسی پیدا کنند(مولایی،1390).

* 1. امکان سنجی بازار و موانع آن در ایران

مفهوم بازار و بازاریابی یکی از مقولات مهم و ارزشمندی است که در حیطه مباحث اقتصاد و توسعه اقتصادی کشور مطرح می شود و اگر بدرستی به آن بنگریم، بیشترین مشکلات و ناکامیهای اقتصادی صنعت کشور که ریشه در سطحی نگری در این بخش دارد ، حل میشود. تلقی سطحی و توجه نکردن به مقوله بازار و مفاهیم مرتبط با آن، نداشتن درک ساختار بازاری و ضعف در شناسایی تعاملات رفتاری کنش گران و کنش پذیران بازار، موجب شده است تا همچنان تراژدی تلخ موفقیت نبودن صنایع داخلی در بازار فروش تداوم یابد(نیاکان،2007).

اندکی ملاحظه و مقایسه تجارب کشورهای اطراف نشان از آن دارد که این کشورها که زمانی نه چندان دور، رقیب به شمار نمی آمدند، با پیگیری و تلاش بسیار، اکنون گوی سبقت را از ما ربوده اند، بطوری که در چنین شرایطی حتی نیل به وضعیت کنونی آنها نیز مستلزم صرف زمانی بسیار و تلاشی مضاعف است . بدرستی چگونه است که این کشورها که برخی از آنها از نعمت لایزال برخورداری از انرژی ارزان نیز برخوردار نیستند، هرساله بر حجم و سهم صادرات خود که دهها برابر صادرات غیرنفتی ماست می افزایند و متناسب با آن بر سایر مشکلات اقتصادی خود نیز یک به یک فائق می آیند(خورشیدی،1383).

به نظر می رسد اکنون باید از منظری دیگر یا همان زاویه اقتصاد خرد و آموزش به این مقوله نگریست، چرا که رفتار و تعاملات کنش گران بازار البته با دانش ، می تواند نقش بسیار تعیین کننده ای در شکل گیری زیربناهای کلان اقتصادی جامعه ایفا کند. بطور کلی مفاهیم مرتبط با بازار در سطح ساده و ابتدایی آن هم در تمام امور زندگی از جانب افراد مختلف با دقت و وسواس بسیار دنبال می شود.

انجام یک مطالعه امکان‌سنجی کاربردی در بخش بازار، همواره با تنگناها، موانع و محدودیتهای بسیاری همراه است که نشناختن آنها، در بسیاری از موارد، نتایج کاربردی مطالعه را به شدت متاثر خواهد کرد. از این رو تلاش می‌شود تا براساس تجارب گذشته موجود برخی از تنگناها، موانع و محدودیتهای موجود پیش‌روی انجام مطالعات بازار، افزایش فروش ، توسعه اقتصادی با تفکیک آن در دوبخش تنگناها و موانع ساختاری و سپس‌ تنگناها و موانع اجرایی، با تأمل بیشتر مورد توجه و تحلیل قرار گیرد(نیاکان،2007).

* 1. تنگناها و موانع ساختاری بازار

برخی از عوامل که تاکنون موجب شده است که انجام مطالعات بازار، افزایش فروش بطور جدی موردتوجه قرار نگرفته و نتیجتا این شاخه کاربردی مهم کمتر موردتوجه قرار گیرد، ریشه در عواملی بنیادی دارد که ما آن را عوامل یا موانع ساختاری در انجام مطالعات بازار نامیده ایم. براین اساس مهمترین تنگناها و موانع ساختاری انجام مطالعات بازار به شرح زیر قابل ارائه است:

**1 - وجود نداشتن رقابت در ساختار اغلب فعالیتهای اقتصادی کشور**

مروری بر روند تحولات و شکل‌گیری روشهای پیشنهادی انجام مطالعات بازار، که از سوی سازمانهای بین‌المللی ارائه شده، نشان دهندة اهمیت و نقش تعیین کنندة مطالعه بازار در هنگام تدوین گزارش توجیهی و امکان‌سنجی طرحهای صنعتی است. اما تجربة انجام مطالعات بازار طرحهای صنعتی در کشور، بویژه در دو دهة اخیر، بیانگر فقدان نگرش صحیح به این مقوله و تبیین نکردن جایگاه آن در زمان تدوین گزارش توجیهی است(ثابت نژاد، 1390).

2 **- فقدان تبیین مناسب جایگاه حقیقی مطالعات بازار**

در شیوه‌های پیشنهادی سازمانهای بین‌المللی نظیر یونیدو[[8]](#footnote-8)، شالودة اصلی مطالعات امکان‌سنجی بر چارچوب نظرات اقتصاد صنعتی و مطالعة بازار استوار بوده است، تا آنجا که پیشنهاد شده است سرپرست گروه مطالعاتی طرح (فنی، اقتصادی و مالی) بر عهده کارشناس اقتصاد صنعتی نهاده شود. در ایران از یکسو توجه نکردن به جنبه‌های نظری و دانشگاهی مطالعات بازار در مراکز علمی و پژوهشی و به تبع آن انجام مطالعات بازار به شکل و سیاق سنتی، آن هم توسط افراد غیرمتخصص در این رشتة و از سوی دیگر شکل‌ نگرفتن مؤسسات یا شرکتهای تخصصی در این زمینه، موجب شد تا نگرش به این شاخة علمی - کاربردی تا سطح جمع‌آوری سادة آمار و اطلاعات که عمدتاً غیرقابل استناد و اتکا هستند و انجام یکسری برآوردهای سطحی، افول کند.

**3- نبود شفافیت در ترسیم استراتژی توسعه اقتصادی غالب در کشور**

برنامه‌های مختلف عمرانی در دهه‌های اخیر در راستای تحقق توسعه اقتصادی کشور بوده است. آنچه در هدایت منابع مالی باید مورد توجه نهادهای پولی و مالی کشور قرار گیرد، همسویی با اهداف کلان و بلندمدت برنامه‌ریزان اقتصادی کشور در قالب راهبردی توسعه اقتصادی کشور است. اما آنچه در طی گذشته مشاهده شده، نبود استراتژی شفاف توسعه اقتصادی در نزد سازمانها و نهادهای تصمیم ساز، بانک‌های تخصصی و همسو نبودن هدایت منابع برای ایجاد صنایع مختلف با استراتژی‌های توسعه اقتصادی کشور است(حسنی،1391).

4**-اشتباه در ترسیم اولویتهای سرمایه‌گذاری**

انجام مطالعات کلان جهت شناسایی و انتخاب ایده‌های مناسب سرمایه‌گذاری و سپس انجام مطالعات پیش سرمایه‌گذاری از ضروریات اصلی انجام مطالعات امکان‌سنجی به حساب می‌آید و براین اساس ارگانهای متولی صنعت و اقتصاد هر کشور موظف به انجام این نوع مطالعات کلان و شناسایی اولویتهای مناسب سرمایه‌گذاری با رعایت تناسب آن با جهت‌گیریهای طراحی شده در اســـتراتژی‌های توسعه و صنعت آن کشور، مزایای رقابتی موجود و همچنین ایجاد یک ارتباط منـــاسب با حلقه‌های پیشین و پسین صنایع آن کشور هستند، که عموماً معرفی این نوع پروژه‌ها یا بر دسترسی به مواد اولیه و مزایای حــــاصل از آن و یا بر وجود تقاضای بالقوه در کانونهای مصرف مبتنی است. براین اساس، پایة مناسبی جهت انجام مطالعات پیش‌مهندسی تنظیم می‌شود و در نهایت زمینه مناسب جهت انجام مطالعات تکمیلی و متعاقب آن تدوین گزارش نهایی امکان‌سنجی فراهم می‌شود. بررسی تجربة کشور ما حکایت از انجام نشدن مطالعات علمی و اصولی جهت تدوین فهرست اولیه زمینه‌های مناسب سرمایه‌گذاری - با رعایت مفاهیمی چون ایجاد حلقه‌های پسین و پیشین صنایع و یا مبتنی بر مزایای رقابتی – است(نیاکان،2007).

5**- تفکیک نشدن مناسب تحلیلهای مالی و اقتصادی**

توجه ناکافی به تفاوت تحلیلهای مالی و اقتصادی از دیگر موارد قابل طرح در بررسی و مطالعات بازار است. در بیشتر کشورهای جهان، در بررسیهای اقتصادی مربوط به برنامه‌های توسعه‌ای و عمرانی، تحلیل جنبه‌های مختلف و آثار و عوارض ناشی از اجرا یا عدم اجرای یک طرح و پروژه خاص در کنار تحلیلهای مالی و فنی انجام می‌‌پذیرد. این وظیفه در برنامه‌ریزیهای توسعه‌ای و عمرانی بر عهده بانکهای توسعه‌ای و سایر نهادها و سازمانهای مشابه مالی و اجرایی است(کریمی،1391).

* 1. معرفی آموزش فنی و حرفه ای

شرایط تحول در دنیای معاصر آن چنان پرشتاب است که در عرصه ی علم ، دانش و فن آوری هر روز ناظر تغییرات و تحولات سریعی هستیم به گونه ای که متاثر از این تغییرات سریع ، ماهیت مشاغل دستخوش تغییر گردید و به تبع آن روند نوع تقاضا برای نیروی انسانی مورد نیاز را جهت اشتغال در بخش های مختلف اقتصادی کشورها نیز تحت تاثیر قرار داده است. در نتیجه ظهور و پیدایش شرایط نوین و در حال تغییر، بازار کار این کشورها نیز در مقاطع مختلف زمانی تقاضای مختلف و متنوعی از نیروی انسانی ماهر مورد نیاز را طلب می کند . در همین زمینه ، پاسخ گویی مناسب و منطقی به نیازهای در حال تغییر بازار کار، بر عهده ی موسسات و سازمان های آموزشی است که رسالت آماده سازی افراد را برای تطبیق و هم نوایی با شرایط جدید بر عهده دارند. از سازمان های آموزشی در کشور ما که در زمینه ی نیل به این مهم ، قادر است نقش محوری ایفا کند ، سازمان آموزش فنی و حرفه ای می باشد ، که تمامی اهتمام خود را به منظور پاسخ گویی به نیازهای علوم جدید از طریق تربیت و آموزش نیروی انسانی معطوف و متمرکزکرده است(خواجه شاهکوهی، یغمایی،خوش فر ، وطنی1384) .

در اوایل نظام های فنی و حرفه ای اغلب به منظور تربیت نیروی کار مورد نیاز موسسات اقتصادی و یا آموزش مهارت های سطح پایین شغلی پایه گذاری شده بودند . اما در حال حاضر نیروهای قدرتمند اقتصادی به دلیل سیاست های جهانی شدن بازار و رشد و توسعه ی سریع سیستم های اطلاع رسانی تاکید زیادی بر توسعه ی کیفی و انعطاف پذیر بودن نظام های آموزش فنی و حرفه ای دارند (نیکخواه ، 1383 ).

آموزش های فنی و حرفه ای هم مهارت های خاص مورد نیاز صنعت و هم مهارت های عمومی بازار کار را فراهم می سازد . این نوع آموزش ها هم چنین برای شاغلینی که به دلیل تغییرات تکنولوژی دچار کاهش کارایی می شوند امکان به روز شدن و تکمیل مهارت را فراهم می کند. لذا به این نوع آموزش ها به عنوان ابزاری برای مقابله با بی کاری بالاخص بی کاری ساختاری که ناشی از تغییرات در اقتصاد جهانی می باشد ، نگریسته می شود (امیری ، 1384 ) .

کلید وضعیت آموزش فنی و حرفه ای در ایجاد فرصت های یادگیری است که از طریق آن هنرجویان می توانند در ضمن کار، با تلفیق تئوری و عمل ، مشاهده ی عمل و کاربرد روش های یادگیری در عمل ، توانایی یادگیری خود را افزایش دهند و آنچه را آموخته اند برای ایجاد تغییر در عمل کارشان مورد استفاده قرار دهند (صادقی ، حسینی 1383) .

آموزش فنی و حرفه ای ابزار مهمی برای بهبود پویایی، انطباق پذیری و بهره وری نیروی کار است، به همین دلیل در افزایش توان رقابت بنگاه های اقتصادی، صنعتی وتولیدی نقش داشته و زمینه ی کاهش عدم توازن در بازار کار را فراهم می سازد ( caillods ,1994 ) .این آموزش ها (فنی و حرفه ای) در صورتی که متناسب با نیاز صنعت و بازار کار اجرا شود ،با بالا بردن بهره وری تولید را افزایش می دهد و از این طریق به رشد و توسعه اقتصادی کمک خواهد کرد (آرین ، 1383) .

آموزش های فنی و حرفه ای از کارکردها و قابلیت های اقتصادی مهمی برخوردار هستند و بر توسعه ی اقتصادی از حیث تربیت و تامین نیروی انسانی ماهر و کارآمد مستقیما تاثیر می گذارند .

امروزه نقش نیروی انسانی ماهر در توسعه ی اقتصادی و صنعتی کشورها واقعیتی انکار ناپذیر است.از پایان دهه ی 1970 میلادی به بعد ، عامل انسانی در توسعه ی صنعتی اهمیت بسیاری یافته است (موسوی و همکاران 1384) .رابطه ی مثبت بین سرمایه ی انسانی به عنوان دانش با رشد و توسعه ی اقتصادی، از حمایت پایه گذار و پدر علم اقتصاد یعنی آدام اسمیت[[9]](#footnote-9) برخوردار بوده و تقریبا در دهه ی 1960 میلادی نظریه ی سرمایه انسانی از طرف دو اقتصاد دان برنده ی جایزه ی نوبل شولتز و بکر و هم چنین مینسر که هریک به طور مستقل یک الگوی سرمایه انسانی ارائه دادند تقویت گردید ( جعفری صمیمی ، شفیعی 1383 ) .

بدین لحاظ از دیر باز سازمانی به نام سازمان آموزش های فنی و حرفه ای تشکیل یافته که پلی است میان توانایی های اندیشه ای و مهارت های ابزاری نیروهای توانمند که بر اساس الگویی کیفیت وار توصیف شده است .نقشی که آموزش های فنی و حرفه ای در تربیت نیروی انسانی ماهر مورد نیاز و در عرصه ی تحولات سریع در صحنه ی علوم و فن آوری به ظهور رسانیده است ، موجب توجه بیش از پیش کشورهای جهان به موضوع آموزش های فنی و حرفه ای می باشد(موسوی ، سلیم بهرامی ، محمودی 1384 ) .

توسعه آموزش های فنی و حرفه ای در شرایط کنونی برای اقتصاد ایران و به ویژه شتاب دهی به فرایند تولید امری حیاتی است . زیرا سرمایه گذاری زیر بنایی و افزایش ابزار و تجهیزات و به طور کلی سرمایه فیزیکی بدون سرمایه انسانی بی استفاده مانده و یا به نحو اقتصادی و کارآمد مورد بهره برداری قرار نمی گیرد.در بین انواع آموزش ها ، آموزش هایی می تواند به عنوان موتور محرکه جوامع عمل کند که در خدمت توسعه ی اقتصادی – اجتماعی قرار می گیرد ؛ بنابراین آموزش های فنی و حرفه ای که به طور رسمی و غیر رسمی در زمینه های مختلف صنعت ، کشاورزی و خدمات برای ایجاد فرصت شغلی ، ارتقا و توسعه ی مهارت و تخصص ، افزایش کارآیی و بهره وری نیروی انسانی انجام می شود،مضمونی توسعه ای دارد . لازمه ی خود کفایی ، تولید و توسعه ی اقتصادی است و آن نیز در گرو فعالیت افرادی است که در فنون و حرفه های گوناگون مهارت دارند و توسعه و انتقال این مهارت ها خود به اجرای برنامه های آموزش فنی و حرفه ای بستگی دارد( حسنی مهمویی ، فرهادی 1384 ) .

* 1. فنی و حرفه ای و اهمیت و ضرورت آن در ایران

تاملی در فرایند و وضعیت رشد و گسترش دوره های آموزش فنی و حرفه ای در ایران ، خصوصا بعد از انقلاب اسلامی ایران (1357 ) ، حاکی از اهمیت و ضرورت آن برای نظام اقتصادی و اجتماعی ایران دارد . ضرورت و اهمیت این دوره ها را می توان در موارد زیر خلاصه کرد :

1 – ضرورت دستیابی به استقلال و خودکفایی دراقتصاد کشور ، به عنوان یکی از شعارها و اهداف انقلاب اسلامی ایران ، مستلزم تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص به طور اعم و مهارت جویان آموزش های فنی و حرفه ا ی به طور اخص بود.

2 – آموزش های فنی وحرفه ای با افزایش توان کاری افراد و به تبع آن مشارکت گروه کثیری از مردم در تولید اجتماعی ، موجب کاهش فاصله ی طبقات و قشرهای اجتماعی می شود .

3 – آموزش های فنی و حرفه ای موجب پیوند کار یدی و فکری و گسترش توام آنها می شود.

4 – آموزش های فنی و حرفه ای با توجه به این که معمولا از سن بعد از 15 سالگی شروع می شود ، موجب تعدیل تنش ها و بحران های جدی روحی ، اجتماعی و هویتی نوجوانان در این سنین شده ، نهایتا منجر به سلامت روانی آنها می شود..

5 – و نهایتا و مهمتر از همه ، آموزش های فنی و حرفه ای و دیگر آموزش های مهارتی با افزایش سطح مهارت و دانش افراد ، موجب توسعه و اشتغال پایدار می شود (ودادهیر ، 1383 ) .

* 1. رابطه میان آموزش های فنی و حرفه ای و ایجاد اشتغال در بازار کار

یکی از ویژگی های مهم هر نظام اقتصادی در هم تنیدگی ساختارهای آموزش و اشتغال است ، باید بپذیریم آموزش برای ایجاد مهارت های مورد نیاز یکی از موثرترین راه هایی است که می تواند جامعه را در دستیابی به توسعه اقتصادی و رشد و پایداری یاری نماید .

به عبارتی ارتباط ارگانیک کار و آموزش همواره در برنامه ریزی های اقتصادی و اجتماعی همزمان با یکدیگر در نظر بوده است در واقع ، هر آموزشی باید بازدهی یا توجیه اقتصادی داشته باشد که عالی ترین نوع آن ایجاد اشتغال متناسب با فراگیر است . بروز پدیده جهانی شدن در روند اقتصاد ، افزایش رقابت های بین المللی و تحولات ناشی از توسعه و پراکندگی های جغرافیایی در بازار کار اهمیت نیاز به استراتژی سیستم آموزش را افزایش می بخشد . آموزش به خاطر این است که کاربرد داشته باشد . آموزشی که کاربرد نداشته باشد ارزش علمی ندارد . اکثر کشورهای جهان تلاش های تازه ای را برای تقویت آموزش های فنی و حرفه ای آغاز کرده اند . انگیزه این تلاش ها، فائق آمدن بر مشکلات بیکاری جوانان ، ارتقای مهارت های شغلی و تامین نیازهای اقتصادی است و این باور وجود دارد که کسب مهارت موجب ارتقای بهره وری و قابلیت رقابت در اقتصاد جهانی می شود ( قارون ، 1383 ).

اما نکته حائز اهمیت آن است که آموزشهای فنی و حرفه ای همیشه بایستی از بازار جلوتر باشد تا کاربردی عمل کند . اگر بخواهیم آموزشهای فنی و حرفه ای کاربرد داشته باشد بایستی با وسایل و ملزومات مورد استفاده در زندگی همخوانی داشته باشد . آموزشهای فنی و حرفه ای بایستی به گونه ای باشد که فرد فراگیر پس از گذراندن دوره های آموزشی خود بتواند سریعا در بازار جذب شده و یک منبع در آمدی برای خود دست و پا کند (یوسف زاده ، 1392 ) .

* 1. بازار کار و کارآفرینی

نظم نوین اقتصادی و رشد سریع تکنولوژی منجر به تغییر وضعیت اقتصادی کشورها به خصوص بازار کار آن ها گردیده است. از سوی دیگر جهانی سازی با تشدید رقابت باعث بسط تکنولوژی جدید از طریق کاهش هزینه و افزایش سرعت ارتباط منجر به انسجام بازارها گردیده است . تقریبا اکثر کشورها با افزایش نرخ بیکاری ، اشتغال ناقص و فقر مواجه هستند و افزایش تقاضا برای نیروی کار ماهر از مشخصه های بازار کار معاصر است . لذا با توجه به حرکت جهان به سمت جامعه مبتنی بر مهارت و دانش که در آن منابع فیزیکی و مادی مزیت خود را نسبت به منابع فکری و علمی از دست داده و سرمایه اصلی آن استعداد و خلاقیت اعضای آن جامعه به شمار می رود ،کشورها باید با تغییرات موجود جامعه ، دنیای کار و پیامدهای حاصل از جهانی سازی و تغییر تکنولوژی هماهنگ شوند.با توجه به اینکه کشور ما هم در زمره جوان ترین کشورهای جهان قرار دارد و حجم عظیمی از نیروی آماده به کار و دارای پتانسیل بالقوه به خصوص قشر تحصیل کرده در آن به چشم می خورد ، اهمیت کارآفرینی و آموزش آن بیش از پیش احساس می شود.

کار آفرینی به عنوان عامل کلیدی رشد و توسعه اقتصادی در عصر مدرن شناخته شده است . با آگاهی از نیازهای کارآفرینان و مشاغلی که نیاز به حمایت دارند ، به نظر می رسد که دولت باید در بهترین موقعیت برای تعیین سیاست و طراحی برنامه ها با هدف تشویق کارآفرینان اقدامات لازم را انجام دهد ( زینلی زاده، 1391) . زیرا کارآفرینان در اجتماع سبب پویایی و افزایش بهره وری شده و در سطح اجتماع ارزش کار را افزایش می دهند . اهمیت کارآفرینی در توسعه تا آنجا است که به عنوان موتور توسعه اقتصادی نامیده می شود( شاه حسینی ، 1383 ).

* 1. نظام فنی و حرفه ای و مهارت آموزی

رشد سریع تحولات علمی و تکنولوژیک ، آموزش های مهارتی را در فرایند آموزش به ابزاری بسیار مهم تبدیل کرده است که در مردمی کردن توسعه اقتصادی ، فرهنگی و اجتماعی سهیم است . این آموزش ها به افراد اجازه می دهد تا خویش را به عنوان عضو مفیدی از جامعه پرورش دهند و هم زمان با این امر پیش نیاز اساسی را برای ادامه تحصیل فراهم می کند.

مراکز آموزش فنی و حرفه ای به عنوان موسساتی در کشور ایران که دارای قدمت زیادی هستند ، در مهارت سازی و اشاعه مهارت های فنی مورد نیاز بازار کار اهمیت زیادی دارند . وظیفه این موسسات تربیت نیروی کار متخصص و ماهر و متناسب با نیاز بخش های مختلف تولیدی و خدماتی کشور می باشد . لذا لزوم بازبینی و تجدید نظر در برنامه های آموزشی، مراکز آموزشی خصوصا مراکز فنی و حرفه ای همگام با پیشرفت تکنولوژی ضروری می باشد و دولت باید در جهت ارتقا سطح کیفی آموزش این مراکز سرمایه گذاری کند، زیرا آموزش های فنی و حرفه ای می تواند به طور مستقیم بر توسعه کشور تاثیر گذارند ، به این دلیل است که آموزش ها در این موسسات باید دارای انعطاف پذیری باشند تا بتوانند با سرعت با تحولات جهان و صنعت همگام باشند . ایران در سال های اخیر با مشکلاتی در زمینه اشتغال فارغ التحصیلان فنی و حرفه ای مواجه بوده که عمده آنها به دلیل عدم آموزش مناسب این فارغ التحصیلان در هر دو بعد نظری و عملی بوده است . تحقیقات نشان داده که کم بودن نیروی انسانی متخصص به عنوان مربی ، به روز نبودن و قدیمی بودن مهارت مربیان ، مناسب نبودن مهارت و دانش مربیان با نیاز رشته های صنعتی ، عدم استفاده مربیان مراکز از دوره های باز آموزی به خاطر کیفیت پایین دوره ها نداشتن تشکلی به نام گروه های آموزشی برا ی نشست و تبادل نظر مربیان هم رشته از مشکلات اساسی فنی و حرفه ای بوده است ( کریمی ، 1384 ) .

* 1. آموزش های مهارتی

از ضرورت ها و الزامات رشد و توسعه اقتصادی ، نظام آموزش برای ایجاد مهارت های لازم سرمایه انسانی است و در این میان آموزش های فنی و حرفه ای تلفیقی است از علم ، فن و هنر و نقش بسیار مهمی در تامین نیروی انسانی کارآمد ایفا نموده و مضمونی توسعه ای دارد.

هدف از این آموزش ها ،افزایش توانایی های دانش ، مهارت و قدرت درک افراد و انجام مطلوبتر کار در محدوده وظایف شغلی است . از آنجایی که موضوع بیکاری یکی از مهمترین مسائل و مشکلات جهان است و در کشورهای در حال توسعه با توجه به عدم توازن ساختارهای اقتصادی ، اجتماعی ، فرهنگی و سیاسی سهم بیشتری را در توسعه دارد و با توجه به اینکه یکی از دلایل بیکاری در کشور فقدان مهارت های مورد نیاز بازار کار از سوی جویندگان کار می باشد ، انتظار می رود سازمان آموزش فنی و حرفه ای با ارائه آموزش های مهارتی بتواند نقش بسزایی در کاهش میزان بیکاری ایفا کند.

زیرا آموزش های فنی و حرفه ای به سبب انعطاف پذیری نشات گرفته از خصیصه های بازار کار و اوضاع اقتصادی کشور و نیز به دلیل آموزش و ایجاد مهارت های لازم در افراد برای توانایی در احراز مشاغل ، نقش بسزایی در اشتغال دارد . این آموزش ها هم مهارت های خاص مورد نیاز صنعت و هم مهارت های عمومی بازار کار را فراهم می سازد و هم چنین برای شاغلینی که به دلیل تغییرات تکنولوژی دچار کاهش کارایی می شوند امکان به روز شدن و تکمیل مهارت را فراهم می کند.

لذا به این نوع آموزش ها به عنوان ابزاری برای مقابله با بیکاری بالاخص بیکاری ساختاری که ناشی از تغییرات در اقتصاد جهانی می باشد، نگریسته می شود .

در واقع خصیصه این نوع آموزش ها ، نوعی پرورش کارآفرین است، به این معنی که افراد پس از کسب مهارت و تخصص دانش فنی ، قادر خواهند بود که فرصت های شغلی مناسبی را به دست آورند و یا در نهایت فرصت شغلی ایجاد نمایند.

این گونه آموزش از نقش و تاثیر گذاری اقتصادی – اجتماعی مهمی برخوردار است چرا که معرف نوع مهمی از سرمایه گذاری در منابع انسانی است و با فراهم کردن زمینه های ارتقای دانش ، نگرش ها و مهارت های مورد نیاز بازار کار و اشتغال در زمینه های مختلف به توسعه اقتصادی کمک می کند.

از این رو محور بودن آموزش های فنی و حرفه ای که فرایند یادگیری فراگیران را از طریق محیط های کار ، برای آن مراکز و در درون آن ها طراحی و اجرا می نماید و محتوای آموزش ها را با تغییرات و پیشرفت های حوزه تکنولوژی و به تبع آن در کارکرد نهاد های اقتصادی جامعه هماهنگ می سازد ، سبب شده است که این آموزش ها به عنوان یکی از عناصر کلیدی جهت تحقق پیشرفت های اقتصادی محسوب گردد و از جمله عوامل موثر در موفقیت کشورهای توسعه یافته تلقی گردد.

چراکه آموزش نظری همگام با کار عملی موجب تربیت نیروی انسانی خلاق و فعال می شود و هم چنین این نیروها با نفوذ در جامعه سبب به کارگیری بخش عظیمی از نیروهای غیر خلاق می گردد ( راهنمای نحوه تدوین استاندارد آموزش مهارت محور، 1389 ) .

* 1. ضرورت توجه به آموزش های مهارتی

اگر آموزش مهارتی در کشور نادیده گرفته شود ، در واقع باعث سوق دادن آموزش کشور به طور غیر مستقیم به آموزش اشتغال کاذب و در آمدهای سهل الوصول و ناپایدار می شود و به تدریج آسیب جدی به کشور وارد می سازد .

به همین علت است که می بینیم یکی از الویت های مهم در سرمایه گذاری های آموزشی در تمامی جوامع صنعتی ، توسعه و گسترش آموزش های فنی و حرفه ای است و این مهم نیز از سوی نهادهای ذی ربط بین المللی نظیر یونسکو، یونیواک و بانک جهانی به منزله یک استراتژی مهم به کشورهای درحال توسعه توصیه می شود .

از سوی دیگر، عدم سرمایه گذاری کافی در آموزش های مهارتی به معنی غفلت و فنای سرمایه های انسانی تلقی می شود.باید توجه داشت که در شرایط کنونی یکی از مهم ترین راههای اشتغال زایی اصولی و حل معضل بیکاری توجه به آموزش های صحیح فنی و حرفه ای می باشد.

غیر از بعد اقتصادی ، نقش آموزش های فنی و حرفه ای در تغییرات اجتماعی و فرهنگی خصوصا در رشد و بهبود فرهنگ کار حائز اهمیت است. اصولا برنامه این نوع آموزش و ساختار عملیات اجرایی آن به عنوان کارگزار اصلاحات فعالیتهای شغلی و بهبود مهارت ها در کار ، می تواند در این راستا نقش اساسی را ایفا نماید و مسئولین ذیربط می توانند با رفع محدودیت ها و برنامه ریزی صحیح از آموزش ها به عنوان مهمترین عامل برای تربیت افراد کارآفرین ، کارآمد و دارای فرهنگ غنی از اخلاق و وجدان کاری استفاده شایسته به عمل آورند ( راهنمای نحوه تدوین استاندارد آموزش مهارت محور، 1389 ) .

* 1. آموزش ، مهارت و اشتغال

ظهور پدیده بیکاری تحصیل کرده ها در اکثر کشورهای در حال توسعه ، گسترش کمی و وسیع نظام آموزشی را زیر سوال می برد. به طوری که مشکل می توان ، چه از نظر اقتصادی و چه از نظر اجتماعی آن را بر حسب تخصیص بهینه منابع توجیه کرد . با فزونی عرضه بر تقاضای آموزش دیدگان ، آن ها مجبورند مشاغلی را بپذیرند که سطوح تحصیلی پایین تری را طلب می کنند . به این ترتیب مدرک ، شرط به دست آوردن شغل می شود و نه مهارت و آموزشی که فرد کسب کرده است . ایران نیز از این موضوع مستثنا نبوده و به همین دلیل بیکاری دانش آموختگان در ایران در چارچوب بی کاری ساختاری تحلیل می گردد ( بیابانی ، 1379 )

در همین زمینه آموزش های فنی و حرفه ای به سبب انعطاف پذیری نشات گرفته از خصیصه های بازار کار و اوضاع اقتصادی – اجتماعی حاکم بر کشور و نیز به دلیل آموزش و ایجاد مهارت های لازم در افراد برای توانایی در احراز مشاغل ، نقش به سزایی در اشتغال دارد . بسیاری از افراد فاقد مهارت های مورد نیاز بازار کار هستند . تحصیلات زمانی منجر به افزایش کارایی افراد می شود که ضمن توجه به مباحث نظری ، جنبه های کاربردی آموزش نیز مراعات گردد . رعایت این جنبه ، زمانی تحقق می یابد که بین سطوح مختلف تحصیلی هماهنگی و تناسب لازم وجود داشته باشد. عدم این ارتباط باعث می شود تا دانش آموختگان به دلیل فقدان مهارت نتوانند در محیط کار کارایی مناسبی داشته باشند (نفیسی ، 1379 ).

آموزش های فنی و حرفه ای هم مهارت های خاص مورد نیاز صنعت و هم مهارت های عمومی بازار کار را فراهم می سازد. این نوع آموزش ها همچنین برای شاغلینی که به دلیل تغییرات تکنولوژی دچار کاهش کارایی می شوند امکان به روز شدن و تکمیل مهارت را فراهم می کند. لذا به این نوع آموزش ها به عنوان ابزاری برای مقابله با بیکاری بالاخص بیکاری ساختاری که ناشی از تغییرات در اقتصاد جهانی می باشد ، نگریسته می شود . بین بازار کار و آموزش های فنی و حرفه ای پیوند آشکار و پیچیده ای وجود دارد . تغییرات حادث در بازار کار یکی از مهمترین عواملی است که بر پویایی آموزش های فنی و حرفه ای تاثیر می گذارد . در واقع عوامل موثر بر سیاست گذاری آموزش های فنی و حرفه ا ی عبارتند از :

الف ) رفع نیازهای مهارتی در یک محیط رقابتی

ب ) کاهش سطوح بیکاری

این دو عامل به شدت با تغییرات بازار کار در ارتباط هستند. به عبارت دیگر نظام آموزش فنی و حرفه ای به شدت هم تحت تاثیر ساختار بازار کار است و هم تحت تاثیر رفتار بازار کار . بازار کار نیز در کشورهای مختلف اشکال متفاوتی دارد و در کشورهای در حال توسعه از پیچیدگی خاصی برخوردار است. بازار کار غیر رسمی از ویژگی های اقتصادی این کشورها می باشد. لذا نوع برخورد کشورها با مهارت آموزی و اشتغال متفاوت است به عنوان مثال در آلمان شاهد نوعی شراکت اجتماعی بین دولت و صنعت در زمینه آموزش های فنی و حرفه ای هستیم . آموزش های فنی و حرفه ای در این کشور شدیدا از جریان آموزش عمومی رسمی متمایز است . در آلمان بازار کار به شدت تنظیم شده است. کارگران آلمانی انگیزه زیادی برای شرکت در دوره های کارآموزی دارند. اغلب گفته می شود که نیروی کار آلمان بالاترین سطح مهارت را در بین تمام کشورهای جهان دارا می باشد ، در حالی که در فرانسه دولت نقش اصلی را در این زمینه دارد . به عبارتی دیگر در فرانسه تمرکز گرایی شدیدی حاکم است و بین آموزش فنی و حرفه ای و آموزش رسمی ارتباط نزدیکی وجود دارد به همین دلیل ساختار بازار کار فرانسه به گونه ای است که سبب افزایش بیکاری و تورم مدرک در این کشور شده است و تاکنون نیز نتوانسته است به بهره وری بالای نیروی کار دست یابد در کشورهای دانمارک ، سوییس ، اتریش و آلمان که دارای سیستم کارآموزی قوی هستند ، آموزش فنی و حرفه ای اساسا متعلق به بازار و اتحادیه ها می باشد . در ژاپن مهارت آموزی مبتنی بر استاندارد های آموزش و پرورش عمومی و سرمایه گذاری زیاد در آموزش مبتنی بر کارخانه می باشد.

در استرالیا آموزش های فنی و حرفه ای را یادگیری مبتنی بر شایستگی می دانند که به دنبال نتیجه و پیامد است . همین وضعیت در انگلستان با پیچیدگی بیشتری وجود دارد . در کشور انگلستان تعلیمات حرفه ای از حمایت های خوبی برخوردار نمی باشد و اساسا عملکرد انگلستان در مقایسه با سایر کشورها ضعیف می باشد .

در ژاپن ، فرانسه و مکزیک این نوع آموزش کاملا غیر رسمی است ، در حالی که در آلمان کاملا رسمی است و در امریکا حالت بینابین دارد. زیرا در این کشور جمعیت کارگری به کرات در دوره های آموزشی و کار آموزی شرکت داده می شوند ( شارع پور ، 1382 ) .

* 1. آموزش های مهارتی محصول محور

آموزش های فنی و حرفه ای مجموع آموزش های عملی و علمی است که هدف آن ، ایجاد شرایط لازم برای کسب دانش و ایجاد نگرش و پرورش مهارت کارآموزان به منظور احراز شغل و یا ارتقا مهارت می باشد. امروزه ارتباط بین آموزش های فنی و حرفه ای و کارایی اقتصادی بر کسی پوشیده نیست . اهمیت این آموزش ها در افزایش توان دسترسی افراد به کار و یا خود اشتغالی و مشارکت در جامعه از طریق فعالیت های اقتصادی کاملا به اثبات رسیده است .

آموزش فنی و حرفه ای به منظور دانش افراد و ایجاد مهارت های لازم و به فعلیت در آوردن استعدادهای بالقوه طراحی گردیده است وماحصل آن دانش آموختگانی است که با احراز مشاغل در فعالیت های تولیدی ، صنعتی و خدماتی افزایش کمی و کیفی محصول ، بهره وری را موجب خواهند گردید. این آموزش ها نیروی انسانی ماهر را برای بخش های گوناگون اقتصاد کشور بر عهده خواهند داشت ( تکریمی نیاراد ، 1382 ) .

سازمان فنی و حرفه ای به منظور همسویی با تحولات جهانی در زمینه آموزش های مهارتی و ایجاد زمینه ارتقای منابع انسانی آموزش هایی را در دستور کار خود قرار داده است که در جذب جوانان جویای کار و نخبگان مهارتی موثر است . این فرایند آموزشی جدید که مبتنی بر آموزش ، تولید ، بازاریابی و فروش است اقدام به تولید محصولاتی می نماید که قابلیت فروش داشته باشد. فرایند آموزش در این مدل از ابتدای خرید مواد اولیه از بازار تا عرضه محصولات تولید شده توسط کارآموزان در بازار ادامه می یابد . ( از بازار تا بازار )

* 1. تشریح مدل آموزش محصول محور

**الزامات قانونی و بالا دستی :**

**بر اساس دستورالعمل سازمان فنی و حرفه ای الزامات طرح آموزش های محصول محور به صورت زیر فهرست می گردد.**

1. سیاست های کلی نظام اشتغال و سرمایه گذاری ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری
2. سند چشم انداز توسعه 20 ساله کشور
3. برنامه پنجم توسعه اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی (ماده 19 ، 21، 80 ، 193 ، 194 )
4. قانون ساماندهی و حمایت از مشاغل خانگی
5. سند راهبردی مهارت و فناوری سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور
6. نظام آموزش مهارت و فناوری
7. نظام آموزش به روش استاد و شاگردی .

**اهداف :**

1. اجرای عدالت اجتماعی در توسعه و ارائه آموزش های فنی و حرفه ای
2. همگام شدن سازمان با تمهیدات اقتصاد مقاومتی
3. افزایش اثربخشی و کارایی آموزش های مهارتی
4. زمینه سازی ایجاد اشتغال پایدار ، کاهش بیکاری پنهان جامعه به ویژه روستاییان
5. رشد و توسعه مشاغل خانگی و تقویت اقتصاد خانواد
6. ارائه آموزش مبتنی بر محیط کار و افزایش اعتماد به نفس کارآموزان به دلیل مواجه شدن با محیط واقعی کار
7. افزایش انگیزه کارآموزان از طریق کسب درآمد در حین آموزش برای آنها
8. مشارکت بخش خصوصی و توسعه کارآفرینی
9. کاهش آسیب ها و ناهنجاری های اجتماعی با آموزش های مهارتی

10-تامین ملزومات اداری و غیر اداری مورد نیاز ادارات کل و کارکنان سازمان .

**مراحل اجرای طرح :**

گام اول ) تشکیل کمیته تخصصی راهبری در ادارات کل استان ها

گام دوم ) نیاز سنجی آموزشی و تعیین حرفه های قابل اجرا در قالب طرح

گام سوم ) تدوین و بازنگری استانداردهای حرفه های مورد نیاز در استان با هماهنگی دفتر طرح و برنامه درسی

گام چهارم ) انتخاب مجری یا مربی ، تعیین نوع روش اجرا، توجیه دست اندرکاران اجرای طرح

گام پنجم ) شروع آموزش و زمینه سازی برای تولید محصول بصورت متمرکز یا خوشه ای

گام ششم ) ارائه آموزش تخصصی حرفه و شروع تولید و آماده سازی محصول قابل عرضه به بازار

گام هفتم ) ارائه آموزش های بین رشته ای

گام هشتم ) هماهنگی با مجامع امور صنفی ، اتحادیه ها و اتخاذ تمهیدات مورد نیاز جهت بازاریابی و فروش توسط ادارات کل و روسای مراکز

گام نهم ) تولید و بسته بندی مقدماتی و آماده سازی محصول جهت عرضه به بازار

گام دهم ) فروش و آموزش مربوطه

گام یازدهم ) آزمون و صدور گواهینامه

گام دوازدهم ) ادامه فرایند تولید و فروش با حمایت ادارات کل استان ها و سایر دستگاههای دولتی و غیر دولتی .

**گام اول ) تشکیل کمیته تخصصی راهبری در ادارات کل استان ها**

به منظور اجرایی نمودن این طرح ، کمیته ای متشکل از افراد زیر در ادارات کل استان ها و در صورت نیاز در سطح شهرستان تشکیل می گردد :

1. مدیر کل دفتر امور روستایی استانداری
2. مدیر کل آموزش فنی و حرفه ای استان
3. معاون آموزشی اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان
4. معاون ذی ربط سازمان جهاد کشاورزی
5. معاون ذی ربط صندوق مهر امام رضا
6. معاون ذی ربط کمیته امداد امام خمینی
7. معاون ذی ربط سازمان بهزیستی
8. معاون ذی ربط اداره کل تعاون ، کار و رفاه اجتماعی
9. معاون ذی ربط سازمان بسیج سازندگی

10- معاون ذی ربط سازمان صنعت ، نعدن و تجارت

1. - رییس اداره آموزش و پژوهش اداره کل
2. -کارشناس آموزش کشاورزی ( حرف روستایی ) اداره کل
3. - رییس مرکز منتخب

تبصره : اداره کل استان ها می توانند بنا بر مقتضیات استان از سایر کارشناسان و افراد صاحب نظر جهت عضویت در کمیته نیز دعوت به عمل آورند.

**وظایف کمیته** :

1. نیاز سنجی و برنامه ریزی برای حرفه های قابل اجرا
2. هماهنگی با مجامع امور صنفی ، اتحادیه ها و اتخاذ تمهیدات مورد نیاز جهت بازار یابی و فروش
3. نظارت عالی بر روند اجرایی و قرار داد های مربوطه و ارسال گزارشات به ستاد
4. بررسی مسایل و مشکلات مربوط به مراحل مختلف اجرای طرح و تصویب پیشنهادات لازم جهت حل مشکل
5. بررسی و احصای عناوین فعالیت های جدید و اولویت بندی آن ها
6. پیگیری صدور مجوزهای لازم ( اعم از آموزش و اجرای طرح .....)
7. معرفی طرح و اخذ مصوبه لازم از کارگروه اشتغال و سرمایه گذاری استان به منظور تخصیص تسهیلات به متقاضیان .

**گام دوم ) نیاز سنجی آموزشی و تعیین حرفه های قابل اجرا در قالب طرح**

به منظور تعیین حرفه هایی که بتوان در مرحله اول در قالب این طرح به سهولت اجرا شود ، ادارات کل استان ها بر اساس دستورالعمل نیاز سنجی دفتر آموزش روستایی که تدوین و ارسال گردیده است ، حرفه های مورد نیاز و قابل اجرا را تعیین نمایند.

تبصره : رشته های پیشنهادی در این طرح عبارتند از پرورش مرغ بومی و بلدر چین ، پرورش انواع قارچ، پرورش زنبور عسل ، صنایع دستی ، شیلات ، صنایع تبدیلی ، پرورش دام ( گاو ، گوسفند ، شترمرغ و .... ) محصولات گلخانه ای و تولید ورمی کمپوست و .....

**گام سوم ) تدوین و بازنگری استانداردهای حرفه های مورد نیاز در استان با هماهنگی دفتر طرح و برنامه درسی**

1 - تدوین و بازنگری استاندارد های حرفه های مورد نیاز

2 - ایجاد تغییرات در استاندارد های آموزشی با رویکرد مدل آموزش محصول محور

**گام چهارم ) انتخاب مجری یا مربی ، تعیین نوع روش اجرا، توجیه دست اندرکاران اجرای طرح**

1 - شناسایی افراد ( حقیقی و حقوقی ) ، مربیان واجد شرایط با توجه به شرایط فرهنگی و کاری منطقه و متناسب با تولید و فروش

2 – صدور مجوزهای آموزشی

3 – برگزاری دوره های آموزشی مورد نیاز جهت توانمند سازی مجریان به خصوص در بخش تولید و بازار یابی

4 – برگزاری جلسه توجیهی باحضور مدیر کل استان یا معاون آموزشی و کارشناس آموزش روستایی و تشریح کلیات طرح

5 – تعیین روش اجرا مطابق با مفاد ماده 5

**گام پنجم ) شروع آموزش و زمینه سازی برای تولید محصول بصورت متمرکز یا خوشه ای**

1 – شناسایی و تامین مکان مناسب جهت اجرای دوره های آموزشی بصورت متمرکزو یا خوشه ای

2 - تجهیز و آماده سازی کارگاه های آموزشی طبق فن آوری و بازار

3 - تهیه مواد مصرفی مورد نیاز کارگاه های آموزشی

4 - ارائه خدمات مشاوره ای و تهیه طرح های کسب و کار متناسب با دوره های آموزشی اجرا شده و امکانات و شرایط موجود در منطقه

**گام ششم ) ارائه آموزش تخصصی حرفه و شروع تولید و آماده سازی محصول قابل عرضه به بازار**

* اجرای دوره های آموزشی مهارتی اعم از تخصصی و بین رشته ای ، براساس نیاز سنجی انجام شده جامعه هدف در قالب استاندارد های آموزشی
* ارائه مطالب نظری به صورت جزوه یا کتاب و موارد عملی به صورت متمرکز در یک محیط واقعی کار و یا در خوشه های تولیدی انجام شده
* پیاده سازی فرایند تولید

**گام هفتم ) ارائه آموزش های بین رشته ای**

* ارائه مجموعه ای از آموزش های بین رشته ای ، بعنوان مثال آموزش نرم افزارهای رایانه ای مرتبط ، آموزش کارآفرینی ، دوره های آمادگی شغلی ، بازاریابی ، فروش ، بسته بندی مقدماتی و .... به کار آموز

**گام هشتم ) هماهنگی با مجامع امور صنفی ، اتحادیه ها و اتخاذ تمهیدات مورد نیاز جهت بازار یابی و فروش توسط ادارات کل و روسای مراکز**

* برگزاری جلسات با مسئولین محلی ( بخشدار و دهیار و .... ) جهت تسهیل در بازاریابی و فروش محصولات
* تشویق و راهنمایی کارآموزان جهت تشکیل تعاونی با همکاری مربیان یا مجریان
* معرفی طرح و اخذ مصوبه لازم از کارگروه اشتغال و سرمایه گذاری استان به منظور تخصیص تسهیلات به متقاضیان
* برگزاری نمایشگاه های عرضه کالا و تولیدات کارآموزان و فروش محصولات
* اخذ سفارش تولید از مجموعه های دولتی ( سازمان بسیج سازندگی و ... ) جهت فروش محصولات تولیدی
* هماهنگی لازم با اتحادیه ها، صنوف و مسئولین بازارچه های محلی و شرکت تعاونی مصرف کارکنان سازمان و ادارات کل آموزش فنی و حرفه ای و ..... جهت فروش محصولات

**گام نهم ) تولید و بسته بندی مقدماتی و آماده سازی محصول جهت عرضه به بازار**

* ارائه آموزش های لازم در خصوص بسته بندی و آماده سازی محصول جهت عرضه به بازار فروش .

**گام دهم ) فروش و آموزش مربوطه**

* ارائه آموزش های بازاریابی ، روش ها و مدل های فروش

**گام یازدهم ) آزمون و صدور گواهینامه**

* در کلیه مراحل فرایند آموزش ( شامل آموزش های تخصصی و آموزش های مربوط به تولید و فروش دوره آموزشی براساس استانداردها و سرفصل های آموزشی سازمان و اخذ آزمون های مربوطه ، صدور گواهینامه مهارت اعطا می گردد .

**ضرورت اجرای طرح :**

1. نامگذاری سال جدید با رویکرد سیاسی و اقتصادی از سوی مقام معظم رهبری
2. عدم هماهنگی بین آموزش و حوزه پرداخت تسهیلات و حوزه اشتغال و سایر حوزه ها و بطور کلی بین مولفه ها ی ایجاد اشتغال
3. تضمین ضمانت برگشت تسهیلات براساس این مدل
4. مشارکت کارآفرینان و نخبگان در ایجاد اشتغال
5. تضمین در بازاریابی و نخبگان در ایجاد اشتغال
6. تضمین ایجاد اشتغال پایدار و مولد توسط کارآفرینان و پشتیبانان
7. افزایش نرخ تولید در کشور
8. عدم هماهنگی در فرایند نظارت ( طراحی و اجرای سیستم نظارت یکپارچه توسط مجریان طرح )

**بسترهای لازم جهت اجرای طرح**

1. تعیین دستگاه های همکار طرح و تشکیل کمیته راهبری ملی و استانی و شهرستانی ( زیر مجموعه وزارتخانه )
2. تشکیل بانک اطلاعات کارآفرینان و افراد موفق به عنوان پشتیبان و بانک اطلاعات محصولات تولیدی ( سامانه ی آموزش و اشتغال ) به منظور ایجاد شبکه تولید ، بازاریابی و فروش
3. تعیین مزیت های نسبی به تفکیک استان – شهر – روستا و یا قطب بندی فعال اقتصادی و تعیین مزیت های شهرستان و مراکز استان ها توسط موسسه کار و تامین اجتماعی و سایر حوزه ها ی ذیربط وزارت خانه
4. تعیین دستگاه های همکار و الزام در همکاری آن ها جهت صدور مجوزهای لازم
5. اخذ مصوبه ملی جهت حمایت سایر دستگاه ها از طرح
6. آموزش کلیه عوامل اجرایی مدل اعم از استانی و ملی
7. برگزاری نشست مشترک دستگاه های طرح در سطح وزارتخانه در دو بعد ملی و استانی
8. تهیه و تدوین استانداردها و دستورالعمل و قوانین مورد نیاز
9. تشکیل دپارتمان های تخصصی و شبکه های تولید ، بازاریابی و فروش .
   1. بازارکار و آموزش فنی و حرفه ای

كار انسان را صيقل مي دهد و به خودي خود اثرات ارزشمند تربيتي دارد . ايجاد روحيه كارآفريني در انسان موجب توسعه فرهنگ بالنده و استقلال آفرين در آحاد جامعه شده و به تبع آن استقلال كشور را به ارمغان مي آورد . از سوي ديگر در هر واحد آموزشي استعدادها و ظرفيت هاي بالقوه معنوي و مادي وجود دارد كه با هدايت و نظارت و همكاري دست اندركاران آن واحد مي تواند در ارتقاء همه جانبه آن واحدها و تأمين بخشي از هزينه هاي ضروري کارگاه ها بكار گرفته شود .

**تبصره 75 قانون بودجه سال 1362 و آئين نامه اجرايي مربوط ، مصوب كميته محترم وزيران ( شماره 8224 مورخ 27/4/62)**

تلفيق آموزش با كارهاي توليدي ، خدماتي و پژوهشي گام بسيار مؤثري در جهت هرچه بيشتر كاربردي كردن ، تعميق و اصلاح آموزشها دارد .به منظور بهره مندي از اين راهكارها، واحدهاي آموزشي براساس ماهيت آموزشي خود مي توانند به امر قبول سفارش و فروش محصولات توليدي و عرضه اقدام نمايند ، به گونه اي كه با برنامه هاي آموزشي آنها منطبق و هماهنگ بوده باشد . بر طبق این قانون کارگاه های آموزشی فنی و حرفه ای با انعقاد قرارداد با بخش های داخلی و خارجی (اعم از اشخاص حقیقی و حقوقی) محصولات تولید شده خود را به فروش می رسانند و به استناد اصل پنجاه و سوم قانون اساسي كليه درآمدهاي حاصل از فروش بايد در حساب متمركزي كه توسط خزانه داري دولت ابلاغ مي شود واريز گردد. سپس مقداری از درآمد حاصل از فروش محصولات تولیدی را ذیحساب خزانه داریی متناسب با وجوه واريز شده توسط واحد آموزشي و مبالغ تخصيص يافته براي هريك از واحد ها توسط شوراي عالي هماهنگي آموزش فني وحرفه اي كشور اقدام به پرداخت به حساب بانكي آن سازمان خواهد نمود.

**هدف كلي**

استفاده بهينه از ظرفيت هاي واحدهاي آموزشي به منظور ارتقاي كيفيت آموزش ، بهبود كيفي و افزايش محصول ، ارائه خدمات و تأمين بخشي از نيازهاي داخل و خارج از آموزش و پرورش .

**اهداف جزيي**

-         افزايش بهره وري و ارتقاء كيفي آموزش

-         اقتصادي نمودن آموزش

-         برقراري ارتباط نزديك بين آموزشها و نيازهاي بازار كار

-         افزايش توانايي علمي و عملي و افزايش روحيه اعتماد به نفس و خودباوري فراگيران

-         افزايش توانايي هنرآموز ، استادكار و دبير .

-         تأمين بخشي از منابع مالي مورد نياز واحدهاي آموزشي ، آموزش دهندگان و فراگيران

-         ايجاد انگيزه در نيروهاي آموزشي و فراگيران

-         افزايش روحيه مشاركت و تعاون بين كاركنان واحدهاي آموزشي

-         استفاده بهينه از امكانات ، تجهيزات واحد آموزشي

-         فراهم نمودن زمينه هاي مناسب براي خوداشتغالي و ترويج فرهنگ كارآفريني .

**ضرورت**

با توجه به وضعيت موجود کارگاه های آموزشی و از آنجايي كه آموزش همواره با توليد همراه  مي باشد و دو وجه تفكيك ناپذير، آموزش و توليد است لذا به منظور بهبود كيفيت آموزش و بهبود كيفيت توليد و افزايش محصول نياز است به راهكارهاي مناسب با واقعيت هاي موجود دست يافت لذا با هدف افزايش بهره وري و استفاده از پتانسيل ها و ظرفيت هاي بالقوه موجود در کارگاه ها و استفاده بهينه از توانمندي هاي کارآموزان، طرح مزبور تنظيم شده است.

**نحوه ي مصرف وجوه واريزشده به حساب واحد آموزشي به شرح ذيل مي باشد:**

1 - خريد مواد اوليه مصرف شده در توليد محصولات و خدمات فروش رفته

2 - حق الزحمه آموزش گيرندگان و آموزش دهندگان متناسب با ميزان مشاركت و اثربخشي هركدام

3 - تشويق آموزش گيرندگان و آموزش دهندگان مطابق ضوابط ابلاغي ستاد

 4-خريد ملزومات مورد لزوم و پرداخت حق الزحمه مربوط و نيز حق التحقيق و حق كارشناسي و حق التدريس كه براي انجام وظايف و فعاليت هاي واحد يا مؤسسه آموزشي ضروري است.

5-ايجاد تاسيسات و امكانات تربيتي و رفاهي در واحد آموزشي .

* 1. امکان سنجی[[10]](#footnote-10)

مطالعات امکان سنجی

امکان سنجی اندازه گیری میزان مفید بودن یک سیستم برای یک مجموعه ( سازمان ، شرکت و ...) است و بررسی امکان سنجی فراگرد این اندازه گیری است . مرحله امکان سنجی بعد از مرحله تحقیق و شناخت مقدماتی انجام می پذیرد. فعالیت های اجرایی این مرحله شامل شناخت وضعیت فعلی سیستم ، تعیین نیازمندی های کاربران ، بررسی و تنظیم نیازها و در نهایت روش طراحی مشترک می باشد. پس از اطمینان خاطر از اینکه ایده طرح مورد نظر برای اجرا مناسب تشخیص داده شده از طریق مطالعه امکان سنجی مفصل ، اطلاعات جدیدی را در مورد تامین مالی، جزییات هزینه سرمایه و غیره مهیا می سازد.به عبارتی مطالعه امکان سنجی آخرین مرحله در تنظیم پیشنهادی طرح است که ممکن است توسط متصدی طرح، مشاوران یا کارشناسان انجام شود . در این مرحله با دریافت سیاست های کلان امکان پذیری و عملی بودن پروژه ها از جهات مختلف ارزیابی می گردد . با مشخص شدن نتایج این مرحله احتمال دارد از پروژه صرف نظر گردد و گاه علی رغم اقتصادی بودن ، ممکن است پروژه به دلایل استراتژیک انتخاب و برای اجرا اقدام گردد. به همین لحاظ لازم است به پرسش ها و خواسته های کلی مدیریت پاسخهای شایسته ای داده شود . پرسش های ذیل اساس مطالعات امکان سنجی است .

- آیا از حیث فنی انجام پروژه ممکن است ؟

- آیا باتوجه به منابع موجود و یا قابل جذب در سازمان امکان اجرای پروژه وجود دارد ؟

- آیا به لحاظ اقتصادی ، در آمدهای حاصله از تحقیق و اجرای پروژه بر هزینه های آن و هزینه عدم استفاده از پروژه های دیگر فزونی می یابد و اساسا اقتصادی است یا خیر؟

- آیا سازمان در زمان بندی مورد نظر قادر به اجرا و بهره مندی از پروژه خواهد بود ؟

لذا می توان گفت که با طرح این پرسش ها امکان پذیری پروژه های انتخابی به لحاظ فنی ، اقتصادی، قانونی ، عملیاتی و زمانی مورد سنجش قرار می گیرد (فرضی ، 1384 )

مطالعات امکان سنجی ، امکان انجام یک فعالیت اقتصادی،فیزیکی،اجتماعی و اقتصادی را مورد بررسی قرار می دهد که جنبه های اقتصادی یک مطالعه امکان سنجی معمولا شامل ، تحلیل مالی به منظور تعیین امکان سنجی مالی و تحلیل تقاضای بازاربه منظور مشخص نمودن امکان سنجی بازار است (Burchell Listokin , 1978) مطالعه امکان سنجی عمدتا بر روی منافع و هزینه های یک تجارت مشخص و یا سازمانی متمرکز می شود ، در حالیکه تحلیل هزینه و فایده بیشتر بر منافع و هزینه های وارده بر جامعه تاکید دارد ( Vanhove , 2005 ) .

هدف از امکان سنجی این است که به صورت هدفمند نقاط ضعف و قوت یک کسب و کار ، مشارکت ، فرصت ها و تهدیدها ی محیطی، منابع مورد نیاز برای انجام کار و در نهایت چشم انداز موفقیت را مورد بررسی قرار دهد( سلامات ، 1391 ) .

* 1. دلایل انجام امکان سنجی و کاربرد آن

امکان سنجی به دلایل زیر انجام می شود .

- مقایسه اهداف کارفرما از پیش بینی طرح یا نتایج قابل انتظار از اجرای آن

- تشخیص نیازهای طرح و تنظیم برنامه اجرایی براساس آن

- تشخیص ریسک ها و ابهامات و برنامه ریزی برای مقابله با آن ها

- بررسی و مقایسه گزینه های مختلف و تبیین مناسب ترین آن ها

- تلاش در جهت اجرایی کردن طرح با پیش بینی کمبود ها و تعیین روش های رفع آن ها

- ایجاد زمینه ی برای انجام مهندسی اصولی ( ایزدی ، 1380 ، ص 1 )

اغلب پیشنهادهایی که براساس برنامه ریزی استراتژیک برای نظام اطلاعاتی ارائه می شوند مبهم و بدون برآورد هزینه صورت می گیرد . بنابراین قبل از تخصیص منابع برای اجرای این پیشنهادها باید از امکان پذیر بودن پیشنهاد ، اطمینان حاصل شود . پیشنهادی امکان پذیر است که بر اساس مقایسه درآمدهای حاصل از آن با هزینه های لازم توجیه پذیر باشد و از جهت فنی نیز عملی و کاربردی بودن آن محقق شود . بخش امکان سنجی فعالیتی است که می تواند در چهارچوب بررسی های غیر رسمی و به عنوان بخشی از برنامه ریزی استراتژیک یا به صورت پروژه های تحلیل سیستم به انجام رسد . همچنین در مراحل مختلف چرخه حیات یک پروژه ، احتمال انصراف از اجرای پروژه وجود دارد که مناسب ترین و با صرفه ترین مرحله برای اتخاذ چنین تصمیمی ، همان مرحله امکان سنجی است در این مرحله از کار و براساس یک استراتژی کم خطر که از هزینه های احتمالی اندکی برخوردار است ، می توان به بررسی کامل روش تجزیه و تحلیل سیستم ها پرداخت ، مضافا این که بسیاری از نتایج حاصل از این مرحله به عنوان مبنایی مناسب برای تحلیل های عمیق و شروع بعدی قابل استفاده خواهد بود ( ویور ، 1377 ) .

* 1. معرفی ابزار کار

**مدل سوات**

روش تجزیه و تحلیل سوات مدل تحلیلی مختصر و مفیدی است که به شکل نظام یافته هر یک از عوامل قوت و ضعف و فرصت ها و تهدید ها را شناسایی کرده و راهبردهای متناسب به موقعیت کنونی صنعت مورد بررسی را منعکس می کند. ماهیت قوت و ضعف به درون سازمان مربوط می شود و فرصت و تهدید معمولا محیطی است. حروف swot که آن را به شکل هاي دیگري مانند tows هم می نویسند، ابتداي کلمات Strength به معناي قوت، Weakness به معناي ضعف Opportunity به معناي فرصت و Threat به معناي تهدید است. در این روش تلاش هایی برای تجزیه و تحلیل شرایط بیرونی و وضعیت درونی به عمل آمده و بر اساس آن راهبرد مناسب برای بقاء صنعت مورد نظر، در نظر گرفته می شود. در این مدل فرصت ها و تهدیدها نشان دهنده چالش های مطلوب و یا نامطلوب عمده ای است که در محیط خارجی صنعت مورد نظر، فرا روی تولید کنندگان وجود داشته و در مقابل، قوت ها و ضعف ها (شایستگی ها، توانایی ها، مهارت ها، کمبودها)، وضعیت محیط داخلی صنعت مورد مطالعه را به نمایش می گذارد (رفیع زاده ، 1391).

در تحلیل swot عوامل موثربه دو دسته عوامل بیرونی یا خارجی و عوامل درونی یا داخلی تقسیم می شوند .

* 1. عوامل SWOT

**عوامل بیرونی**

این عوامل خارج از سازمان است و بر فعالیت های سازمان تاثیر دارند اما در اختیار سازمان نبوده وسازمان هیچ گونه تاثیری بر آنها ندارد. هدف از بررسی محیط خارجی تهیه فهرستی محدود از فرصت هایی است که می تواند به یک سازمان سود رسانده یا تهدیداتی که باید از آنها اجتناب شود.

عوامل خارجی را می توان ترکیبی از رقبا، واسطه هاي مالی، نهادهاي دولتی، اتحادیه های کارگری ،سهامداران، تامین کنندگان ، مشتریان، اتحادیه هاي تجاري و غیره دانست. عوامل بیرونی خود به دو گونه می باشد.

**فرصت ها**

فرصت یک موقعیت عمده در محیط موسسه می باشد، یعنی آنچه که موسسه را در رسیدن به

اهدافش یاري می نماید و به عنوان موتور محرکه اي است که شتاب حرکت موسسه را چندین برابر می کند. سه منبع اصلی فرصت ها و تهدیدها عبارتند از:

1- فشارها و روندها ( سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فن آوری)

2 - مراجعان، مشتریان

3 -رقبا و همکاران.

پس فرصت ها مطلوب موسسه بوده و بایستی کوشش نمایند تا آنها را به حداکثر رسانده و از آنها

استفاده بهینه کنند ( یحیی زاده، غلامی 1390: 18 ).

**تهدیدها**

تهدید یک موقعیت نامطلوب عمده در محیط سازمان است و به عنوان مانعی بر سر راه سازمان قرار

دارد و آن را از رسیدن به اهدافش باز می دارد. در مورد فرصت ها و تهدیدات می توان گفت که آنچه براي یک سازمان تهدید قلمداد می شود ممکن است براي یک سازمان دیگر عامل فرصتی باشد. پس فرصت یا تهدید بودن یک عامل نسبی است. سازمان تا جایی که می تواند بایستی عوامل محدود کننده و تهدیدات را به حد اقل رسانده یا آنها را به عوامل فرصتی و مزیتی تبدیل کنند. درك درست فرصت ها و تهدیدات محیطی فرا روی سازمان به مدیران کمک می کند تا استراتژی سازمانی را با بینش و فراست بهتری اتخاذ نموده و مسیر حرکت سازمان را به طور اثر بخش تری تعیین نماید.

موارد مهم در تجزیه و تحلیل تهدیدها که مورد توجه قرار می گیرد شامل:

* اثرات سیاسی
* اثرات قانونی
* اثرات محیطی
* تقاضای بازار
* تکنولوژی
* محصولات و خدمات و ایده های جدید
* شرکای تجاری
* مواجه با موانع و تهدیدهای برطرف نشدنی
* پشتیبانی مالی قابل تحمل
* اقتصاد داخل و خارج ( همان )

**عوامل درونی**

در تحقیق ذکر شده عوامل درونی را اینگونه بیان کرده است که ، این عوامل ، در اختیار سازمان بوده و جزء عوامل داخلی می باشد . پس در عین حال که بر فعالیت های سازمان تاثیر دارند ، سازمان نیز بر آنها تاثیر دارد . هدف از بررسی محیط درونی تهیه فهرستی از نقاط قوت است که سازمان برای به دست آوردن سود بایستی از آنها بهره برداری نمایند و یا نقاط ضعفی که برای جلوگیری از ضرر یا کاهش سود باید از آنها اجتناب نمایند . عوامل درونی نیز همانند عوامل بیرونی دو دسته می باشند که عبارتند از :

**قوتها**

قوت منبع مهارت یا مزیت دیگری است نسبت به رقبا و نیازهای محیط هایی که سازمان در آنها فعالیت می نماید یا خواهد نمود. قوت یک شایستگی ممتاز است که مزیت مقایسه ای موسسه می شود. قوت نقطه ی اتکای سازمان است که با استفاده از آن می خواهد به اهداف خود برسد. برمبنای این نقاط قوت شاخه ی اجرایی را می توان به موتوری قدرتمند برای رشد تغیییر نوآوری و خدمت تبدیل کرد. پس هر سازمانی بایستی این نقاط قوت را برای جامه عمل پوشاندن به رسالتش به حداکثر رسانده و از آنها به عنوان مزیتی رقابتی در مقابل رقبا استفاده نمایند.

موارد مهم در تجزیه و تحلیل نقاط قوت عبارتند از:

* مزایای موضوع مربوطه
* ظرفیتها و توانائی ها
* مزایای رقابتی
* انحصاری بودن
* منابع، دارایی، کارکنان
* تجربیات،دانش،دادهها
* ذخایرمالی و درآمدهاي احتمالی
* جنبه هاي نوآوري
* محل جغرافیایی
* قیمت وکیفیت
* اعتبارات و صلاحیتها
* فرآیندها و سیستمها
* فرهنگی، رفتاری، نگرشی
* حمایت مدیریت

**ضعفها**

ضعف یک محدودیت یا کمبود در منابع، مهارت ها و توانایی هایی است که مانع عملکرد اثربخش

می شود. ضعف یک عمل درونی است که مختل کننده فعالیت های توسعه ای بوده و در رسیدن به اهداف خلل ایجاد می کند. پس لازم است تا این عوامل را در حدامکان به حداقل رسانده و یا در جهت رسیدن به اهداف از آنها بهره برداری نماید. ضعف ها عواملی هستند که هر فعالیتی که وجود خارجی دارد، قطعا با آنها روبرو است و نمی تواند از آنها دوری گزیند، بلکه بایستی با درکی صحیح آنها را نظارت کرده ومهار نمایند. درك صحیح نقاط قوت و ضعف اساسی، به مدیران و تصمیم گیران کمک می کند تا با استفاده بهینه از قوت ها و به حداقل رساندن ضعف ها، با اثربخشی بیشتری به اهداف رسیده و از هدر رفتن منابع و امکانات در دسترس جلوگیری نمایند.

* معایب موضوع مربوطه
* کمبود ظرفیتها و توانائیها
* مباحث مالی
* مقیاس و محدودیت زمانی
* روحیه، تعهد و رهبري
* اعتبارات
* فرآیندها و سیستمها
* عدم حمایت مدیریت (همان ) .

**پیشینه تحقیق**

با توجه به بررسی به عمل آمده از تحقیقات داخلی و خارجی هنوز تحقیقی که به موضوع تحقیق حاضر ارتباط مستقیم داشته باشد مشاهده نشده است. لذا تنها به برخی از تحقیقات که مرتبط با این تحقیق هستند در ذیل اشاره می شود.

* 1. پژوهش های داخلی

1- عطائی پور و همکاران در مقاله ای با عنوان "بررسی مدل آموزش محصول محور" دریافتند : که موفقیت در اجرای این مدل ، نیازمند سازماندهی مناسب ، توانمند سازی مربیان و داشتن اطلاعات کافی از بازار کار و خدمات می باشد که تاکنون به حد کافی در سازمان ، رشد نکرده است.

2 - میرچولی (1387) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان " تأثیر آموزش نیروی انسانی در افزایش بهره وری ( مطالعه موردی : مجتمع پتروشیمی بندر امام (ره))" دریافت : آموزش ضمن خدمت روی بهره وری و در نتیجه تولید بیشتر مجتمع پتروشیمی بندر امام تاثیر مثبت دارد .آموزش اولیه کارکنان مجتمع نقش بسزایی در میزان تولید مجتمع دارد . همچنین توجه به آموزش و استخدام نیروی متخصص بهتر از استخدام نیروی کار ساده می باشد**.**

3-شریعتی و همکاران (1388) در مقاله ای با عنوان " بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی (آموزش) بر قابلیت سودآوری در هتل های شهر اصفهان " دریافتند: منابع انسانی ماهر و کارآمد عامل اصلی موفقیت هر سازمان است. نیروی انسانی از جمله عوامل مهمی است که بر قابلیت سودآوری سازمان های خدماتی تأثیر بسیار زیادی دارد. هتل ها با بکارگیری نیروی انسانی خلاق ، پویا و آموزش دیده و تحصیل کرده قابلیت خود را در کسب مزیت رقابتی بهبود و ارتقا می بخشند. آموزش مهم ترین نقش را در این راستا ایفا می کند. مدیران و کارشناسان هتل ها باید از طریق برگزاری دوره های آموزشی مختلف ایجاد تنوع در روش های آموزشی موجود در هتل ها و طراحی برنامه های آموزشی مناسب و البته کاربردی از نظر کارکنان سعی در تربیت نیروی انسانی ماهر و کارآمد خود داشته باشند.

4- **هادوی نیا(**1391) در مقاله ای با عنوان " نقش آموزش بازاریابی و آموزش فروشندگی در موفقیت شرکتها" دریافت: تمامی شرکتهای دنیا که در عرصه تولید و تجارت به موفقیتهای چشمگیری دست پیدا کرده اند همواره در ارتقای مهارت و دانش کارکنان خود اهتمام ورزیده اند. مشکل بزرگی که دامنگیر دانشگاهها و دانشکده های مدیریت بازرگانی و بازاریابی کشور ما می باشد این است که آموزش بازاریابی و آموزش فروشندگی یا آموزش روانشناسی فروش به معنی واقعی که میتوانند دانشجویان مدیریت بازاریابی را آماده میدان عمل نمایند وجود ندارد .

5- وثوقی و جوکار ( 1391) در مقاله ای با عنوان " نقش آموزش سازماني وتوانمندسازي نيروي انساني در افزايش بهره وري وتوليد ملي" دریافتند :مهمترين ركن هر نظامي را نيروي انساني تشكيل مي دهد كه مي تواند كشور را به سوي اهداف توسعه هدايت كند، استفاده صحيح از نيروي انساني به مثابه ارزشمندترين و بزرگترين ثروت هر جامعه به صورت مسئله اي حائز اهميت مورد توجه دولت ها بوده است، به عبارت ديگر مي توان گفت كه انسان هم هدف توسعه و هم عامل آن محسوب مي شود و تحقق اهداف توسعه تا حد قابل توجهي به نحوه ي اداره و مديريت اين ثروت و منبع حياتي بستگي يافته است. آموزش سازماني يكي از مهمترين و مؤثرترين تدابير و عوامل مديريت براي بهبود امور يك سازمان مي باشد.

# 6-مهدی حسینی (1391) در مقاله ای با عنوان " نقش آموزش و پرورش در توسعه‌ي اقتصادي" دریافت : آموزش **به عنوان يك پديده‌ي اجتماعي از گذشته تا حال به عنوان يك عنصر اثرگذار در فرآيند تحقق اهداف فرهنگي، اجتماعي، اقتصادي و سياسي نقش مؤثري را ايفا مي‌كند.يكي از اهداف رسمي آموزش آمادگي براي زندگي آينده از راه يادگيري مؤثر و مفيد است.**

**7-** مهرگان و همکاران (1391) در مقاله ای با عنوان " تاثیر آموزش علم و فناوری بر رشد اقتصادی در ایران" در این تحقیق از الگوي رشد درونزاي لوکاس استفاده شده است ، تأثیر متغیر آموزش نیروي انسانی بر رشد اقتصادي در ایران مورد بررسی قرار گرفته است . مدل رشد درون زاي مورد استفاده در این تحقیق، با استفاده از دادههاي سالهاي 1338 تا 1386 و روش هم جمعی پنج مرحله اي یوهانسن و الگوي تصحیح خطاي برداري برآورد شده است. نتایج حاصل از این مطالعه موید این مطلب است که در بلند مدت رابطۀ میان انباشت سرمایۀ انسانی و انباشت سرمایه هاي فیزیکی بر روي رشد اقتصادي ایران مثبت و معنی دار است. همچنین در بلندمدت انباشت سرمایۀ انسانی بیشترین تأثیر را بر رشد اقتصادي ایران دارد.

**8-** عسگری (2013) در پژوهشی با عنوان " نقش آموزش در بازاریابی صنعت بیمه" دریافت : آموزش تنها مزیت رقابتی پایدار در شرکت ها است. محصولات قابل کپی هستند خدمات را می توان نسخه برداری کرد، حتی فرآیند ها را می توان تقلید کرد. اما در ابداعاتی که نتیجه آموزش کارکنان است ، تقلیدی وجود ندارد. چنانچه شرکتی سریع تر از رقبای خود، مشغول آموزش کارکنان خود باشد ، می تواند از آنها پیشی گرفته و پیشتاز باقی بمانید.

* 1. پژوهش های خارجی

**1-**بلدفورد و همکاران (2001) در مقاله ای با عنوان " بررسی استراتژی کسب و کار مدیریت فروش و میزان تأثیر گذاری آموزش بر فروش" دریافتند : اثر بخشی هر یک از نیرو های واحد فروش محصول ، تحت نظارت سیستم مدیریتی آن واحد است. در یک سیستم کنترل کارکنان واحد فروش ، قواعدی برای روش آموزش ، نظارت، سرپرستی و ارزیابی آنها حاکم است. این سیستم به طور مداوم انتظارات خود از کارکنان را نشان می دهد. آموزش به کارکنان می فهماند هنگام بروز تعارض های اجتناب ناپذیر در شرایط فروش و مذاکرات چگونه عمل کنند و چه موقع از عهده انجام آن برآیند.

**2-**کروگر و لیندال( 2001)در مقاله ای با عنوان "بررسی تاثیر آموزش بر رشد اقتصاد" تأکید میکنند که اثر مثبت سطوح اولیه آموزش بر رشد پدیده اي است که به کشورهاي با بهره وري پایین محدود میشود. بنابراین، علیرغم تأیید تأثیر مثبت آموزش بر رشد اقتصادي در بسیاري از مطالعات تجربی، مطالعات تجربی دیگري نیز وجود دارند که چندان با مباحث نظري همسو نیست و از بی معنا بودن اثر آموزش و در برخی موارد منفی بودن اثر آن بر رشد اقتصادي حکایت دارند. در پاسخ به این ناهمسویی، مطالعات زیادي انجام شده است که برخی از آنها در نظر نگرفتن کیفیت سرمایه انسانی را منشأ این اختلاف دانسته و برخی دیگر بیان کرده اند که نادیده گرفتن چگونگی توزیع تحصیلات نیروي کار موجب منفی شدن اثر سرمایه انسانی بر رشد اقتصادي میان کشورهاي مختلف شده است.

**3-**مون سی و همکاران (2007) در مقاله ای با عنوان " بازاریابی و آموزش " دریافتند : در سازمان ها طراحی دوره آموزشی پُرمحتوا و کاربردی جهت نمایندگان فروش و بازاریابان می بایست در برگیرنده کل مباحث مربوط بازاریابی باشد.در این مسیر، ابتدا واحد آموزشی یا مسئول آموزش، جهت شناسایی و تحت آموزش قراردادن بازاریابان، از کارشناسان بازاریابی  و اساتید این حرفه دعوت به عمل می آورند و از آنها می خواهند دوره های آموزشی و اساسی موردنیاز یک بازاریاب را تشکیل دهند و اساتید، تجربیات خودشان را در اختیار دیگران قرار دهند.

4-آگوالو همکاران (2011) در مقاله ای با عنوان " تاثیر آموزش( مراقبت از سلامت مصرف کننده) بر استراتژی های بازاریابی سازمان خدمات بهداشت" دریافتند : داشتن یک استراتژی مشتری محور مناسب، نقش بسیار مهمی را در بهبود و قوی کردن ارتباط بین سازمان و مشتری ایفا می کند. شناخت و درک صحیح از مشتری و برطرف کردن نیازها و خواسته های او باعث بهبود و افزایش وفاداری اش می گردد. بخصوص مشتریان امروزی که دائم بدنبال تهیه محصولات یا خدماتی متناسب با حفظ سلامتیشان هستند. تدارک دوره های آموزش مناسب در سازمان به آشنایی کارکنان با نیازها و خواسته های مصرف کنندگان کمک شایانی می کند.

5-گرت لوز (1991 ) نقش آموزش های فنی و حرفه ای را با بازار کار ملی و بین المللی بیان کرده که معتقد بوده که این نوع آموزش ها اهمیت زیادی در بازار کار بین المللی دارد و همه افراد حتی کشورهای در حال توسعه به شرطی می توانند در بازار کار رقابت کنند که در کاربرد تکنولوژی نوین مهارت داشته باشند و از مهارت های لازم در این زمینه برخوردار باشند .

6-ابراهیم روابده ( 2010 ) در پژوهشی با عنوان رابطه بین آموزش های فنی و حرفه ای و اشتغال در کشورهای کمتر توسعه یافته ( اردن ، عمان ، اردنگ ) انجام داده اند به این نتیجه رسیده اند که : از طریق تعداد دانشگاهها و افزایش آنها در چندین دهه گذشته ، که منجر به افزایش تعداد فارغ التحصیلان گردیده است ،نرخ بیکاری هنوز هم بالاست که به بیشتر از 14 درصد نیز رسیده است .( رقم رسمی 1999 ) .نتایج تحقیق نشان داده اند که اکثریت فارغ التحصیلان دانشگاهی که وارد بازار کار می شوند مهارت های ضروری را برای ورود به بازار کار و مشارکت فعال و موثر طی نمیکنند در نتیجه به افراد بیکار می پیوندند .

* 1. چار چوب نظری

چارچوب نظری از مراحل تعیین­کننده روش تحقیق است که بر مبنای نظریات خاص موجود در هر رشته­ای، باید به اثبات قواعد منطقی و همبستگی بین پدیده­های مورد مطالعه در آن تحقیق بپردازد ( دشتی،1391).

  چارچوب نظری، نوعی مبانی نظری هدایتگر برای دستیابی به علل وقوع یک پدیده اجتماعی یا مسئله تحقیق است که به کمک آن می­توان واقعیّت یا بخشی از واقعیّت را در مورد آن پدیده کشف کرد تا محقّق به تبیین، تفسیر، تحلیل و تشریح پدیده مورد تحقیق بپردازد. محقّق در چارچوب نظری تحقیق، از طریق روش­های شناختی به درک جزئیات عناصر نظری می­پردازد. این استدلال منطقی بین پدیده­های مورد تحقیق، همراه با قواعد منطقی به کشف و درک تبیین واقعیت منتهی می­گردد (خاکی ، 1387 ).

مهارت آموزی یکی از نیازهای اصلی و اساسی توسعه جامعه است . مهارت محوری باید به عنوان یک راهبرد مدنظر قرار گیرد و به تمامی شئون زندگی اجتماعی تسری یابد . با ترویج فرهنگ مهارت آموزی و ارائه آموزش های اثربخش و کیفی می توان با معضل بزرگ بیکاری که در خانواده ها سایه افکنده است ، مبارزه کرد (نادی زاده ، 1392: 212 ).

به طور کلی هدف بنیادی نظام آموزش مهارتی ، تربیت نیروی انسانی برای رفع نیازهای بازار کار است اما شواهد موجود حاکی از عدم تحقق یافتن کامل این هدف در برخی از کشورها به ویژه در کشورهای کمتر توسعه یافته و در حال توسعه است ( خلیفه ، مثنوی ، 1392 ، 113 ).

دلایل تشکیل نظام آموزشهای مهارتی ( مهارت آموزی ) در ایران با دلایل تشکیل این نظام در سایر کشورها تفاوت چندانی ندارد در ایران نیز نیاز صنایع به کارکنان ماهر و نیمه ماهر احساس می شود . پایین بودن ظرفیت دانشگاهها برای پذیرش دانش آموزان و مهارت اندک دیپلمه ها در بازار کار از دلایل دیگر هستند که موجد تشکیل این نظام در ایران بوده اند . اما از ظواهر امر چنین بر می آید که این نظام در ایران ، عملکردی مطلوب نداشته و نتوانسته به آن اهداف که بر اساس آنها تشکیل شده است ، دست یابد . امروزه در ایران با خیل عظیمی از دانش آموختگان فارغ التحصیل نظام آموزش مهارتی مواجه هستیم که کارایی لازم را در بازار کار ندارند و یا اکثرا موفق به یافتن شغل مرتبط با تخصص خود نشده اند . در واقع بروندادهای این نظام به ظاهر حاکی از یک برونداد مطلوب نیست. از جمله مسائلی که از محدودیت های نظام آموزش مهارتی در بسیاری از کشورها عنوان شده است نداشتن تخصص و مهارت کافی از سوی فارغ التحصیلان و دانش آموزان این نظام است ( همان ) .

سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور با قابلیت ها و جایگاه قانونی خود اقدام به ارائه آموزش مهارت های مورد نیاز بازار کار به کارجویان می نماید.

سازمان فنی و حرفه ای یکی از مدل های آموزشی مهارتی را بر اساس مدل زیر ارائه داده است

آموزش تولید بازاریابی فروش

سازمان فنی و حرفه ای بر اساس این مدل نسبت به ایجاد اشتغال پایدار می تواند اقدام جدی را بعمل آورد. در واقع سازمان فنی و حرفه ای به منظور یادگیری کارآموزان از چگونگی تولید ، بازاریابی و فروش محصولات ،کارگاه های آموزشی را راه اندازی کرده که این کارگاهها علاوه بر کسب مهارت در هریک از رشته های صنعتی ، خدماتی و کشاورزی با کمک سازمان آموزش فنی و حرفه ای ، زمینه اشتغال مولد و پایدار را فراهم میکند . در این فرآیند آموزشی جدید، آموزش به گونه ای صورت می گیرد که کارآموزان همزمان با آموزش و بعد از آن اقدام به تولید محصولاتی در قالب کارگا ههای متمرکز و یا غیرمتمرکزمی نمایند که قابلیت فروش داشته باشد.

بر اساس مطالعات انجام شده متغیرهایی برای تولید، بازاریابی و فروش مورد بررسی قرار داده شد که درشکل ذیل نشان داده می شود .

متغیرهای تولید ، بازاریابی ، فروش

|  |
| --- |
| متغیر های بازاریابی |
| مدیریت ارتباط با مشتری (قاضی زاده و همکاران 1390) |
| افزایش ارزش مشتری (نوع پسند و همکاران، 1392) |
| افزایش رضایتمندی مشتری ( عسگری،2013) |
| افزایش وفاداری مشتری(قاضی زاده و همکاران 1390) |
| نواوری در تبلیغات(نوع پسند و همکاران، 1392) |
| افزایش اعتماد و اطمینان مشتری( عسگری،2013) |
| برقراری ارتباط موثر(نوع پسند و همکاران، 1392) |
| افزایش مشتریان سودآور(نوع پسند و همکاران، 1392) |

|  |
| --- |
| متغیر های تولید |
| ارائه خدمات و محصولات با کیفیت (اسدی کرم ، 1382) |
| افزایش بهره وری (ثابت نژاد ، 1390) |
| افزایش رشد اقتصاد ( حسینی ، 1391) |
| افزایش سرمایه گذاری ( میرچولی ،1387) |
| توسعه منابع انسانی (فرخ پور، 1388) |
| افزایش تعهد کاری کارکنان (شریعتی و همکارران ، 1391 ) |
| افزایش تولید ناخالص ملی (مولایی، 1390 ) |
| افزایش اشتغال (شهبازی و همکارران، 1390) |
| توانمند سازی نیروی انسانی (کریمی و جوکار 1391) |
| افزایش گردش شغلی (محمودی و همکاران، 1388) |

|  |
| --- |
| متغیرهای فروش |
| برنامه های بازاریابی (مولایی، 1391) |
| ابداع شیوه های فروش جدید(مولایی، 1391) |
| توانمند سازی فروشندگان(مولایی، 1391) |
| افزایش سطح تحصیلات فروشندگان(هادوی نیا، 1391) |
| افزایش ارتباط مثبت با مشتری(هادوی نیا، 1391) |

همان گونه که در شکل نیز نشان داده شده ، در این پژوهش ده متغیر را به عنوان متغیرهای تولید مورد بررسی قرار داده شده است. به عنوان مثال متغیرهای ارائه خدمات و محصولات با کیفیت ، افزایش بهره وری ، افزایش رشد اقتصاد ، افزایش سرمایه گذاری ، توسعه منابع انسانی ، افزایش تعهد کاری کارکنان ، افزایش تولید ناخالص ملی ، افزایش اشتغال ، توانمند سازی نیروی انسانی ، افزایش گردش شغلی ، که به عنوان متغیرهای تولید استخراج شده اند .

در قسمت دوم مدل ، انواع متغیرهای بازاریابی قرار داده شدکه شامل مدیریت ارتباط با مشتری، افزایش ارزش مشتری ، افزایش رضایتمندی مشتری ، افزایش وفاداری مشتری ، نوآوری در تبلیغات ، افزایش اعتماد و اطمینان مشتری ، بر قراری ارتباط موثرو افزایش مشتریان سود آور می باشد .

ودر قسمت سوم نیز متغیرهای فروش از جمله برنامه های بازاریابی، ابداع شیوه های فروش جدید ، توانمند سازی فروشندگان ، افزایش سطح تحصیلات فروشندگان ، افزایش ارتباط موثر با مشتری عنوان شده است .

آنچه که تاکنون در پروژه حاظر بدان پرداخته شده از جمله مبانی و پیشینه پژوهش های انجام شده زمینه مناسبی را برای ترسیم سیمای اولیه چارچوب نظری آموزش های مهارتی محصول محور فراهم آورده ،در این پروژه با در نظر گرفتن موارد مذکور و درک این نکته که شناخت پتانسیل ها و محدودیت های سازمان فنی و حرفه ای و به ویژه آموزش های مهارتی میتواند تاثیر برآموزش های مهارتی محصول محور و هم چنین رفع مشکلات و مسائل آن داشته باشد ،کوشش شده است تا با بررسی و تحلیل نقاط قوت و ضعف یا فرصت و تهدیدهایی که برای اجرای بهتر آموزش های مهارتی محصول محور وجود دارد راهبردها و راهکارهای کاربردی و مناسبی برای دستیابی و توسعه این آموزش ارائه شود .

برنامه ریزی برای تدوین راهکارهای مناسب برای اجرای بهتر آموزش های مهارتی مورد مطالعه نیازمند دسترسی به مدل های برجسته ای برای تحلیل و برنامه ریزی است، این چارچوب برآن است تا زمینه لازم برای مطالعه در قالب پرسش نامه و مصاحبه را از طریق ترسیم جدول سوات [[11]](#footnote-11)فراهم بیاورد .

چارچوب و فرایند پژوهش حاضر ، از سه مرحله تشکیل شده است . در مرحله اول و دوم ، به تحلیل محیط و شناسایی عوامل برون سازمانی ( فرصت ها و تهدید های محیطی ) همچنین به تحلیل سازمان و شناسایی عوامل درون سازمانی ( نقاط قوت و ضعف ) پرداخته شده و هریک از عوامل مورد بررسی و مطالعه قرار می گیرند.

در این پروژه درمجموع 17 عامل داخلی (نقاط قوت و ضعف ) که از درون بر سازمان تاثیر می گذارند و 17 عامل بیرونی ( فرصت ها و تهدیدها ) که در بیرون از سازمان بر آموزش های مهارتی محصول محور موثرند در قالب 34 گویه برای پرسشنامه در نظر گرفته شده است. سپس به منظور ارزیابی شاخص ها ، میزان اثر بخشی و اهمیت نسبی عوامل از نظر متخصصان در حیطه مربوطه(وزن) و همچنین اثرگذاری عامل در وضعیت موجود (امتیاز) ، مورد سنجش قرار می گیرند.(پیوست شماره 1 )

در مرحله سوم پژوهش ، به منظور بررسی تاثیر عوامل بر روی الگوی آموزش، تولید ، بازاریابی و فروش گویه ها مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرند.

نمایی از محیط درون و بیرون

ضعف ها

سیستم

اقتصادی

مراکز علمی

فرصت ها

تهدید ها

اقتصادیدی

سیاسی

اجتماعی

**آموزش های مهارتی محصول محور**

قوت ها

نیروی انسانی

سیستم

مدیریت دانش

فناوری

مراکز علمی

اجتماعی

اقتصادی

سیاسی

* 1. منابع و مواخذ

1. آقایی ، مجید ؛ رضا قلی زاده ، مهدیه ؛ باقری ، فرید.( 1392) . بررسی تاثیر سرمایه انسانی بر رشد اقتصادی در استانهای ایران . فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی ، شماره 67 ، صص 44-21.
2. - آرین ، علی . ( 1383 ) . صفحه 56 . مجموعه مقالات نقش آموزش های فنی و حرفه ای در تحولات اقتصادی ،اجتماعی و فرهنگی . مازندران : انتشارات اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان مازندران .
3. - اسدی، کرم. (1382)، " تاثیر آموزش و توانمند سازی کارکنان در افزایش کیفیت تولیدات"، مجله اقتصاد، شماره 145، صص 66-69.
4. - اشراقی.سهیلا، (1391)، " بررسی تاثیر اموزش بر رضایت کارکنان شغلی: کارکنان شرکت برق مشهد" ، پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشگاه تهران.
5. - اکبری ونه آبا،. مرتضی . (1390)، " بررسی تاثیر دوره های اموزشی بر بهبود عملکرد کارکنان اورژانس شهر تبریز"، اولین همایش ملی آموزش در ایران 1404.
6. - امین بیدختی ، علی اکبر . (1383) . نقش آموزش های فنی و حرفه ای در توسعه ی خود اشتغالی در استان سمنان . پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی ، سال چهارم ، شماره شانزدهم ، صص 42 – 41 .
7. - امیری ، معصومه. (1384) . صفحه 80 -76 . مجموعه مقالات نقش آموزش های فنی و حرفه ای در تحولات اقتصادی و اجتماعی . مازندران : انتشارات اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان مازندران .
8. - اژدري. علي رضا ،(2010)، " ارتباط مديريت منابع انساني با علم اخلاق" ، تهران، نشر ارسباران.
9. - افشار. مهدی، (1357)،" مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان"، تهران، انتشارات نگاه دانش.
10. - ایزدی ، مسعود .(1380 ) ، "امکان سنجی طرح های صنعتی " .انجمن نفت ایران ، ص 2-1.
11. - ایشیکاوا. کورو، (1386)، " کنترل کیفیت فراگیر"، ترجمه: احمد جواهریان، انتشارات وزارت امور خارجه، چاپ اول، صص36-45.
12. - پیمان ، سید حسین . (1373) . صفحه 17. بازاریابی کاربردی ( مجموعه مقالات ). تهران : انتشارات زمینه ( وابسته به سازمان اقتصادی کوثر ) .
13. - ثابت نژاد.حمیدرضا، (1390)، "ارزشیابی ، اعتبارسنجی و تضمین کیفیت در نظام آموزش فنی و حرفه ای"، سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور.
14. - جاهدان.یوسف، (1390)، " چگونگی توانمند سازی نیروی انسانی"، شبکه اینترنتی آفتاب.
15. - جعفری صمیمی ، احمد ؛ صمیمی ، شهریار . ( 1383 ) صفحه 86 .مجموعه مقالات نقش آموزش های فنی و حرفه ای در تحولات اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی . مازندران : انتشارات اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان مازندران .
16. - جنگی زهی. مجید، (1389)، " نگاهی به آموزش، بهسازی و نقش آن در توسعه منابع انسانی"، فصلنامه تدبیر، شماره 211 .
17. - حقان،محمود؛کیائی، رهام ؛ نیرو،محمد.(1391) .تاثیر آموزش الگوی kab بر گرایش کارآفرینانه فراگیران . فصلنامه مهارت آموزی ، دوره اول ، شماره دوم ، صص 125 .
18. - حسنی، محمد. (1391) . نقش آموزش در توسعه اقتصادی. فصلنامه علمی – پژوهشی تدبیر، شماره 23، صص 104-80 .
19. - حسنی مهمویی ، بهروز ؛ فرهادی ، مینو . ( 1384 ) . صفحه 139-138 . مجموعه مقالات نقش آموزش های فنی و حرفه ای در تحولات اقتصادی و اجتماعی . مازندران : انتشارات اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان مازندران .
20. - حسینی. محمد، (1391)،" نقش آموزش در توسعه اقتصادی" ، فصلنامه علمی – پژوهشی تدبیر، شماره 23، صص 104-80 .
21. - حسینی. مهناز، (1389)، " بهسازی نیروی انسانی و آموزش"، مجله دانش و توسعه، سال شانزدهم، شماره 26، صص 122-142.
22. - خاکی. غلامرضا، (1387)، " روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی "، انتشارات بازتاب، تهران.
23. - خواجه شکوهی ، علیرضا ؛ یغمایی ، فرهاد ؛ خوش فر ، غلامرضا ؛ وطنی ، علی . ( 1384 ) . صفحه 155 . مجموعه مقالات نقش آموزش های فنی و حرفه ای در تحولات اقتصادی و اجتماعی . مازندران : انتشارات اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان مازندران .
24. - خلیفه ، قدرت اله ؛ مثنوی ، امیر. (1392 ) ، استفاده از شبیه سازی در نظام مهارت آموزی ، مجموعه مقالات آسیب شناسی نظام آموزش سنتی و حرکت به سوی نظام جامع مهارت آموزی . اهواز : انتشارات مهزیار.
25. - خورشیدی. احمد، (1383)، "آموزشبرايتوسعه" ،تحليليازگزينش هايسرمايهگذاري. تهران: سازمانبرنامهوبودجه .
26. - دشتی. محمد، (1391)، " چارچوب نظری زوایا و بایسته های آن"، فصلنامه تاریخ در آیینه پژوهش، شماره 25.
27. - رائیجی. قدر علی، (1387)، " علل بروز بی تفاوتی در کارکنان و روشهای مقابله" ، فصلنامه تدبیر، سال شانزدهم، شماره 25.
28. - راهنمای نحوه تدوین استاندارد آموزش مهارت محور. (1389 ) .
29. - رهنورد. فرج، (1378)، " توانمند سازی کارکنان جز بهرانی مدیریت کیفیت"، مجموعه مقالات دومین سمینار مدیریت کیفیت.
30. - رضوی . عباس ، (1392 ) ، " الگوی طراحی آموزشهای چهار مولفه ای : الگویی مناسب جهت طراحی وظایف پیچیده در آموزش های فنی و حرفه ای"،مجموعه مقالات آسیب شناسی نظام آموزش سنتی و حرکت به سوی نظام جامع مهارت آموزی . انتشارات مهزیار.
31. - زینلی زاده ، لیلا ؛ زینلی زاده ، اعظم . (1391 ) . "مهارت آموزی ، کارآفرینی و بهره وری مهارت آموختگان"، کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش بنیان .
32. - زفرقندی.مرتضی، (1390)، "مفهوم آموزش و انواع روش های آموختن"، فصلنامه رشد آموزش فنی و حرفه ای ، دوره هفتم ، شماره 2.
33. - سبحانی. حسن، (1383)، "بازدهی سرمایه گذاری های آموزشی"، مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم انسانی.
34. - سلامات ، عبدالرضا .( 1391 ) ، "معیاری برای روش شناسی امکان سنجی طرح های توجیهی تاسیس شرکت های بیمه "، فصلنامه تازه های جهان بیمه ، شماره 176 .
35. - شریعتی ، امیرحسین؛ یزدانی، بیتا؛ حقیقت، فرشته . (1388). بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی قابلیت سودآوری در هتل های شهر اصفهان. فصلنامه مطالعات جهانگردی، شماره 10، صص 104-79 .
36. - شريعتمداري. مهدي ، (1382)، " نظريه ها و الگوهاي بازآموزي منابع انساني در سازمان"، تهران، نشر يكان.
37. -شريعتمداري. مهدي، (1387)، " ضرورت آموزش در بهسازي نيروي انساني و توسعه آن درهزاره سوم"، تهران،نشر ترمه.
38. - شهبازی،کیومرث ؛ حسنی ، محمد .(1391 ). تاثیر سطوح مختلف آموزشی بر رشد اقتصادی در کشور ایران . فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی ، شماره 66 ، صص 2 .
39. - شهبازی،کیومرث ؛ حسنی ، محمد .(1390 ). تاثیر سطوح مختلف آموزشی بر رشد اقتصادی در کشور ایران . فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی ، شماره 66 ، صص 2 .
40. - شعبانی ، حسن . (1390 ) ، صفحه 61 . مهارتهای آموزشی و پرورشی ( روش ها و فنون تدریس ) . تهران : انتشارات سمت .
41. - شکوهی. علی، (1386)، "بررسی مشکلات آموزش کارکنان در سطح اداره کل پیشنهادات- راه کار ها".
42. - صالحی ، ابراهیم . (1383) . بررسی عوامل موثر بر کاریابی آموزش دیدگان فنی و حرفه ای ( مورد مطالعه : استان مازندران ) .پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی ، سال چهارم ، شماره دوازدهم، صص 94- 88 .
43. - صالحی عمران ، ابراهیم .( 1385) . جامعه ،کار و مشاغل ( مروری بر مهارتهای قابلیت اشتغال ) . تهران انتشارات سمت.
44. - صالحی عمران ، ابراهیم .(1383). صفحه 163 . مجموعه مقالات اولین همایش نقش آموزش های فنی و حرفه ای در تحولات اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی . مازندران : انتشارات اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان مازندران .
45. - صادقی ، عباس ؛ حسینی ، فاطمه (1383 ) . صفحه 214 . مجموعه مقالات اولین همایش نقش آموزش های فنی و حرفه ای در تحولات اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی . مازندران : انتشارات اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان مازندران .
46. - صفارحیدری ثابت ، حجت . بررسی تطبیقی آموزش و پرورش فنی و حرفه ای ایران و ژاپن ، رساله کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس ، تهران ، 1370.
47. - عماد زاده ، م . (1374) ، صفحه 6 .مباحثی از اقتصاد آموزش و پرورش . اصفهان : جهاد دانشگاهی دانشگاه اصفهان .
48. - فرخ پور. مهدی، (1388)، " توانمند سازی کارکنان از طریق اموزش ضمن خدمت"، مجله تدبیر ، شماره 28.
49. - فرجادی ، غلامعلی.(1383) . صفحه 237-236 . مجموعه مقالات نقش آموزش های فنی و حرفه ای در تحولات اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی . مازندران : انتشارات اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان مازندران .
50. - فرضی ، ناهید . (1384 ) . مطالعه امکان سنجی ، فصلنامه اطلاع شناسی ، صص 4-2 .
51. - فتحی. محمد و کاظمی. علی، (1376)، " اثر نوآوری و سرمایه انسانی بر رشد اقتصادی در ایران"، مجله دانش و توسعه ، سال شانزدهم، شماره 26، صص 122-142.
52. - فتح آبادی. محمد رضا و یادگارزاده. غلامرضا و میرزامحمدی. محمد و پرند. کوروش، (1389)، "ارزشیابی کیفیت در آموزش عالی"، تهران ، انتشارات سازمان سنجش آموزش کشور.
53. - قارون ، (1383 ) ، مروری بر برنامه های آموزش فنی و حرفه ای در سطوح متوسطه و عالی در برخی کشورهای جهان (قسمت اول ) ، تهران ، سال اول ، شماره نهم .
54. -کالوو ،پیترو ؛ واگ، ژئو فری (1374) ، صفحه 82 - 40. اقتصاد خرد . ( حمید رضا ارباب مترجم ) تهران : انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی .
55. - کریمی. مرضیه ، (1391)، " امکان سنجی کاربرد مدل ارزیابی عملکرد 2+2 از نظر اعضای هیئت علمی رشته های فنی و مهندسی دانشگاه شیراز"، فصلنامه آموزش مهندسی ایران، سال چهارم، شماره 55، صص 135-163.
56. - کریمی ، زیبا (1384 ) . ارزیابی کمی و کیفی آموزش های فنی و حرفه ای استان خوزستان ، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی ، دانشگاه شهید چمران اهواز ، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی.
57. - لوز گرت (1991 ) . آموزش فنی و حرفه ای در حال گذر : ( پژوهش در برنامه های درسی هفت کشور برای حرفه آموزش مداوم ) ، ترجمه علی اعظم محمد بیگی (1373 ) . چاپ اول ، انتشارات مدرسه.
58. - لطفی نژاد . محمد مهدی و یزد خواستی . سمیرا ، (1392 ) ، " تحول در نظام آموزش مهارت های فنی و حرفه ای با بهره گیری از فناورری اطلاعات"،مجموعه مقالات آسیب شناسی نظام آموزش سنتی و حرکت به سوی نظام جامع مهارت آموزی . انتشارات مهزیار.
59. - محمودی. امیر حسین و عابدی. اکرم و حیدری. یونس، (1391)، " بررسی شایستگی های حرفه ای مدیران گروه های آموزشی" ، فصلنامه فرآیند مدیریت و توسعه ، دوره 2، شماره 1.
60. -مهرگان. نادر و سپهبان قره بابا. اصغر و لرستانی. الهام ، (1391)، " تاثیر آموزش علم و فناوری بر رشد اقتصادی در ایران"، فصلنامه علمی پژوهشی ، پژوهش های رشد و توسعه اقتصادی، سال دوم، شماره ششم.
61. - مولایی. شبنم، (1390)، " بررسی تاثیر آموزش بر افزایش فروش"، مجله تدبیر، شماره 1، صص35.
62. -میرزا محمدی،محمدحسن ؛ فتحی،محمد ؛ ندیرخانلو،سمیرا ،(1391) . بررسی نقش مهارت آموزی در توانمند سازی نیروی انسانی . فصلنامه مهارت آموزی ، دوره اول ، شماره دوم ، صص 105.
63. - محب علی،داوود ؛ فرهنگی ،علی اکبر( 1375 )، صفحه 16. مدیریت بازار (مدیریت بازاریابی).تهران : انتشارات امیرکبیر .
64. - موسوی ، علی ؛ سلیم بهرامی ، عبدالرضا ؛ محمدی سفید کوهی ، حسین . (1384 ) . صفحه 280 . مجموعه مقالات نقش آموزش های فنی و حرفه ای در تحولات اقتصادی و اجتماعی . مازندران : انتشارات اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان مازندران .
65. - معدن دار آرانی ،عباس؛سرکار آرانی، محمد رضا ( 1388).آموزش و توسعه مباحث نوین در اقتصاد آموزش . تهران : انتشارات نی .
66. - ملکی ، ماندانا . (1385) . امکان سنجی اجرای برنامه مدرسه محور ، پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشکده علوم انسانی ، گروه علوم تربیتی ، دانشگاه شهید با هنر کرمان.
67. - نادی زاده ، زهرا . (1392 ) ، مطالعه تطبیقی نظام آموزش های مهارتی در کشورهای در حال توسعه (( با تاکید بر کشورهای آسیایی خصوصا چین و مالزی )) .
68. - نجاتی ، فرهاد ، (1392 ) ، " جایگاه آموزش الکترونیکی در آموزش فنی و حرفه ای"،مجموعه مقالات آسیب شناسی نظام آموزش سنتی و حرکت به سوی نظام جامع مهارت آموزی . انتشارات مهزیار.
69. - نویدی ، احد .( 1382).آموزش فنی و حرفه ای ( چکیده تحقیقات جلد دوم ) . تهران،پژوهشکده تعلیم و تربیت ، صفحه 15.
70. - نیاکان. محمد، (2007)، " مسیر شغلی و ضرورت آموزش نیروی انسانی در صنعت"، فصلنامه مطالعات علوم انسانی.
71. - نیکخواه ، محمد . ( 1383 ) ، صفحه 301 . مجموعه مقالات نقش آموزش های فنی و حرفه ای در تحولات اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی . مازندران : انتشارات اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان مازندران .
72. - نحاسی. مهين، (1380)،" بررسي نقش آموزش در توسعه نيروي انساني"، پايان نامه كارشناسيارشد ، دانشگاه آزاد اسلامي واحدتهران شمال.
73. - وثوقی و جوکار. (1391). نقش آموزش سازمانی و توانمند سازی نیروی انسانی در افزایش بهره وری و تولید ملی ، فصنامه علمی- پژوهشی تدبیر، شماره 18، صص 83- 119.
74. - وود هال ، ام .( 1380) . مروری بر اقتصاد آموزش و پرورش ( مرتضی امین فر، مترجم ).دانشنامه اقتصاد آموزش و پرورش، جلد اول ، پژوهشکده تعلیم و تربیت .
75. - ودادهیر ،ابوعلی.( 1383) ،صفحه 334-333 . نقش آموزش های فنی و حرفه ای در تحولات اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی . مازندران : انتشارات اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان مازندران.
76. -یوسف زاده ، منصور . (1392 ) ، اثر بخشی آموزش های مهارتی در توسعه اقتصادی کشور ، مجموعه مقالات آسیب شناسی نظام آموزش سنتی و حرکت به سوی نظام جامع مهارت آموزی . اهواز : انتشارات مهزیار .
77. - هادوی نیا، حسن. (1391) . نقش آموزش بازاریابی و آموزش فروشندگی در موفقیت شرکت ها، فصلنامه مطالعات جهاتگردی، شماره 2.

**R eferences**

- agval, Phillips et al . (2011). The impact of health care consumer education on marketing strategies of health services organization , business horizons , no 51, pp 211 – 221.

-Akguç, M& Lindal . N, (2011). " The effects of different stages of education onincome across countries" . Working paper, Toulouse School of Economics (TSE)

-Akgush , P. (2011). The impact of education expenditure on economic growth. Journal of International Academic Research, 11(3),14-20.

-Belfourd, tam & davis . ( 2001). Review of business strategy and sales management training , sales effectiveness, journal of international management , no 6 , pp 239-260.

-Burchell , R.w. and listokin , D. 1978 . the fiscal impact handbook . New Brunswick , N.J , center for urban policy research

-Caillods , F . (1994 ), converging trends Admits Diversity in vocational Training Systems , international labour review , vol . 133(2), pp . 241 – 257

-Heidari, H., Dabbag, R& Sanginabadi, B. (2011). "The effect of highereducation on economic growth in Iran: An application of bounds test.

-Approach". Quarterly Journal of Research and Planning in Higher

Education, 17(1), 115-136 (in Persian).

-Islam, Md. R. (2010)." Human capital composition, proximity totechnology frontier and productivity growth". Monash economicsworking papers 23-10, Monash University, Department of Economics.

-Ibrahim , ravabade, Brent Strong (2010) . The relation between vocational education and employment in less developed countries , university of Jordan , Amman , Jordan .

-Kreishan, F. M. (2011)." Education and economic growth in Jordan:Causality test" . International Journal of Economic Perspectives, 5(1).

-Krueger, A. B., & Lindahl, M. (2001)." Education and growth: why and

for whom?". Journal of Economic Literature, 39, 1101–1136.

-Liper.m , Koo kang. J , Lin liu. W , Seng.k ,(2010), " the impact of learning economic and development" , Journal of Accounting and Economics , No 50, pp 74- 92.

- Moun see.h, et al, (2007), " Marketing and training" , industrial marketing management , No 32 , pp 546- 560.

-Park, George, (2006), "Globalization and Education, International Baccalaureate Organization", Geneva News International Report.

-Pereira, J& Aubyn, M. St. (2009). " What level of education mattersmost for growth? Evidence from Portugal" . Economics of EducationReview, 28(1), 67–73.

-Tah er. Samer, (2007), "Competency Based Human Resource Management Program", MEIRC Consultant and Training Company

-Vanhove , Norbert . (2005) the economics of tourism destinations Elsevier.

1. -Liper [↑](#footnote-ref-1)
2. -Schultz [↑](#footnote-ref-2)
3. -Dennison [↑](#footnote-ref-3)
4. - Becker [↑](#footnote-ref-4)
5. -Mynsr [↑](#footnote-ref-5)
6. -Ishikawa [↑](#footnote-ref-6)
7. - j . Abrams [↑](#footnote-ref-7)
8. -Unido [↑](#footnote-ref-8)
9. - Adam Smith [↑](#footnote-ref-9)
10. - Feasibility study [↑](#footnote-ref-10)
11. - swot [↑](#footnote-ref-11)