JEDS
Online ISSN:
۲۶۷۶-۴۶۶۰

جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه

https://sociology.tabrizu.ac.ir

شناسایی مهارت‌های جوانان بیکار استان خوزستان به منظور اشتغال‌زایی هدفمند: مطالعه کیفی دیدگاه کارآفرینان و صاحب‌نظران

جعفر کردزنگنه[۱*]، احمد قنواتی[۲]

۱. نویسنده مسئول*، استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه پیام نور، گروه علوم اجتماعی، تهران، ایران. رایانامه: J.zangeneh@pnu.ac.ir
۲. گروه علوم اجتماعی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران. رایانامه: A.ghanavati@yahoo.com

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: پژوهشی

تاریخچه مقاله:
دریافت: ۱۴۰۴/۰۸/۰۶
پذیرش: ۱۴۰۵/۰۳/۱۲
انتشار: ۱۴۰۵/۰۳/۱۹

کلید واژه‌ها:
تحولات فناورانه، شکاف مهارتی، اشتغال‌زایی هدفمند، استان خوزستان، توسعه کارآفرینی

چکیده

هدف پژوهش: تحولات فناورانه و اجتماعی–اقتصادی قرن بیست‌ویکم، موجب بازتعریف ماهیت کار و انتظارات کارفرمایان شده و مسئله انطباق مهارت‌های نیروی کار با نیازهای نوین بازار کار را بیش از پیش برجسته ساخته است. شناسایی دقیق این شکاف مهارتی و چالش‌های مرتبط با آن، نخستین گام اساسی در طراحی برنامه‌های اشتغال‌زایی هدفمند و جلوگیری از اتلاف منابع به شمار می‌آید. این پژوهش با هدف شناسایی مهارت‌های مورد نیاز بازار کار و چالش‌های اشتغال‌زایی جوانان در استان خوزستان انجام شده است.

روش پژوهش: این پژوهش با رویکرد کیفی انجام شد. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با پنج نفر از اعضای هیئت علمی، چهار نفر کارآفرین، پنج نفر از مسئولان مرتبط با حوزه اشتغال و چهار نفر کارفرما گردآوری شد. اشباع داده‌ها پس از انجام هجده مصاحبه حاصل گردید. نمونه‌گیری به‌صورت هدفمند و از نوع نظری انجام شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از روش تحلیل مضمون و بر اساس رویکرد شش‌مرحله‌ای براون و کلارک صورت گرفت.

یافته‌ها: یافته‌ها منجر به استخراج چهار مضمون اصلی و دوازده مضمون فرعی گردید. مضامین اصلی عبارت‌اند از: ۱. چالش‌های ساختاری و کلان (ناهماهنگی بین دستگاه‌ها، ناپایداری اقتصادی، اقتصاد تک‌محصولی، ۲. شکاف مهارتی ـ آموزشی (فقدان پیوند میان دانشگاه و صنعت، کم‌توجهی به مهارت‌های نرم، واپس‌ماندگی محتوای آموزشی)، ۳. مهارت‌های مورد نیاز و اولویت‌دار (مهارت‌های فنی تخصصی، مهارت‌های نرم، مهارت‌های کارآفرینی) و ۴. راهبردها و راهکارهای پیشنهادی (تحول در نظام آموزشی، توسعه اکوسیستم کارآفرینی، ایجاد پایگاه داده یکپارچه). یافته‌ها نشان داد که ارتقای مهارت‌های عملی و نرم، بازنگری در محتوای آموزشی دانشگاه‌ها، و گسترش همکاری میان بخش آموزش و صنعت از الزامات اساسی توسعه اشتغال در استان هستند.

نتیجه‌گیری: بر این اساس، طراحی دوره‌های آموزشی مبتنی بر نیاز بازار، تقویت ارتباط دانشگاه و صنعت و حمایت از فعالیت‌های کارآفرینانه جوانان از مهم‌ترین راهکارهای پیشنهادی برای کاهش نرخ بیکاری در خوزستان محسوب می‌شود.

استناد: کردزنگنه، ج. قنواتی، ا. (۱۴۰۵). شناسایی مهارت‌های جوانان بیکار استان خوزستان به منظور اشتغال‌زایی هدفمند: مطالعه کیفی دیدگاه کارآفرینان و صاحب‌نظران، ***جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه***، ۱۵(۱)، ۱۳۳-۱۱۷.

تمامی حقوق انتشار این اثر، متعلق به نشریه جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه دانشگاه تبریز می‌باشد.

این مجله تابع سیاست دسترسی باز از نوع CC By: 4 است.

10.22034/jeds.2026.69917.1908

مقدمه و بیان مسئله

در قرن بیست‌ویکم تغییرات قابل‌توجهی در ماهیت کار و محیط‌های کاری ایجاد شد. پیشرفت‌های فناوری، تحولات اجتماعی–اقتصادی و دگرگونی‌های صنعتی، سازمان‌ها را به‌طور گسترده تحت تأثیر قرار داده‌اند. انتظار می‌رود این تغییرات در آینده، به‌ویژه در دوران پس از همه‌گیری کووید– ۱۹، بیش از پیش تشدید شوند. برای سازگاری با این محیط کاری به‌سرعت در حال تحول، سازمان‌ها به کارکنانی نیاز دارند که متعهد به ارتقای مهارت‌های فنی و حرفه‌ای خود بوده، فناوری‌های نوظهور را بپذیرند، از خودانگیختگی برخوردار باشند و به‌طور فعال در فعالیت‌های کاری مشارکت کنند. چنین ویژگی‌هایی برای دستیابی به سطوح بالای شایستگی، اعتمادبه‌نفس و توانایی انجام مؤثر وظایف، ضروری تلقی می‌شوند. این مجموعه توانمندی‌ها به‌طور کلی با عنوان «مهارت‌های اشتغال‌پذیری» شناخته می‌شود که به‌عنوان رویکردی سازنده برای مواجهه با چالش‌های کنونی در محیط‌های کاری مدرن مطرح است. با این‌حال، بخش عمده‌ای از مطالعات پژوهشی نشان می‌دهند که دانش‌آموختگان همچنان فاقد مهارت‌های اشتغال‌پذیری مبتنی بر نیاز بازار هستند که برای موفقیت در محیط کار قرن بیست‌ویکم ضروری است (توشارو سوراکسا[1]، ۲۰۲۳: ۳–۱).

طبق گزارش صندوق بین‌المللی پول[2]، رشد اقتصادی جهانی همچنان رو به افزایش است (۵٫۵٪ در سال ۲۰۲۱ و ۴٫۲٪ در سال ۲۰۲۲). با این حال، چالش بیکاری هم‌زمان در کشورهای در حال توسعه و کمتر توسعه یافته به‌طور قابل توجهی افزایش یافته است. بر اساس اعلام سازمان بین‌المللی کار[3]، تعداد افراد بیکار در سال ۲۰۲۱ به حدود ۲۰۱ میلیون نفر رسید که نسبت به سال قبل افزایش اندکی داشته است. این وضعیت تا حد زیادی تحت تأثیر همه‌گیری کووید–۱۹ قرار گرفته است که بازار کار و اقتصاد جهانی را به‌طور چشم‌گیری مختل کرده است. در سال‌های اخیر، فقدان فرصت‌های شغلی برای جمعیت جوان در سن کار به یک چالش نوظهور در بسیاری از مناطق تبدیل شده است؛ به‌طور مثال، نرخ بیکاری جوانان در شمال آفریقا ۳۰٪، در کشورهای عربی ۲۷٪ و در جنوب آسیا ۱۳٪ گزارش شده است.

براساس یک پیمایش انجام‌شده توسط گروه Manpower، شرکت پیشرو در حوزه راه‌حل‌های نیروی کار، در سال ۲۰۲۰، حدود ۴۲٪ از کارفرمایان در سطح جهان با چالش‌هایی در جذب کارکنان ماهر مواجه بوده‌اند. شورای منابع انسانی فوربز[4] نگرانی خود را درباره مهم‌ترین چالش، یعنی شکاف مهارتی[5] در شرکت‌ها اعلام کرده است؛ چالشی که پیش‌بینی می‌شود در آینده به شدت عمیق‌تر شود. کارفرمایان همچنین نگران پر کردن این شکاف مهارتی از طریق راهبردهای مختلف هستند، از جمله استخدام کارکنانی که دارای مهارت‌های مورد نیاز محیط کار مدرن باشند، بازآموزی کارکنان موجود و استفاده از فناوری‌های اتوماسیون (صندوق بین‌المللی پول، ۲۰۲۱). علاوه بر این، قنانی و همکاران بر این باورند که دانشگاه‌ها باید به‌عنوان منبع فرهنگ و خلاقیت عمل کنند و زمینه خلق دانش، ویژگی‌ها و مهارت‌های لازم برای رشد شخصی دانشجویان و زندگی حرفه‌ای آنان را فراهم سازند. با این حال، بسیاری از مطالعات تجربی به‌طور مداوم گزارش داده‌اند که برنامه‌های آکادمیک دانشگاه‌ها منسوخ شده و قادر به پاسخگویی به انتظارات بازار کار نیستند (قنانی، مک دوگال و سکستون[6]، ۲۰۱۴: ۲۱۳–۱۹۹).

فاصله مهارتی [7]در بسیاری از مطالعات بین‌المللی مشاهده شده است، از جمله در استرالیا (جکسون و چیمن[8]، ۲۰۱۲: ۱۱۳–۹۵). ایالات متحده آمریکا، بریتانیا، چین، آفریقای جنوبی، ویتنام، اسپانیا، مالزی، هند و بنگلادش (توشارو سوراکس،

1. Tusher and Sooraksa
2. International Monetary Fund
3. International Labour Organization
4. Forbes Human Resources Council
5. Skills Gap
6. Qenani, N. MacDougall, C. Sexton
7. Skill Mismatch
8. Jackson and Chapman

۲۰۲۳: ۲). این شواهد نشان می‌دهد که فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در بسیاری از کشورها هنوز فاقد مهارت‌های مورد نیاز بازار کار مدرن هستند. این فاصله مهارتی پیامدهای گسترده‌ای برای بازار کار دارد، همان‌طور که از افزایش همزمان نرخ بیکاری جهانی، به ویژه در کشورهای در حال توسعه و کمتر توسعه یافته، مشهود است (صندوق بین‌المللی پول و صندوق بین‌المللی کار، ۲۰۲۱).

پیامدهای این شکاف در مهارت‌های اشتغال‌پذیری فراتر از حوزه دانشگاهی است و به‌طور مستقیم بر چشم‌اندازهای اشتغال فارغ‌التحصیلان و مسیرهای شغلی بلندمدت آنان تأثیر می‌گذارد. فاصله میان آنچه دانشگاه‌ها ارائه می‌دهند و آنچه بازار کار مطالبه می‌کند، ضرورت فوری پر کردن این شکاف را برجسته می‌سازد. عدم توجه به این مسئله می‌تواند به دوره‌های طولانی بیکاری، کاهش بهره‌وری نیروی کار و رکود اقتصادی منجر شود و پیامدهایی در سطوح منطقه‌ای و جهانی به همراه داشته باشد. بر این اساس، نیاز مبرمی به انجام پژوهش‌های جامع وجود دارد تا ابعاد و پیچیدگی‌های این عدم تطابق به‌طور عمیق بررسی شده و راهکارهای عملی و قابل اجرا برای همسوسازی مهارت‌های اشتغال‌پذیری با نیازهای کنونی و آتی محیط‌های کاری ارائه شود.

تحقیقات پیشین در حوزه اشتغال جوانان و مهارت شناسی، اگرچه به جنبه‌های کلیدی مانند ناهماهنگی مهارتی و سرمایه انسانی پرداخته‌اند، اما درچند زمینه نظری و کاربردی شکاف‌های قابل توجهی باقی گذاشته‌اند. این شکاف‌ها مانع از طراحی سیاست‌های جامع و مؤثر برای حل معضل بیکاری جوانان شده‌اند. مهمترین این شکاف‌ها عبارتند از: عدم توجه به مهارت‌های غیررسمی و نوظهور: شکاف نظری: نظریه‌های کلاسیک سرمایه انسانی (برای مثال بکر، ۱۹۶۴) و برنامه‌های مهارت‌سنجی عموماً بر مهارت‌های رسمی (مدارک تحصیلی، آموزش‌های فنی) متمرکزند، اما مهارت‌های غیررسمی (مانند مهارت‌های دیجیتال، کارآفرینی، یا مهارت‌های نرم) که در بازار کار امروزی حیاتی‌اند، نادیده گرفته شده‌اند. پیامد اینکه برنامه‌های اشتغال‌زایی ممکن است نیازهای واقعی بخش‌های نوین اقتصاد (مثلاً فریلنسینگ یا اقتصاد گیگ) را پوشش ندهند (بانک جهانی، ۲۰۲۰).

با توجه به منابع انسانی بالقوه در استان خوزستان و نیاز به توسعه اقتصادی، شناسایی مهارت‌های موجود و نیازهای بازار کار می‌تواند به طراحی برنامه‌های آموزشی و اشتغال‌زایی مؤثر کمک کند. خوزستان، با وجود برخورداری از منابع طبیعی غنی مانند نفت، گاز، و زمینه‌ای کشاورزی، با معضل بیکاری به ویژه در میان جوانان و تحصیل کردگان روبه روست. این چالش‌ها ریشه در عوامل ساختاری، محیطی، سیاسی، و اجتماعی دارد. بسیاری از جوانان تحصیلکرده خوزستان به دلیل نبود شغل متناسب با تخصص‌شان به استان‌های دیگر یا خارج از کشور مهاجرت می‌کنند. خروج نیروهای ماهر، چرخه معیوبی از کاهش سرمایه انسانی و رکود اقتصادی را تشدید می‌کند. این پژوهش به شناسایی و تحلیل مهارت‌های جوانان بیکار و بررسی دیدگاه‌های کارآفرینان و مسئولان در این زمینه می‌پردازد. در استان خوزستان، با توجه به ساختار اقتصادی منطقه و کمبود فرصت‌های شغلی متناسب با مهارت‌های جوانان، شناسایی و توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری، به ویژه مهارت‌های فنی، نرم و خود مدیریتی، یک ضرورت اساسی برای توانمندسازی جوانان و افزایش ظرفیت آن‌ها در ورود مؤثر به بازار کار محسوب می‌شود. با اینکه مطالعات متعددی به موضوع مهارت‌های اشتغال‌پذیری پرداخته‌اند، این مقاله قصد دارد با تمرکز بر مهارت‌های جوانان بیکار استان خوزستان به منظور اشتغال‌زایی هدفمند، دیدگاهی نو ارائه دهد. هدف اصلی این مطالعه روشن کردن این مسئله است که از دیدگاه صاحبنظران، کدام مهارت‌ها در شرایط کنونی از اولویت بیشتری برخوردارند؟ چه چالش‌های ساختاری، آموزشی و نهادی مانع انطباق مهارت‌های جوانان با نیازهای واقعی بازار کار می‌شوند؟ و اینکه چه راهبردها و راهکارهایی برای کاهش شکاف مهارتی و بهبود اشتغال‌پذیری جوانان قابل پیشنهاد است؟

چارچوب مفهومی

تحولات ساختاری اقتصاد جهانی، تغییر الگوهای تولید و گسترش اقتصاد مبتنی بر دانش، موجب دگرگونی اساسی در ماهیت اشتغال و الزامات ورود به بازار کار شده است. در چنین شرایطی، بیکاری جوانان صرفاً نتیجه کمبود فرصت‌های شغلی نیست،

بلکه بیش از پیش به ناهمخوانی ساختاری میان نظام تولید مهارت و نیازهای واقعی بازار کار بازمی‌گردد. این وضعیت در مناطق کمترتوسعه‌یافته و دارای ساختار اقتصادی نامتوازن، از جمله استان خوزستان، نمود پررنگ‌تری یافته است.

نظریه تطابق مهارت‌ها بر این ایده بنیادین استوار است که کارایی بازار کار و موفقیت شغلی افراد به میزان انطباق میان مهارت‌ها، دانش و توانمندی‌های نیروی کار با نیازها و الزامات مشاغل بستگی دارد. بر اساس این دیدگاه، هرچه میزان تطابق میان مهارت‌های عرضه‌شده توسط نیروی کار و مهارت‌های مورد تقاضای بازار کار بیشتر باشد، احتمال اشتغال، بهره‌وری شغلی و رضایت شغلی افزایش می‌یابد و در مقابل، عدم تطابق مهارت‌ها به بیکاری، اشتغال ناقص و کاهش بهره‌وری منجر می‌شود. در ادامه به مفاهیم اساسی نظریه تطابق پرداخته می‌شود.

۱. مفهوم عدم تطابق مهارت‌ها

واژه عدم تطابق مهارت‌ها در ادبیات اقتصادی و همچنین در راهبردهای ملی و جهانی بازار کار و آموزش، کاربرد فراوانی دارد. این اصطلاح به‌طور کلی به شکاف میان مهارت‌های موجود در نیروی کار و الزامات و نیازهای شغلی اشاره دارد (هاندل[1]، ۲۰۱۶: ۴۶).

در چارچوب این نظریه، عدم تطابق مهارت‌ها[2] زمانی رخ می‌دهد که سطح، نوع یا ترکیب مهارت‌های افراد با نیازهای شغلی همخوانی نداشته باشد. عدم تطابق مهارت‌ها به وجود شکاف و ناهماهنگی میان مهارت‌های متقاضیان شغل یا کارکنان شاغل و الزامات و نیازهای مشاغل اشاره دارد. انواع عدم تطابق مهارت‌ها بر اساس سه معیار اصلی شناسایی می‌شوند: نخست، ماهیت عدم تطابق (مازاد مهارت در برابر کمبود مهارت)؛ دوم، (طرف گزارش‌دهنده؛ کارفرما در برابر کارگر یا متقاضی شغل)؛ و سوم، نوع مهارت‌ها (مهارت‌های شناختی در برابر مهارت‌های فنی). تفاوت در انواع عدم تطابق مهارت‌ها موجب تنوع قابل توجه در تفسیرهای کیفی و شیوه‌های سنجش کمی این پدیده می‌شود (مالتسوا[3]، ۲۰۱۹: ۴۳).

عدم تطابق مهارت‌ها به وضعیتی اشاره دارد که در آن میان مهارت‌های در اختیار نیروی کار و مهارت‌های مورد نیاز مشاغل، هم از نظر سطح مهارت و هم از نظر نوع مهارت شکاف وجود دارد. در ادبیات پژوهشی، تمایزی مهم میان عدم تطابق مهارت‌ها در کوتاه‌مدت و بلندمدت قائل می‌شوند. ستینگر[4] (۲۰۱۲) عدم تطابق مهارت‌ها در کوتاه‌مدت را شکافی جاری در سطح یا ترکیب مهارت‌ها می‌داند که عمدتاً ناشی از انطباق ناقص میان متقاضیان شغل و فرصت‌های شغلی موجود است. از منظر وی، این نوع عدم تطابق بیش از همه به ناکارآمدی سیاست‌ها و نهادهای بازار کار مرتبط است، در حالی که مسئولیت اصلی عدم تطابق‌های بلندمدت بر عهده نظام آموزش رسمی قرار دارد. با این حال، ضعف‌های نظام آموزشی می‌توانند زمینه‌ساز بروز عدم تطابق‌های کوتاه‌مدت نیز باشند، به‌ویژه در حوزه مهارت‌ها و شایستگی‌های عمومی. بنابراین، می‌توان گفت که دو تبیین اصلی عدم تطابق مهارت‌ها—یعنی از یک‌سو کاستی‌های فرایند جذب و استخدام و مشارکت محدود کارفرمایان در توسعه نیروی انسانی، و از سوی دیگر نارسایی‌های آموزش رسمی—رویکردهایی مکمل‌اند و نه متعارض، و هر دو در شکل‌گیری پدیده عدم تطابق مهارت‌ها نقش دارند (همان، ۴۷-۴۶).

۲. ریشه‌های نظری

نظریه تطابق مهارت‌ها ریشه در نظریه سرمایه انسانی دارد که بر اهمیت آموزش و مهارت به‌عنوان سرمایه‌ای برای افزایش بهره‌وری و درآمد تأکید می‌کند. با این حال، نظریه تطابق مهارت‌ها فراتر از صرف آموزش رسمی، بر تناسب کیفی مهارت‌ها با نیازهای واقعی بازار کار تمرکز دارد. از این منظر، صرف افزایش سطح تحصیلات بدون توجه به نیازهای بازار کار نمی‌تواند تضمین‌کننده اشتغال باشد.

1. Handel
2. Skill Mismatch
3. Maltseva
4. Sattinger

۳. پیامدهای عدم تطابق مهارت‌ها

مطابق این نظریه، عدم تطابق مهارت‌ها پیامدهای چندسطحی دارد:

- در سطح فردی: افزایش احتمال بیکاری، اشتغال ناپایدار، کاهش رضایت شغلی و اتلاف سرمایه انسانی
- در سطح سازمانی: کاهش بهره‌وری، افزایش هزینه‌های آموزش مجدد و نرخ ترک شغل
- در سطح کلان: افزایش نرخ بیکاری، کاهش رشد اقتصادی و ناکارآمدی نظام آموزشی

٤. نقش آموزش عالی در تطابق مهارت‌ها

بر اساس نظریه تطابق مهارت‌ها، دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی نقش کلیدی در کاهش شکاف مهارتی ایفا می‌کنند. همسویی برنامه‌های آموزشی با نیازهای بازار کار، تقویت مهارت‌های نرم و حرفه‌ای، و ایجاد ارتباط مؤثر میان دانشگاه و صنعت، از جمله راهبردهای اساسی برای بهبود تطابق مهارت‌ها به شمار می‌روند.

چارچوب مفهومی این پژوهش بر مبنای نظریه تطابق مهارت‌ها و با رویکرد جامعه‌شناسی اقتصادی، بیکاری جوانان را پیامد برهم‌کنش میان کنشگران بازار کار (جوانان، کارآفرینان و نهادهای آموزشی) و ساختارهای اقتصادی–نهادی می‌داند. از این منظر، مهارت‌ها صرفاً ویژگی‌های فردی نیستند، بلکه محصول فرآیندهای اجتماعی، نهادی و سیاستی‌اند که در بسترهای منطقه‌ای شکل می‌گیرند.

در این چارچوب، مهارت‌های جوانان بیکار به‌عنوان مفهوم محوری پژوهش در نظر گرفته می‌شود که شامل مهارت‌های فنی و تخصصی، مهارت‌های نرم و اجتماعی، مهارت‌های دیجیتال و مهارت‌های کارآفرینانه است. این مهارت‌ها در تعامل با تقاضای مهارتی بازار کار استان خوزستان معنا پیدا می‌کنند؛ بازاری که متأثر از ساختار اقتصادی نفت‌محور، محدودیت تنوع صنعتی، ضعف بخش خصوصی مولد و وابستگی به اشتغال دولتی است. در چنین ساختاری، شکاف مهارتی نه‌تنها ناشی از ضعف فردی جوانان، بلکه نتیجه ناهماهنگی نهادی میان آموزش، سیاست‌های اشتغال و نیازهای واقعی اقتصاد منطقه‌ای است.

از منظر جامعه‌شناسی اقتصادی، کارآفرینان و صاحب‌نظران بازار کار به‌عنوان کنشگران کلیدی، نقش واسط میان ساختار اقتصادی و نیروی کار را ایفا می‌کنند. ادراک آنان از مهارت‌های موردنیاز، بازتابی از منطق بازار، محدودیت‌های نهادی و فرصت‌های واقعی اشتغال در سطح منطقه‌ای است. بنابراین، شناسایی مهارت‌های موردنیاز از دیدگاه این گروه‌ها، امکان درک عمیق‌تری از سازوکارهای بازتولید بیکاری جوانان و ناکارآمدی سیاست‌های اشتغال‌زایی فراهم می‌سازد.

بر این اساس، چارچوب مفهومی پژوهش بر این فرض استوار است که اشتغال‌زایی هدفمند تنها در صورتی محقق می‌شود که برنامه‌های مهارت‌آموزی، سیاست‌های بازار کار و نظام آموزش عالی با ساختار اقتصادی منطقه و منطق واقعی تقاضای نیروی کار هم‌راستا شوند. عدم توجه به این هم‌راستایی، به تداوم بیکاری، اشتغال ناپایدار و اتلاف سرمایه انسانی منجر خواهد شد. در مقابل، کاهش شکاف مهارتی می‌تواند به افزایش اشتغال‌پذیری جوانان، تقویت اقتصاد محلی و ارتقای توسعه منطقه‌ای بینجامد.

نظریه سرمایه انسانی

مطابق نظریه بکر[1] (۱۹۶۴) و شولتز[2] (۱۹۶۱)، سرمایه انسانی شامل مجموعه دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های افراد است که موجب افزایش بهره‌وری و در نتیجه درآمد آنان می‌شود. سرمایه‌گذاری در آموزش و مهارت‌آموزی بازده اقتصادی دارد.

سرمایه انسانی به مجموعه دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و ویژگی‌های فردی اطلاق می‌شود که در فرآیند تولید اقتصادی نقش دارند. این سرمایه از طریق سرمایه‌گذاری در آموزش، بهداشت، آموزش حرفه‌ای و تجربه کسب می‌شود (بکر، ۱۹۶۴: ۲۳). بر خلاف سرمایه فیزیکی که ملموس است، سرمایه انسانی یک دارایی نامشهود است که در افراد تجسم یافته است.

1. Becker
2. Schultz

اشکال سرمایه انسانی عبارتند از:

- آموزش رسمی: تحصیلات دانشگاهی و مدرسی
- آموزش غیررسمی: دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت و کارگاه‌ها
- سرمایه سلامت: وضعیت فیزیکی و روانی افراد
- تجربه کاری: دانش کسب شده از طریق اشتغال
- مهارت‌های شناختی: توانایی حل مسئله و تفکر انتقادی
- مهارت‌های غیرشناختی: ویژگی‌های شخصیتی مانند پشتکار و انضباط (هکمن، ۲۰۰۰: ۴۷).

مدل استاندارد سرمایه انسانی بر این فرض استوار است که افراد به صورت عقلانی تصمیم می‌گیرند که در سرمایه انسانی خود سرمایه‌گذاری کنند تا مطلوبیت مادام‌العمر خود را به حداکثر برسانند. این مدل هزینه‌ها و منافع حال و آینده را مقایسه می‌کند (بکر، ۱۹۶۴: ۳۵).

سرمایه انسانی به عنوان موتور محرک رشد اقتصادی شناخته می‌شود. مطالعات نشان می‌دهند که افزایش یک سال در متوسط تحصیلات نیروی کار می‌تواند رشد اقتصادی را ۰/۳ تا ۰/۵ درصد افزایش دهد (هکمن[1]، ۲۰۰۰: ۷۲).

پیشینهٔ تجربی

تعداد قابل توجهی از مطالعات به مهارت‌های اشتغال‌پذیری، ناهماهنگی مهارتی، نقش مهارت‌های نرم در اشتغال جوانان، شناسایی مهارت‌های کارآفرینی و اجتماعی بر اشتغال جوانان پرداخته‌اند. توجه به این موضوع در سال‌های اخیر به طور مداوم افزایش یافته است.

آقاپور و همکاران (۱۳۹۳) در رتبه بندی نقش مهارتهـای کلیـدی منتقـل شده به واسطه محتوای برنامه درسی در شکل‌گیری قابلیت اشتغال میان دانشجویان تحصیلات تکمیلی رشته‌های کشاورزی دانشگاه تهران نشان دادند که در قابلیت اشتغال دانشجویان اهمیت مهارت توسعه کسب و کار بیشتر از مهارت توسعه فردی و مهارت آکادمیک است.

فرنگ و همکاران (۱۴۰۱) در مطالعه خود تحت عنوان شناسایی ابعاد و مولفه‌های کلیدی اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان کارشناسی دوره‌های علوم رفتاری دانشگاه ۴ مولفه اصلی شایستگی‌های فردی، شایستگی‌های حرفه‌ای، شایستگی‌های فرهنگی و شایستگی‌های اجتماعی دسته‌بندی کردند که دانش و مهارت‌های عملی آکادمیک در رأس مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری شناخته شد. نوذری و همکاران (۱۴۰۰) در مطالعه خود در زمینه بررسی مساله شغل یابی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، نشان دادند که شبکه روابط اجتماعی قوی نقش بیشتر و موثرتری در اشتغال فارغ‌التحصلان دانشگاهی دارد و همچنین از میان مهارت‌های مورد مطالعه و مورد نیاز برای دست‌یابی به شغل، مهارت‌های نرم از اهمیت فزون‌تری و کارامدتری نسبت به دیگر مهارت‌های فنی، سخت و آکادمیک برخوردار است.

روزنبرگ، هایملر و موروتِه[2] (۲۰۱۲) هشت بعد از مهارت‌های پایه اشتغال‌پذیری را با ۴۷ مؤلفه معرفی کردند، از جمله: مهارت‌های پایه محاسباتی و سواد، تفکر انتقادی، حل مسئله، ارتباطات، کار تیمی، سازگاری، مهارت‌های بین‌فردی، مهارت مدیریت، مهارت رهبری، کاربرد مهارت‌های فناوری اطلاعات، مهارت تفکر سیستمی و اخلاق کاری. در مطالعات اخیر، بلومبرگ[3] (۲۰۱۸) پنج مهارت نرم برتر مورد نیاز کارفرمایان در ایالات متحده را پیشنهاد کرده است که شامل: کار تیمی، تفکر انتقادی، حل مسائل پیچیده، سازگاری و قضاوت اخلاقی است.

هامبورگ و فان‌در ولدن[4] (۲۰۱۵) شش نوع مهارت را در نظر گرفته‌اند: مهارت‌های حرفه‌ای، مهارت‌های نوآورانه و خلاقانه، مهارت‌های بین‌فردی، مهارت‌های عمومی دانشگاهی، مهارت‌های راهبردی و سازمانی و مهارت‌های تجاری و

1. Heckma
2. Rosenberg, Heimler & Morote
3. Bloomberg
4. Humburg, van der Velden

کارآفرینانه. مطالعه آن‌ها بر اهمیت این مهارت‌ها برای فرآیند جذب فارغ‌التحصیلان در کشورهای اروپایی تأکید دارد. در یونان ماتسوکا و میهایل[1] (۲۰۱۶) پیشنهاد کردند که شرکت‌های یونانی ارزش بیشتری برای فارغ‌التحصیلان تازه‌وارد با مهارت‌های زیر قائل هستند: گرایش به یادگیری، کار تیمی، تلاش اضافی، صداقت، ارتباطات، حرفه‌ای‌گری، سازگاری، تعیین هدف، هوش هیجانی، انگیزه، خودآگاهی و ابتکار و خلاقیت. این مطالعه همچنین گزارش داد که مهارت‌هایی که بیشترین عدم تطابق را دارند شامل تعیین هدف، مهارت‌های نفوذی، رهبری، خودآگاهی، حرفه‌ای‌گری و هوش هیجانی است.

توشار و سوراکسا (۲۰۲۳) در مطالعه‌ای با استفاده از مرور نمیه‌سیستماتیک ادبیات پژوهشی به بررسی مطالعات مربوط به اشتغال‌پذیری جهت شناسایی مهارت‌های اساسی اشتغال‌پذیری که کارفرمایان از فارغ‌التحصیلان تازه‌وارد انتظار دارند پرداختند. این مرور شامل ۳۰ سال مطالعات پژوهشی و گزارش‌های دولتی منتشرشده به زبان انگلیسی است و ۲۵ مطالعه را براساس رویه‌ها و دلایل علمی برای مرور سیستماتیک در نظر گرفتند. پس از حذف موارد تکراری، ۸۷ مهارت منحصر به فرد شناسایی شد و در سه بازه زمانی متمایز (دهه ۱۹۹۰، ۲۰۰۰ و ۲۰۱۰) دسته‌بندی گردید، که حل مسئله، ارتباطات، کار تیمی، سازگاری و تمایل به یادگیری از مهارت‌های پرارجاع و رایج در طول زمان بودند. نتایج مطالعه نشان داد میان انتظارات کارفرمایان و مهارت‌های واقعی فارغ‌التحصیلان تفاوت وجود دارد.

جمع‌بندی و نقد پیشینه پژوهش

با وجود توجه گسترده به مهارت‌های جوانان در حوزه مهارت‌های جوانان، اشتغال‌پذیری و عدم تطابق مهارت، مطالعات موجود نشان می‌دهند که:

- عدم تطابق مهارت‌ها همچنان یک چالش اساسی است؛ بیشتر مطالعات نشان می‌دهند که فارغ‌التحصیلان، به ویژه جوانان تازه‌وارد، مهارت‌های مورد انتظار کارفرمایان را به طور کامل ندارند.
- تمرکز عمده بر مهارت‌های عمومی و نرم است؛ بسیاری از مطالعات بین‌المللی به مهارت‌های نرم و فرابخشی توجه کرده‌اند، اما مهارت‌های خاص منطقه‌ای و مرتبط با نیازهای بازار کار محلی کمتر بررسی شده‌اند.
- رابطه بین مهارت‌های فنی و مهارت‌های کارآفرینی کم‌تر تحلیل شده است؛ مهارت‌های مرتبط با نوآوری، کارآفرینی و توسعه کسب‌وکار، به ویژه در کشورهای در حال توسعه، می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در اشتغال‌زایی هدفمند ایفا کند.
- فقدان مطالعات مبتنی بر داده‌های محلی و بومی؛ بیشتر داده‌ها به سطح ملی یا بین‌المللی مربوط هستند و نیاز به مطالعاتی وجود دارد که شرایط بازار کار و ویژگی‌های جمعیت جوان استان خوزستان را به صورت خاص مورد تحلیل قرار دهند.
- تفاوت جنسیتی، منطقه‌ای و صنعتی در مطالعات کمتر مورد توجه بوده است؛ این امر می‌تواند منجر به برنامه‌ریزی ناکارآمد برای آموزش مهارت‌ها و اشتغال هدفمند شود.

با توجه به یافته‌های موجود، شناسایی مهارت‌های مورد نیاز جوانان بیکار در استان خوزستان و تطبیق آن با نیازهای واقعی کارفرمایان منطقه‌ای یک ضرورت علمی و عملی است. تمرکز بر مهارت‌های نرم، فنی، کارآفرینی و اجتماعی و همچنین طراحی برنامه‌های آموزشی مبتنی بر نیازهای بازار محلی می‌تواند راهکاری مؤثر برای کاهش ناهماهنگی مهارتی و ارتقای اشتغال هدفمند جوانان ارائه دهد.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر روش، کیفی و با استفاده از تحلیل مضمون انجام شد. تحلیل مضمون یک روش نظام‌مند برای شناسایی، تحلیل و گزارش الگوهای معنایی (مضامین) در داده‌های کیفی است و امکان استخراج دیدگاه‌های مشارکت‌کنندگان و

1. Matsouka & Mihail

شناسایی موضوعات کلیدی را فراهم می‌کند. در این مطالعه، داده‌ها بر اساس رویکرد شش‌مرحله‌ای بروان و کلارک[1] (۲۰۰۶) تحلیل شدند که شامل آشنایی با داده‌ها، تولید کدها، جستجوی مضامین، بازبینی مضامین، تعریف و نام‌گذاری مضامین و تهیه گزارش نهایی است. جامعه مشارکت‌کنندگان کلیه اعضای هیات علمی، کارفرمایان و مسئولان مرتبط با اشتغال و کارآفرینان می‌باشند. نمونه‌گیری هدفمند برای انتخاب شرکت‌کنندگان استفاده شد. جمع‌آوری داده‌ها تا زمانی که داده‌ها به اشباع رسیدند، ادامه یافت، که این امر با ۱۸ مصاحبه محقق شد. شایان ذکر است که اعضای هیات علمی دانشگاه با علامت اختصاری (FM[2]) و کارفرمایان و کارافرینان و مسئولین مرتبط با اشتغال با علامت اختصاری (EM[3]) نشان داده شده‌اند. داده‌ها از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته گردآوری شدند. جهت اعتبارسنجی پژوهش از موارد زیر استفاده گردید:

- بازبینی توسط مشارکت‌کنندگان[4]: ارائه نتایج به برخی مصاحبه‌شوندگان برای تأیید دقت تحلیل.
- توافق بین کدگذاران[5]: استفاده از دو کدگذار مستقل برای افزایش پایایی.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از تحلیل مضمون استفاده شد.

معیارهای اصلی ورود به میدان

۱- مرتبط بودن مستقیم با حوزه اشتغال و مهارت
۲- دارا بودن دانش و تجربه کافی
۳- توانایی و تمایل برای انتقال تجربه
۴- دسترسی‌پذیری (امکان برقراری ارتباط و ترتیب دادن جلسه مصاحبه با فرد وجود داشته باشد).
۵- رضایت آگاهانه (تمایل شخص برای شرکت داوطلبانه در تحقیق)

جدول شمار ۱: ویژگی‌های توصیفی مشارکت‌کنندگان

ردیف	کد مشارکت‌کننده	جنسیت	درجه علمی/پست سازمانی	سازمان/شرکت	سابقه خدمت	مدرک تحصیلی
۱	(EM1)	مرد	کارفرما	پیمانکار سازمان برق	۲۵	کارشناس برق
۲	(EM2)	زن	کارفرما	فرودگاه اهواز (CIP)	۱۰	کارشناس خدمات اجتماعی
۳	(EM3)	مرد	کارفرما	پیمانکار حوزه ساختمان	۱۸	مهندسی عمران
۴	(EM4)	زن	کارفرما	مجتمع درمانگاهی کمیل	۱۵	کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی
۵	(EM5)	مرد	مسئول مرتبط با اشتغال	شهرک صنعتی شماره ۱	۲۰	کارشناسی معدن
۶	(EM6)	زن	مسئول مرتبط با اشتغال	شهرک صعنتی شماره ۲	۱۲	مهندسی بهداشت حرفه‌ای
۷	(EM7)	مرد	مسئول مرتبط با اشتغال	پتروشیمی	۲۲	ارشد شیمی
۸	(EM8)	زن	مسئول مرتبط با اشتغال	شهرک صنعتی شماره۴	۹	کارشناس صنایع
۹	(EM9)	مرد	مسئول مرتبط با اشتغال	معاونت اقتصادی استانداری	۲۸	دکترای اقتصاد
۱۰	(EM10)	زن	کارآفرین	شهرک صنعتی شماره۲	۱۴	ارشد فیزیک
۱۱	(EM11)	مرد	کارآفرین	کشت و صنعت نیشکر	۱۱	ارشد صنایع
۱۲	(EM12)	زن	کارآفرین	شهرک صنعتی شماره ۴	۱۶	کارشناس برنامه ریزی
۱۳	(EM13)	مرد	کارآفرین	مجتمع درمانگاهی ابن سینا	۸	کارشناس ارشد مهندسی پزشکی

1. Braun & Clarke
2. Faculty Member
3. Employer
4. Member Checking
5. Inter-coder Reliability

ادامه جدول شمار ۱

ردیف	کد مشارکت‌کننده	جنسیت	درجه علمی/پست سازمانی	سازمان/شرکت	سابقه خدمت	مدرک تحصیلی
۱۴	(FM1)	مرد	استاد دانشگاه	دانشگاه شهید چمران	۳۰	دکترای اقتصاد
۱۵	(FM2)	زن	استاد دانشگاه	دانشگاه شهید چمران	۱۸	دکترای جامعه شناسی
۱۶	(FM3)	مرد	دانشیار دانشگاه	دانشگاه شهید چمران	۲۵	دکترای جامعه شناسی توسعه
۱۷	(FM4)	زن	دانشیار دانشگاه	دانشگاه پیام نور اهواز	۱۵	دکترای برنامه ریزی آموزشی
۱۸	(FM5)	مرد	استادیار دانشگاه	جهاد دانشگاهی اهواز	۲۰	دکترای اقتصاد

یافته‌های پژوهش

تحلیل مضمون مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۱۸ نفر از مطلعین کلیدی، منجر به شناسایی چهار مضمون اصلی و دوازده مضمون فرعی شد. این مضامین نه تنها چالش‌های پیش رو را آشکار می‌کنند، بلکه مسیرهای راهبردی برای حرکت به سمت اشتغال‌زایی هدفمند را نیز مشخص می‌سازند. در ادامه، هر مضمون به طور مفصل شرح داده شده و با گزیده‌ای از گفته‌های مشارکت‌کنندگان غنی شده است.

جدول شماره ۲: تحلیل مضمون: شناسایی مهارت‌ها و چالش‌های اشتغال جوانان در استان خوزستان

ردیف	مضمون اصلی	مضمون فرعی	شواهد گفتاری (گزیده‌ای از مصاحبه‌ها)
۱	چالش‌های ساختاری و کلان	ناهماهنگی بین دستگاه‌های دولتی	"هیچ نهاد هماهنگ‌کننده‌ای بین صنعت، دانشگاه و سازمان فنی و حرفه‌ای وجود ندارد. هر کسی برای خودش کار می‌کند." (مسئول مرتبط با اشتغال)
		ناپایداری اقتصادی	"سرمایه‌گذار به دلیل مشکلات تأمین مالی و نوسان قیمت‌ها مطمئن نیست، بنابراین پروژه‌ای راه نمی‌اندازد." (کارفرما)
		تمرکز بر صنایع سرمایه‌بر	"صنعت نفت سرمایه‌بر است و اشتغال کمی ایجاد می‌کند. ما از کسب‌وکارهای کوچک و متوسط غافل شده‌ایم." (استاد دانشگاه)
۲	شکاف‌مهارتی‌و آموزشی	دوری دانشگاه از نیازهای صنعت	"در دانشگاه‌ها تئوری تدریس می‌شود، اما صنعت به نیروی عملیاتی نیاز دارد. یک مهندس باید بتواند شیرآلات را عوض کند." (کارفرما)
		فقدان مهارت‌های نرم	"جوانان ما حتی نمی‌توانند یک رزومه درست بنویسند یا در مصاحبه کاری حاضر شوند. اعتماد به نفس و کار تیمی بزرگ‌ترین ضعف‌هاست." (مسئول اجرایی)
		واپس‌ماندگی محتوای آموزشی	"امکانات و دستگاه‌های بسیاری از مراکز آموزشی ما قدیمی است و دانش‌آموزان با فناوری‌های روز صنعت آشنا نمی‌شوند." (استاد دانشگاه)
۳	مهارت‌های‌مورد نیاز	مهارت‌های فنی تخصصی	"ما به تکنسین‌هایی نیاز داریم که در حوزه برق صنعتی، اتوماسیون و تعمیرات تخصصی ماشین‌آلات کشاورزی مهارت داشته باشند." (کارفرما)
		مهارت‌های نرم	"کسی که انعطاف‌پذیر باشد و بتواند تحت فشار کار کند، حتی با تجربه کم، برای ما ارزشمندتر است." (مدیر اجرایی)
		مهارت‌های کارآفرینی	"جوانان به جای جویای کار بودن، باید ایجادکننده کار باشند. این نیازمند آموزش‌های مالی و بازاریابی است." (استاد اقتصاد)
۴	راهکارهای پیشنهادی	تحول در نظام آموزشی	"باید سیستم آموزش دوال آلمان را اجرا کنیم؛ دانشجو نصف هفته را در کارخانه و نصف هفته را در دانشگاه بگذراند." (مسئول اجرایی)
		توسعه اکوسیستم کارآفرینی	"به شتاب‌دهنده‌های تخصصی در حوزه‌های نفت و کشاورزی نیاز داریم، نه فقط برگزاری همایش." (کارآفرین)
		ایجاد پایگاه داده یکپارچه	"یک سامانه داشته باشیم که دقیقاً بداند در هر شهرستان چه تعداد برق‌کار یا جوشکار نیاز است." (استاد دانشگاه)

مضمون اصلی اول: چالش‌های ساختاری و کلان (بسترهای نامساعد)

این مضمون به موانعی می‌پردازد که ریشه در ساختارهای کلان اقتصادی، اداری و نهادی استان دارند و محیطی نامساعد برای سرمایه‌گذاری و اشتغال‌زایی ایجاد می‌کنند. یافته‌ها نشان می‌دهند که عدم هماهنگی بین نهادها، ناپایداری اقتصادی، تمرکز بر اقتصاد تک‌محصولی و ضعف سیاست‌گذاری‌های توسعه‌ای، سبب محدود شدن فرصت‌های شغلی حتی برای افرادی می‌شود که دارای مهارت کافی و آمادگی ورود به بازار کار هستند. در این بستر، توانمندی‌ها و مهارت‌های فردی به تنهایی نمی‌توانند تضمین‌کننده اشتغال موفق باشند و نیاز به اصلاحات ساختاری و ایجاد چارچوب‌های حمایتی از سرمایه‌گذاری و کارآفرینی احساس می‌شود. به این ترتیب، چالش‌های ساختاری و کلان نه تنها مانع توسعه اشتغال می‌شوند، بلکه بر انگیزه و بهره‌وری نیروی کار و سرمایه انسانی نیز تأثیر منفی می‌گذارند.

ناهماهنگی بین دستگاه‌های دولتی: ناهماهنگی بین دستگاه‌های دولتی به وضعیتی گفته می‌شود که سازمان‌ها، نهادهای اجرایی و دولتی در زمینه سیاست‌های اشتغال و توسعه مهارت‌های جوانان با یکدیگر هماهنگ نیستند. به نظر می‌رسد بزرگ‌ترین مانع، فقدان رهبری واحد و هماهنگی است. همانطور که مشارکت کننده (EM5) گفته است:

«متأسفانه هر نهاد برای خودش سازوکارهایی جداگانه دارد. تا زمانی که این جزیره‌های جدا از هم داریم، مشکل اشتغال حل نخواهد شد».

در همین زمینه مشارکت کننده (FM3) بیان می‌کند که:

«بدون ایجاد پیوند نهادی میان دستگاه‌های مسئول، هرگونه برنامه‌ریزی در حوزه اشتغال با خطر موازی‌کاری و اتلاف منابع مواجه خواهد بود».

ناپایداری اقتصادی و سرمایه‌گذاری: یکی دیگر از چالش‌های ساختاری و کلان که از مصاحبه‌ها با کارآفرینان و مسئولان شناسایی شد، ناپایداری اقتصادی و سرمایه‌گذاری بود. عدم ثبات رشد اقتصادی و درآمدها سرمایه‌گذاران را محتاط کرده است. مشارکت کننده (EM3) با ابراز نگرانی اظهار داشت

«ما قصد توسعه کارگاه و جذب ده نیروی جدید را داشتیم، اما نوسان قیمت ارز و مواد اولیه تمام شده برنامه ما را به هم زد. در چنین شرایطی هیچ سرمایه‌گذاری ریسک نمی‌کند».

اقتصاد تک‌محور و سرمایه‌بر: بر اساس دیدگاه مشارکت کنندگان (اساتید و کارآفرینان) تمرکز شدید اقتصاد استان بر چند صنعت خاص به ویژه نفت، گاز و پتروشیمی، سبب شده تا سایر بخش‌های اقتصادی رشد نکنند و ظرفیت اشتغال‌زایی پایدار برای جوانان به شدت محدود شود. در واقع وابستگی شدید اقتصاد استان به این صنایع که ذاتاً اشتغال‌زایی کمی دارند، به عنوان یک تله توسعه‌ای عمل می‌کند. مشارکت کننده (FM5) توضیح داد که:

«خوزستان در دام منابع طبیعی گرفتار شده است. درآمدهای نفتی توجه را از سایر پتانسیل‌ها مانند کشاورزی پیشرفته، گردشگری و صنایع خلاق منحرف کرده است».

مضمون اصلی دوم: شکاف عمیق مهارتی-آموزشی (ناتوانی نظام عرضه)

این مضمون پاسخ به این سؤال است که چرا نیروی کار جوان استان برای بازار کار موجود آماده نیست. مضمون «شکاف عمیق مهارتی–آموزشی» به فاصله و ناهماهنگی میان آنچه جوانان در نظام آموزشی و دانشگاهی فرا می‌گیرند و آنچه بازار کار واقعاً نیاز دارد اشاره دارد. به‌عبارت دیگر، نظام آموزشی و مهارتی موجود در استان (وکشور) نتوانسته است مهارت‌هایی را به جوانان بیاموزد که با نیازهای واقعی صنایع و کارفرمایان همخوان باشد. این فاصله سبب شده است حتی افراد تحصیل‌کرده و دارای مدارک دانشگاهی نیز با بیکاری و ناتوانی در یافتن شغل مناسب مواجه شوند.

فقدان پیوند دانشگاه و صنعت: این شکاف به وضوح در گفته‌های همه گروه‌ها مشهود بود. «فقدان پیوند دانشگاه و صنعت» به نبود ارتباط مؤثر، ساختاریافته و هدفمند بین مراکز علمی و دانشگاهی از یک سو و بخش‌های صنعتی، تولیدی و

خدماتی از سوی دیگر اشاره دارد. در واقع، نظام آموزش عالی در استان خوزستان، مشابه بسیاری از نقاط کشور، به‌صورت منفک از نیازهای بازار کار عمل می‌کند؛ یعنی محتوای دروس، شیوه‌های آموزش و مسیرهای مهارتی دانشگاه‌ها به‌گونه‌ای طراحی نشده‌اند که به نیازهای واقعی صنایع و کارفرمایان پاسخ دهند. مشارکت کنند (EM7) با ذکر مثال گفت:

«فارغ‌التحصیل مهندسی شیمی که برای مصاحبه آمده بود، نمی‌توانست برج تقطیر را به درستی توضیح دهد. تمام دانش او تئوری و از کتاب‌های ترجمه‌شده بود که با واقعیت‌های صنعت ما فاصله زیادی داشت».

کم‌توجهی به مهارت‌های نرم: بسیاری از کارفرمایان امروز معتقدند که حتی اگر فارغ‌التحصیلان از نظر دانش فنی آماده باشند، از نظر مهارت‌های ارتباطی، تیمی و حل مسئله دچار ضعف جدی‌اند. ضعف در مهارت‌های ارتباطی، حل مسئله و انعطاف‌پذیری، حتی از کمبود مهارت‌های فنی نیز پررنگ‌تر گزارش شد. مشارکت کننده (EM5) اشاره کرد:

«ما دوره‌ای برای آموزش نگارش رزومه و مهارت‌های مصاحبه گذاشتیم. باور کنید استقبال آنقدر زیاد بود که فهمیدیم مشکل از کجاست».

واپس‌ماندگی محتوای آموزشی: «واپس‌ماندگی محتوای آموزشی» به معنای عدم به‌روزرسانی سرفصل‌ها، منابع و شیوه‌های تدریس در نظام آموزشی متناسب با تحولات علمی، فناورانه و نیازهای واقعی بازار کار است. در چنین شرایطی، دانشگاه‌ها و مراکز مهارت‌آموزی، همچنان بر مبنای برنامه‌های آموزشی قدیمی و تکراری عمل می‌کنند و در نتیجه، دانش‌آموختگان با دانش و مهارت‌های منسوخ وارد بازار کار می‌شوند — بازاری که نیازمند مهارت‌های نوین، خلاقیت و آشنایی با فناوری‌های جدید است. نظام آموزشی از تحولات سریع فناوری عقب افتاده است. عدم تطابق مهارت‌ها، به ویژه در زمینه‌های آموزشی و شغلی، به عنوان یکی از علل اصلی بیکاری ساختاری است. مشارکت کننده (FM1) اظهار کرد:

«تجهیزات بسیاری از کارگاه‌های دانشگاهی ما مربوط به دهه ۷۰ است. چگونه انتظار داریم دانشجو با دوره‌های روز دنیا آشنا شود در حالی که ما هنوز با رله آموزش می‌دهیم».

مضمون اصلی سوم: مهارت‌های مورد نیاز و اولویت‌دار (نیازهای واقعی بازار)

این مضمون، نیازهای مشخص و فوری بازار کار استان را شناسایی می‌کند. می‌توان گفت این مضمون، بُعد «اثباتی و سازنده» پژوهش است — یعنی برخلاف دو مضمون پیشین که بر چالش‌ها و شکاف‌ها متمرکز بودند، این مضمون نشان می‌دهد بازار کار خوزستان چه مهارت‌هایی را واقعاً نیاز دارد و چگونه می‌توان بر مبنای آن، مسیر اشتغال‌زایی هدفمند جوانان را طراحی کرد. این مضمون به شناسایی و تحلیل مهارت‌هایی می‌پردازد که بازار کار استان خوزستان واقعاً به آن‌ها نیاز دارد و در عین حال، جوانان بیکار کمتر از آن برخوردارند.

بررسی مصاحبه‌ها با اساتید، کارآفرینان، مدیران صنایع و مسئولان اشتغال نشان داد که بخش عمده‌ای از فرصت‌های شغلی خالی در استان به دلیل نبود مهارت‌های خاص، فنی و رفتاری در میان نیروی کار جوان بی‌استفاده مانده است. به بیان دیگر، مشکل فقط «نبود شغل» نیست، بلکه عدم انطباق مهارت‌ها با نیاز بازار کار نیز عاملی تعیین‌کننده است.

مهارت‌های فنی تخصصی: نیاز به تکنسین‌های عملیاتی در حوزه‌های خاص بسیار احساس می‌شود. این گروه از مهارت‌ها بیشترین تقاضا را در صنایع و مشاغل استان دارند و مستقیماً با بخش‌های تولیدی مرتبط‌اند. مهارت‌های فنی در صنایع نفت، گاز، پتروشیمی و فولاد (جوشکاری، برق صنعتی، مکانیک، کنترل و ابزار دقیق)، مهارت‌های کشاورزی نوین (آبیاری هوشمند، گلخانه‌ای، بسته‌بندی محصولات)، مهارت‌های خدمات فنی شهری (تعمیرات خودرو، تاسیسات، ساختمان، برق‌کشی و IT)

مشارکت کننده (EM11) گفت:

«ما به مکانیک‌هایی نیاز داریم که بتوانند با کمباین‌های GPSدار و سیستم‌های آبیاری تحت فشار کار کنند، نه فقط تراکتورهای قدیمی».

مهارت‌های نرم: بسیاری از کارفرمایان تأکید داشتند که حتی در مشاغل فنی نیز، مهارت‌های نرم مانند مسئولیت‌پذیری، ارتباط مؤثر، خلاقیت و تفکر حل مسئله نقش تعیین‌کننده دارد. مشارکت کننده (EM11) توضیح داد:

«ما به دنبال افرادی هستیم که هنگام مواجهه با یک مشکل جدید، بلافاصله نگویند بلد نیستم، بلکه بگویند من یاد می‌گیرم و حلش می‌کنم. این طرز فکر برای ما از هر مدرکی ارزشمندتر است».

مهارت‌های کارآفرینی و کسب‌وکار: نیاز به تغییر نگرش از کارجو به کارآفرین احساس می‌شود. مهارت‌های کارآفرینی و کسب‌وکار مجموعه‌ای از توانایی‌ها، نگرش‌ها و دانش‌های کاربردی هستند که به افراد کمک می‌کنند فرصت‌های اقتصادی را شناسایی، ایده را به کسب‌وکار تبدیل، و آن را به‌صورت پایدار مدیریت کنند. در شرایطی که فرصت‌های شغلی دولتی محدود و رقابت در بازار کار بالا است، این مهارت‌ها می‌توانند راهی جایگزین برای اشتغال جوانان بیکار فراهم کنند.

مهارت‌های کارآفرینی و کسب‌وکار به‌عنوان یکی از مضامین فرعی ذیل مهارت‌های مورد نیاز و اولویت‌دار بازار کار، نقش مهمی در افزایش قابلیت اشتغال و پایداری شغلی افراد ایفا می‌کند. یافته‌ها نشان می‌دهد که در شرایط کنونی بازار کار، برخورداری صرف از مهارت‌های فنی کافی نیست و توانایی شناسایی فرصت‌های اقتصادی، برنامه‌ریزی کسب‌وکار و مدیریت فعالیت‌های درآمدزا از اهمیت فزاینده‌ای برخوردار است.

این مهارت‌ها شامل ایده‌پردازی، تشخیص فرصت، ریسک‌پذیری آگاهانه، مدیریت مالی، بازاریابی، فروش و ارتباط با مشتری است و به افراد کمک می‌کند تا مهارت‌های خود را به ارزش اقتصادی تبدیل کنند. از دیدگاه مشارکت‌کنندگان، تقویت مهارت‌های کارآفرینی زمینه‌ساز خوداشتغالی، توسعه کسب‌وکارهای خرد و کاهش وابستگی به اشتغال دولتی است.

در مجموع، این مضمون بر ضرورت توجه به آموزش مهارت‌های کارآفرینانه به‌عنوان بخشی اساسی از سیاست‌های توسعه مهارت و اشتغال تأکید دارد؛ مهارت‌هایی که امکان انطباق مؤثرتر افراد با تحولات بازار کار را فراهم می‌سازد. مشارکت کننده (FM1) با اشاره به این موضوع گفت:

«جوانان باید سواد مالی پایه داشته باشند، بتوانند یک طرح کسب‌وکار ساده بنویسند و با مفاهیم بازاریابی دیجیتال آشنا باشند».

مضمون اصلی چهارم: راهبردها و راهکارهای پیشنهادی (مسیرهای برون‌رفت)

این مضمون نشان‌دهنده‌ی بُعد کنش‌گرای پژوهش است؛ یعنی مجموعه‌ای از پیشنهادهای اجرایی و راهبردی که بر اساس تجربیات و تحلیل‌های مصاحبه‌شوندگان ارائه شده‌اند تا مسیر برون‌رفت از بیکاری جوانان و هدایت آموزش و مهارت‌پروری به سمت نیازهای واقعی بازار مشخص شود. مشارکت‌کنندگان تأکید داشتند که حل بحران بیکاری در خوزستان نیازمند یک رویکرد چندسطحی و هماهنگ میان نهادهای دولتی، بخش خصوصی، دانشگاه‌ها و خود جوانان است.

تحول در نظام آموزشی: پیشنهادها از تغییرات بنیادین حمایت می‌کنند. ما به سیستم آموزش دوال نیاز داریم؛ یعنی دانشجو نصف هفته را در کارخانه و نصف دیگر را در دانشگاه باشد. این تنها راه حل شکاف است. «تحول در نظام آموزشی» به معنای بازنگری ساختاری و محتوایی آموزش‌ها در مدارس، دانشگاه‌ها و مراکز فنی‌وحرفه‌ای است تا فارغ‌التحصیلان با مهارت‌های مورد نیاز بازار کار سازگار شوند. این تحول شامل به‌روزرسانی سرفصل‌ها، روش‌های تدریس، ترکیب آموزش نظری و عملی، و آموزش مهارت‌های نرم و فنی می‌شود. هدف، تربیت نیروی کار ماهر، کارآفرین و قابل اشتغال است.

توسعه اکوسیستم کارآفرینی: ایجاد بستر برای کسب‌وکارهای نوپا یک اولویت است. این زیر مضمون بر ایجاد یک محیط حمایت‌گر، شبکه‌ای و پایدار برای کارآفرینی جوانان تمرکز دارد. کارآفرینان و مسئولان استان خوزستان بارها تأکید کردند که یکی از مشکلات اساسی جوانان بیکار، نبود شبکه حمایتی و زیرساخت لازم برای شروع کسب‌وکار است. مشارکت کننده (EM2) پیشنهاد داد:

«به جای برگزاری همایش‌های تشریفاتی، باید شتاب‌دهنده‌های تخصصی برای حوزه‌های اصلی استان مثل نفت، کشاورزی و انرژی‌های نو ایجاد کنیم که از ایده تا محصول همراهی کنند».

مشارکت کنند (EM13) گفت:

«جوان‌ها ایده‌های خوبی دارند، ولی وقتی وارد کار می‌شوند، هیچ حمایت مالی، مشاوره‌ای یا قانونی ندارند. بدون اکوسیستم، بیشتر این ایده‌ها شکست می‌خورند».

ایجاد پایگاه داده یکپارچه: زیرمضمون «ایجاد پایگاه داده یکپارچه» یکی از زیرمضامین کلیدی مضمون چهارم «راهبردها و راهکارهای پیشنهادی (مسیرهای برون‌رفت)» است و نقش محوری در اطلاع‌رسانی دقیق، برنامه‌ریزی هدفمند و رصد وضعیت اشتغال و مهارت‌ها دارد. پایگاه داده یکپارچه، سامانه‌ای است که اطلاعات مربوط به نیروی کار، مهارت‌ها، تحصیلات، تجربیات و نیازهای بازار کار استان را به‌صورت متمرکز جمع‌آوری و مدیریت می‌کند. وجود چنین پایگاه داده‌ای، امکان تصمیم‌گیری هدفمند، شناسایی شکاف‌های مهارتی، برنامه‌ریزی آموزشی و نظارت بر اجرای سیاست‌های اشتغال را فراهم می‌سازد. مشارکت کننده (EM13) گفت:

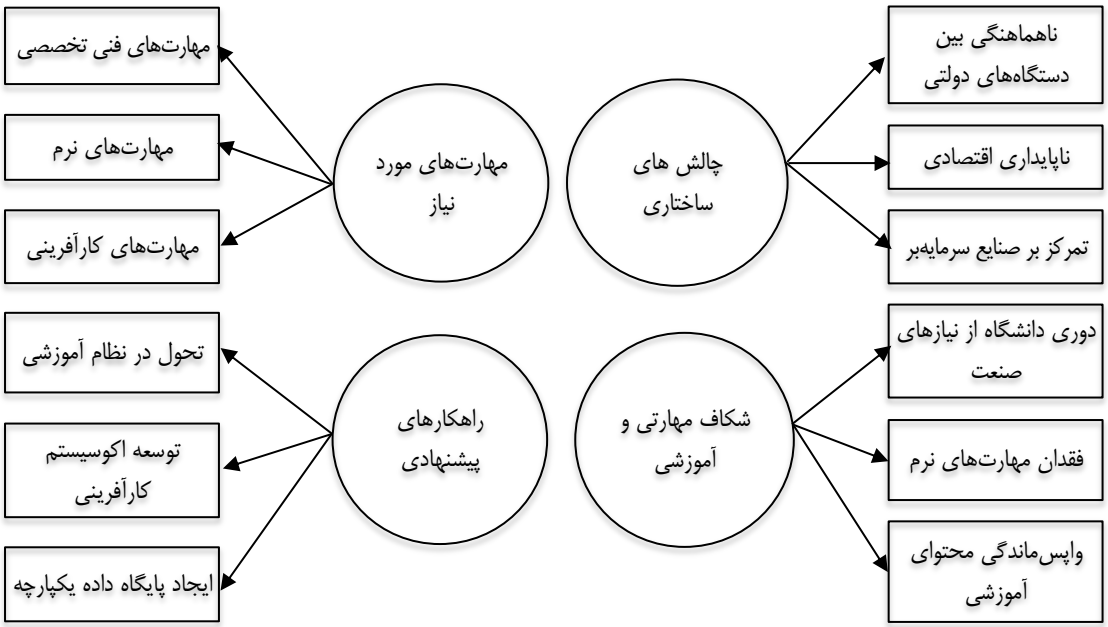
«اگر پایگاه داده‌ای جامع وجود داشته باشد، می‌توان دوره‌های آموزشی را بر اساس نیاز واقعی بازار و تقاضای صنایع طراحی کرد».

تجزیه و تحلیل نقش پاسخ‌دهندگان (مقایسه بین گروه‌ها)

مسئولان اجرایی مرتبط با اشتغال: تمایل داشتند چالش‌ها را در سطح کلان و ساختاری ببینند (سیاست‌ها، قوانین، هماهنگی).

کارفرمایان: بر نیازهای عملیاتی و فوری بازار کار و کمبود مهارت‌های کاربردی تأکید داشتند.

اساتید دانشگاه: بیشتر بر نقش نظام آموزشی، شکاف تئوری و عمل و ضرورت بازنگری در سرفصل‌ها تمرکز کرده بودند. علیرغم این تفاوت در دیدگاه‌ها، همه گروه‌ها در لزوم ایجاد پیوند بین صنعت و دانشگاه و اهمیت مهارت‌های نرم اتفاق نظر داشتند.



شکل شماره ۱: مهارت‌ها و چالش‌های اشتغال جوانان در استان خوزستان

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که اشتغال جوانان در استان خوزستان یک مسئله سیستمیک و چندبعدی است که ریشه در چالش‌های ساختاری، آموزشی و مهارتی دارد. بر اساس نظریه سرمایه انسانی (بکر، ۱۹۶۴؛ شولتز، ۱۹۶۱)، سرمایه انسانی شامل دانش، مهارت‌ها و توانایی‌هایی است که موجب افزایش بهره‌وری و درآمد می‌شود. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که سرمایه انسانی جوانان خوزستان به دلیل عدم هماهنگی نظام آموزشی با نیاز بازار و کمبود مهارت‌های نرم، به شکل کامل به کار گرفته نمی‌شود. نظریه تطابق مهارت‌ها (شولتز، ۱۹۶۱) نیز بر این نکته تأکید دارد که عدم تطابق مهارت‌های عرضه‌شده توسط نیروی کار با مهارت‌های مورد نیاز بازار کار منجر به بیکاری ساختاری می‌شود. یافته‌ها نشان می‌دهند که این تطابق در استان خوزستان بسیار محدود است و آموزش‌های جزئی نمی‌توانند شکاف عمیق میان مهارت‌های ارائه شده و مهارت‌های مورد نیاز بازار را پر کنند.

بیکاری جوانان در استان خوزستان بیش از آنکه ناشی از فقدان صرف مهارت‌های فردی باشد، ریشه در ناهماهنگی ساختاری میان نظام آموزش، سیاست‌های اشتغال و ساختار اقتصادی منطقه دارد. این نتیجه با چارچوب مفهومی پژوهش که بر نظریه تطابق مهارت‌ها و رویکرد جامعه‌شناسی اقتصادی استوار است، هم‌خوانی دارد و تأکید می‌کند که مهارت‌ها در خلأ شکل نمی‌گیرند، بلکه محصول بسترهای نهادی و اقتصادی‌اند.

در ارتباط با چالش‌های ساختاری و کلان، یافته‌های این پژوهش با نتایج مطالعات بین‌المللی در حوزه عدم تطابق مهارت‌ها هم‌راستا است. به‌ویژه، مطالعات مالتسوا (۲۰۱۹) و هندل و همکاران (۲۰۱۶) نشان می‌دهند که در اقتصادهای در حال توسعه، بیکاری و عدم تطابق مهارتی اغلب ناشی از ضعف ساختارهای نهادی، ناپایداری اقتصادی و محدودیت ظرفیت جذب بازار کار است؛ امری که در استان خوزستان نیز به‌واسطه اقتصاد نفت‌محور و ضعف تنوع صنعتی تشدید شده است. بنابراین، یافته‌های این پژوهش تأیید می‌کند که سیاست‌های مهارت‌محور بدون اصلاح بسترهای ساختاری، اثربخشی محدودی خواهند داشت.

در خصوص شکاف مهارتی–آموزشی، نتایج این پژوهش با مطالعات داخلی و خارجی هم‌سویی قابل توجهی دارد. پژوهش‌های هامبورگ و فان‌در ولدن (۲۰۱۵) و ماتسوکا و میهایل (۲۰۱۶) نشان داده‌اند که نظام‌های آموزش عالی، به‌ویژه در کشورهای در حال گذار، در انتقال مهارت‌های مورد انتظار کارفرمایان ناکام بوده‌اند. یافته‌های این مطالعه نیز نشان می‌دهد که فاصله میان آموزش نظری دانشگاهی و نیازهای عملی بازار کار، یکی از عوامل اصلی کاهش قابلیت اشتغال جوانان است. این نتیجه با پژوهش‌های داخلی آقاپور و همکاران (۱۳۹۳)، فرنگ و همکاران (۱۴۰۱) و نوذری و همکاران (۱۴۰۰) هم‌خوان است که همگی بر ضعف مهارت‌های کاربردی و شکاف میان آموزش دانشگاهی و اشتغال تأکید کرده‌اند.

در زمینه مهارت‌های مورد نیاز و اولویت‌دار بازار کار، یافته‌های این پژوهش نشان داد که مهارت‌های نرم و کارآفرینانه، در کنار مهارت‌های فنی تخصصی، از اهمیت فزاینده‌ای برخوردارند. این نتیجه با پژوهش سوراکسا (۲۰۲۳) که بر مرور سه دهه ادبیات اشتغال‌پذیری استوار است، هم‌راستا بوده و نشان می‌دهد مهارت‌هایی مانند حل مسئله، ارتباط مؤثر، کار تیمی و سازگاری، در طول زمان بیشترین تأکید را در میان کارفرمایان داشته‌اند. همچنین، هم‌سویی قابل توجهی میان یافته‌های این پژوهش و نتایج ماتسوکا و میهایل (۲۰۱۶) مشاهده می‌شود که شکاف اصلی را نه در مهارت‌های فنی، بلکه در مهارت‌های نرم، خودآگاهی و نگرش حرفه‌ای گزارش کرده‌اند.

از منظر مطالعات داخلی نیز، نتایج این پژوهش یافته‌های آقاپور و همکاران (۱۳۹۳) را تقویت می‌کند که نشان دادند مهارت‌های توسعه کسب‌وکار و کارآفرینی، نقش پررنگ‌تری نسبت به مهارت‌های صرفاً آکادمیک در شکل‌گیری قابلیت اشتغال دارند. این امر نشان می‌دهد که تأکید سنتی دانشگاه‌ها بر آموزش نظری، پاسخگوی شرایط واقعی بازار کار امروز، به‌ویژه در مناطق کمتر توسعه‌یافته‌ای مانند خوزستان، نیست.

در نهایت، راهبردهای پیشنهادی استخراج‌شده در این پژوهش—شامل تحول در نظام آموزشی، توسعه اکوسیستم کارآفرینی و ایجاد پایگاه داده یکپارچه بازار کار—با پیشنهادهای مطرح‌شده در ادبیات بین‌المللی هم‌راستا است. گزارش‌های بین‌المللی از جمله مطالعات بلومبرگ (۲۰۱۸) نیز بر اهمیت همکاری میان دانشگاه، صنعت و سیاست‌گذاران برای کاهش شکاف مهارتی تأکید دارند. یافته‌های این پژوهش با بومی‌سازی این رویکردها نشان می‌دهد که بدون هم‌راستایی نهادی و منطقه‌ای، سیاست‌های اشتغال‌زایی به نتایج پایدار منجر نخواهند شد.

با توجه به یافته‌های پژوهش، توسعه اشتغال پایدار در استان خوزستان مستلزم اتخاذ رویکردی یکپارچه و چندبعدی است. نخست، بازنگری اساسی در محتوای آموزشی دانشگاه‌ها و حرکت از آموزش‌های صرفاً نظری به سمت آموزش‌های مهارت‌محور و مسئله‌محور ضروری به نظر می‌رسد؛ به‌گونه‌ای که مهارت‌های عملی، نرم و کارآفرینانه به‌صورت نظام‌مند در برنامه‌های درسی گنجانده شوند. دوم، تقویت و نهادینه‌سازی ارتباط میان دانشگاه و صنعت به‌عنوان یکی از الزامات اصلی کاهش شکاف مهارتی مطرح است؛ امری که می‌تواند از طریق مشارکت کارفرمایان در طراحی دوره‌های آموزشی، اجرای کارآموزی‌های هدفمند و تعریف پروژه‌های مشترک محقق شود. سوم، یافته‌ها بر اهمیت اصلاح بسترهای ساختاری و نهادی اشتغال تأکید دارند؛ به‌ویژه ایجاد هماهنگی میان دستگاه‌های متولی اشتغال و طراحی سیاست‌های مبتنی بر داده‌های واقعی بازار کار، که بدون آن‌ها حتی نیروی کار ماهر نیز با محدودیت‌های جدی در جذب مواجه خواهد بود. در نهایت، توسعه اکوسیستم کارآفرینی و حمایت هدفمند از کسب‌وکارهای خرد و نوآورانه می‌تواند به‌عنوان راهبردی مکمل، زمینه تبدیل مهارت‌ها به فرصت‌های شغلی پایدار را فراهم سازد.

جمع‌بندی نهایی

در مجموع، این پژوهش با تلفیق دیدگاه‌های کنشگران مختلف بازار کار و مقایسه یافته‌ها با ادبیات داخلی و خارجی، نشان می‌دهد که اشتغال‌زایی هدفمند در استان خوزستان نیازمند نگاهی فراتر از آموزش مهارت‌های فردی است. اصلاح ساختارهای نهادی، بازنگری در محتوای آموزشی و تقویت مهارت‌های نرم و کارآفرینانه، تنها در صورتی به کاهش بیکاری جوانان منجر خواهد شد که در قالب یک رویکرد یکپارچه و متناسب با ساختار اقتصادی منطقه اجرا شود.

منابع

آقاپور، شهلا، موحد محمدی، سید حمید و امیر علم بیگی (۱۳۹۳) نقش مهارت‌های کلیدی در شکل گیری قابلیت اشتغال دانشجویان، ***فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی***، شماره ۷۱، صص ۵۶-۴۱.

فرنگ، مرتضی، قهرمانی محمد، محمود ابوالقاسمی و فرنوش اعلامی (۱۴۰۱) شناسایی ابعاد و مولفه‌های کلیدی اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان کارشناسی دوره‌های علوم رفتاری دانشگاه، ***فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی***، دوره۲۸، شماره ۴، صص۱۱۷-۹۵.

نوذری، حمزه، کریمی، علیرضا، و دانش نیا، عفت. (۱۴۰۰). بررسی مسئله شغل یابی فارغ التحصیلان دانشگاهی و عوامل مرتبط با آن (مورد مطالعه: فارغ التحصیلان دانشگاه خوارزمی). ***مسائل اجتماعی ایران (دانشگاه خوارزمی)***، ۱۲(۲)، ۲۵۹-۲۷۹. SID. https://sid.ir/paper/1001800/fa

References

Becker, G. S. (1964). ***Human capital: A theoretical and empirical analysis.*** Columbia University Press.

International Monetary Fund (2021) ***Policy Support and Vaccines Expected to Lift Activity***, World Econ, Outlook Updat.

Tushar H, Sooraksa N. (2023). Global employability skills in the 21st century workplace: A semi-systematic literature review. ***Heliyon***; 9(11):e21023. Doi: 10.1016/j.heliyon.2023.e21023. PMID: 37954286; PMCID: PMC10637906.

E. Qenani, N. MacDougall, C. Sexton. (2014) an empirical study of self-perceived employability: improving the prospects for student employment success in an uncertain environment, Act. ***Learn. High. Educ.*** 15, 199–213, https://doi.org/10.1177/1469787414544875.

D. Jackson, E. Chapman. (2012) Non-technical skill gap in Australian busiess graduates, ***Educ + Train*** 54, 95–113.

ILO, (2021). ***World employment social employment social: Trends*** http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—dcomm/—publ/documents/Publication/wcms_615594.pdf, (Accessed 6 December 2022)

Maltseva, V. (2019). The concept of skills mismatch and the problem of measuring cognitive skills mismatch in cross-national studies. ***Educational Studies Moscow***, 2019(3), 43–76. https://doi.org/10.17323/1814-9545-2019-3-43-76

Handel M. J., Valerio A., Sanchez Puerta M. L. (2016) Accounting for Mismatch in Low- and Middle-Income Countries: Measurement, Magnitudes, and Explanations. ***Directions in Development***. Washington, DC: World Bank. doi: 10.1596/978–1–4648–0908–8

Rosenberg, S., Heimler, R., & Morote, E. (2012). Basic employability skills: A triangular design approach. ***Education + Training,*** 54(1), 7–20. https://doi.org/10.1108/00400911211198869

Bloomberg. (2018). ***Collaboration can close emerging skills gap***. Retrieved October 1, 2022, from.https://www.bna.com/uploadedFiles/BNA_V2/Micro_Sites/2018/Future_of_Work/WorkdayBloomberg%20Build-Tomorrow-Talent_FINAL.pdf.

Humburg, M., & van der Velden, R. (2015). Skills and the graduate recruitment process: Evidence from two discrete choice experiments. ***Economics of Education Review,*** 49, 24–41. https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2015.07.001

Matsouka, K., & Mihail, D. M. (2016). Graduates' employability: What do graduates and employers think? ***Industry and Higher Education.*** https://doi.org/10.1177/0950422216663719

Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. ***American Economic Review***, 51(1), 1-17.

Qenani, E., MacDougall, N., & Sexton, C. (2014). *An empirical study of self-perceived* employability: Improving the prospects for student employment success in an uncertain environment. ***Active Learning in Higher Education,*** 15(3), 199–213. https://doi.org/10.1177/1469787414544875

Sattinger M. (2012) Qualitative Mismatches. ***Foundations and Trends in Microeconomics***, vol. 8, no 1–2, pp. 1–168.

World Bank. (2020). **Technical and Vocational Education and Training**. Washington: World Bank Publications.

Identifying the skills of unemployed youth in Khuzestan Province for targeted job creation: A qualitative study of the perspectives of entrepreneurs and experts

Jafar Kordezangene[1*] | Ahmad Ghanavati[2]

1- Corresponding Author*, Assistant Professor and Faculty Member, Payame Noor University, Department of Social Sciences, Tehran, Iran. Email: J.zangeneh@pnu.ac.ir

2- Department of Social Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran. Email: A.ghanavati@yahoo.com

ARTICLE INFO

Article type:
Research Paper

Article History:
Received: 28 October 2025
Accepted: 02 June 2026
Published: 09 June 2026

Keywords:
Technological Transformations, Skills Mismatch,Targeted Job Creation, Khuzestan Province, Entrepreneurship Development

ABSTRACT

Introduction: The technological and socio-economic transformations of the twenty-first century have led to a redefinition of the nature of work and employers' expectations, thereby highlighting more than ever the issue of aligning workforce skills with the emerging needs of the labor market. Accurate identification of this skills gap and its associated challenges constitutes a fundamental first step in designing targeted employment-generation programs and preventing the waste of resources. Accordingly, the present study aims to identify the skills required by the labor market and the challenges of youth employment in Khuzestan Province

Methodology: This study adopted a qualitative research design. Data were collected through semi-structured interviews with five faculty members, four entrepreneurs, five employment-related officials, and four employers. Data saturation was reached after eighteen interviews. Participants were selected using purposive and theoretical sampling. Data analysis was conducted using thematic analysis following the six-phase approach proposed by Braun and Clarke.

Results: The findings resulted in four main themes and twelve sub-themes, including: structural and macro-level challenges; the skills–education gap; required and priority skills; and proposed strategies. Overall, the results highlight the critical importance of enhancing practical and soft skills, revising university curricula, and strengthening collaboration between education and industry to promote employment development in Khuzestan Province.

Conclusions: Accordingly, designing market-oriented training programs, strengthening university–industry linkages, and supporting youth entrepreneurial activities are among the key strategies recommended for reducing the unemployment rate in Khuzestan.

Cite this article: Kordezangene, J., Ghanavati, A. (2026). Identifying the skills of unemployed youth in Khuzestan Province for targeted job creation: A qualitative study of the perspectives of entrepreneurs and experts. *Journal of Economic & Developmental Sociology*, 15 (1), 117-133.

© The Author(s). Publisher: University of Tabriz Press. 10.22034/jeds.2026.69917.1908