

سال‌ها درس می‌خوانی به امید آنکه بتوانی از زیردین خانواده خارج شوی؛ بتوانی روی پای خودت بایستی. در خوشبینانه‌ترین حالت وارد سازمانی می‌شوی اما بعد از چندین سال در جازدن، یا بر اثر فرسایش شغلی از سیستم خارج می‌شوی یا اگر خیلی مقاوم باشی در رؤیای مهاجرت غرق می‌شوی و بدون اقدام همچنان پشت میز کارت منگنه می‌زنی تا شاید معجزه‌ای رخ داد و پیشرفت کردی. بر اساس اعلام مرکز آمار ایران، نرخ بیکاری در کشور ۱۲ درصد است. در حال حاضر ۲ میلیون تحصیلکرده بیکار در کشور وجود دارد که در رؤیای پیدا کردن شغل به هر دری می‌زنند حتی درهای مؤسسات کاریابی! به گفته مدیرکل دفتر طرح‌های اشتغالزایی پارک علم و فناوری، نرخ بیکاری فارغ‌التحصیلان ایرانی نسبت به کشورهای دیگر بسیار بالاتر است. بدین معنا که در کشورهای دیگر بیکارانی که سواد آکادمیک ندارند خیلی بیشتر از افراد تحصیلکرده هستند. همچنین محمد حسین قمری مدیرعامل یکی از مؤسسات کاریابی خصوصی نیز معتقد است «۸۰ درصد از افراد شاغل در کشور تحصیلات دانشگاهی ندارند. این بدین معناست که فقط ۲۰ درصد فرصت‌های شغلی در کشور نیاز به تحصیلات عالی دارند و این خودشکاف عمیق میان تعداد فارغ‌التحصیلان و فرصت‌های شغلی موجود در کشور را نشان می‌دهد.»

گزارش «ایران» از عدم تطبیق فرصت‌های شغلی با مهارت‌های کارجویان در مراکز کاریابی

# در جست‌وجوی کار در کاریابی‌های بیکار!

■ برای پیدا کردن کار امیدی به کاریابی‌ها ندارم  
 رکسانا جاوید نیا دانشجوی رشته هنر است. اواز اصفهان به تهران آمده و حالا که در سش تمام شده به دنبال کار است. او درباره پیدا کردن کار مناسبی که نزدیک به رشته‌اش باشد می‌گوید «متأسفانه بازار کار در رشته هنر خیلی محدود است و بیشتر، افرادی را می‌خواهند که کارهای گرافیکی کامپیوتری را بلد باشند. هر روز به سایت‌های کاریابی که مراجعه می‌کنم اول وعده‌های جذاب و... می‌دهند و بعد در انتها هم مشخصات و تلفن می‌خواهند و برای ثبت اطلاعات هم باید پول بدهیم تازه بعدش هم می‌گویند اگر کاری در زمینه رشته شما بود حتماً تماس می‌گیریم و اصلاً معلوم نیست که چه مدت طول می‌کشد تا آنها تماس بگیرند.» او در ادامه می‌افزاید: «برخی از کاریابی‌ها اصلاً با رشته‌های هنری و بازار کار آنها چندان آشنایی ندارند بیشتر کارشان آماده‌سازی کارگرساده برای کارگاه‌ها و کارخانجات بخش خصوصی است. اما هم در رشته‌های فنی و خدماتی که حقوقش مشخص نیست. در واقع بیشتر توافقی است خب افرادی مثل من که با هزار آرزو درس خوانده‌اند کجا باید کار پیدا کنند. ای کاش سامانه‌ای برای کار در زمینه رشته‌های هنری وجود داشت و نیازهایش را اعلام می‌کرد تا افرادی مثل من سرگردان کاریابی‌ها نشوند و مستقیم کار مورد نیاز خودمان را در آن سامانه جست‌وجو می‌کردیم.»

**حمید نعمتی** مدرک سیکل دارد و حاضر است در هر شغلی کار کند. فقط می‌گوید که کار باشد حقوقش کم هم بود قبول می‌کند، او به امید اینکه راهی بازار کار شود به «ایران» می‌گوید: «هر روز چند ساعتی را در سایت‌های مراکز مشاوره شغلی و کاریابی‌ها می‌گذرانم تا شاید کاری با حقوق خوب پیدا کنم اما متأسفانه همه کارهای خوب و با درآمد‌های بالا برای لیسانس به بالا هاست و اصلاً کاری برای آنهایی که سیکل دارند وجود ندارد و اگر هم باشد تازه حقوقش به حدی پایین است که نمی‌توانی حتی امور خودت را بگذرانی.» او می‌گوید: «چندین بار به تعدادی از کاریابی‌ها هم زنگ زدم و هم حضوری مراجعه کردم اما چیز کردن چند تا فرم چیز دیگری تصمیم نشد و الان یکسال است که مرکز مشاوره شغلی و کاریابی‌ها می‌خواهد به من زنگ بزند.» حمید در ادامه می‌گوید: تنها امیدم در این بازار پل‌لکلیف مسافركشی است تا شاید طی این مدت کاری پیدا شود، باور کنید بعضی اوقات مسافران را که سوار می‌کنم ازشون می‌خواهم اگر کار کوچی سراغ دارند یا برای جایی که کار می‌کنند نیرو می‌خواهند مرا معرفی کنند حتی شماره تلفن هم می‌دهم چون دیگر امیدی به این کاریابی‌ها هم ندارم. او می‌افزاید: «دستگاه‌ها و سازمان‌های دولتی که از طریق برگزاری آزمون استخدام می‌کنند جاهای خصوصی هم که باید یک نفر پارتی‌ات بشود یا

معرف ات باشد تا وارد کار شوی کلاً نتیجه گرفتم احتمال یافتن کار از طریق آگهی‌ها حداقل برای افرادی مثل من که به لحاظ تحصیلات در سطح پایینی هستند خیلی کم است.»

■ **فارغ‌التحصیلان دارای مهارت‌های نرم نیستند دکتر مجتبی جباری پور** مدیرکل ترویج طرح‌های اشتغالزایی پارک علم و فناوری درباره چالش‌های حوزه کاریابی به «ایران» می‌گوید: ما در سال ۹۰ طرحی با هدف اتصال کارجویان دانشی به شرکت‌های دانش‌پایان توسط سامانه‌ای راه‌اندازی کردیم تا بر اساس انعکاس فرصت‌های شغلی توسط کارفرمایان و تطبیق رزومه کارجویان بتوانیم برای فارغ‌التحصیلانی که به دنبال کار هستند اشتغالزایی کنیم، اما پس از اجرای طرح با آسیب‌ها و چالش‌های جدی زیرساختی در حوزه کاریابی مواجه شدیم. مشکلاتی که بر اساس تجربه در اجرای این طرح کسب شد ما را واداشت تا به‌جای کاریابی به‌سمت توانمندسازی افراد برویم. همچنین متوجه شدیم این ایرادات فقط مختص طرح ما و سیستم کاریابی ما نیست بلکه مسائل و مشکلات در ایجاد شغل برای کارجویان دانشی در کاریابی‌ها وجود دارد. چه کاریابی‌های آنلاین چه غیر آنلاین. تصور اولیه در مبحث کاریابی این است که اگر کاریابی فرصت شغلی منعکس کند و فارغ‌التحصیلان مطلع شوند در نهایت رسالت انجام شده و شغلی برای کارجویی ایجاد شده است. این تصور برای کارفرما هم همین‌طور است، نگاه اول فکر می‌کند که توانسته آن نیروی مورد نظر خود را جذب کند اما واقعیت قضیه این نیست. اول اینکه کارفرمایان، نیروی مورد نظر با آن شایستگی‌هایی که در انجام شغل از خود انتظار می‌رود سخت پیدا می‌کنند. دوم آنکه فارغ‌التحصیلان ما دارای مهارت‌های نرم (soft skills) نیستند. این آسیب در اغلب کارجویان ما وجود دارد. این مهارت‌های نرم شامل مهارت‌های پایه‌ای همچون ارتباط‌گیری صحیح، روش حل مساله و... است. می‌توان گفت نبود مهارت‌های نرم در کارجویان ما حلقه مفقوده ایجاد شده است که منجر به افزایش بیکاری در سطح جامعه ما شده است.

■ **خروجی دانشگاه‌ها کارکنان دانشی نیستند**  
 اگر مهارت‌های مورد نیاز برای بازار کار را به دو دسته تقسیم کنیم، مهارت‌های اول تکنیکال و فنی است که منظور همان دانشی است که فرد در دانشگاه فرا گرفته است. جباری پور در مورد این تقسیم‌بندی توضیح می‌دهد: منظور از واژه «فنی» رشته‌های مربوط به مهندسی نیست. منظور تمام رشته‌های دانشگاهی مثل ادبیات فلسفه و هر رشته دیگری است که کارجو با فرا گرفتن آن از دانشگاه خارج شده و می‌توان به آن فرد کاردار یا کارشناس و... در آن رشته اطلاق کرد. برای مثال فردی که مکانیک خوانده باید در این حرفه با مباحث رشته مورد نظر آشنا باشد

و برای انجام شغل بداند که چه کند. پس اینها مهارت‌های فنی هستند که فرد برای شغل به آن نیاز دارد که البته خیلی از فارغ‌التحصیلان ما در همین مهارت‌های فنی هم کاستی‌هایی دارند اما همان‌طور که گفته شد مشکل اصلی در مبحث کاریابی مهارت‌های نرم هستند که دسته دوم از مهارت‌های مورد نیاز بازار کار را شامل می‌شوند. با تقسیم‌بندی این دوتیاز اصلی، دانشگاه‌ها رسالت خود می‌دانند که نیاز اول که همان مهارت‌های فنی است به کسی که مقرر است شغلی و مسئولیتی را تقبل کند می‌آموزند که باز هم در خیلی موارد محتواهای آموزشی مورد نیاز بازار کار نیست، اما در بحث دوم یعنی مهارت‌های نرم، دانشجو آموزشی نمی‌بیند و دانشگاه‌ها هم چنین مأموریتی را برای خود تعریف نکرده‌اند. مهارت‌های نرم اهمیت بسزایی در جذب افراد دارند. مانند برنامه‌ریزی برای انجام کاری که فرد باید انجام دهد یا حتی مهارت‌های خیلی ابتدایی مانند برخورد صحیح هنگام مصاحبه و نگارش یک رزومه است اینکه رزومه قوی و مسئولیتی را تقبل کند می‌آموزند که باز هم در خیلی موارد محتواهای آموزشی مورد نیاز بازار کار نیست، اما در بحث دوم یعنی مهارت‌های نرم، دانشجو آموزشی نمی‌بیند و دانشگاه‌ها هم چنین مأموریتی را برای خود تعریف نکرده‌اند. مهارت‌های نرم اهمیت بسزایی در جذب افراد دارند. مانند برنامه‌ریزی برای انجام کاری که فرد باید انجام دهد یا حتی مهارت‌های خیلی ابتدایی مانند برخورد صحیح هنگام مصاحبه و نگارش یک رزومه است اینکه رزومه قوی و مسئولیتی را تقبل کند می‌آموزند که باز هم در خیلی موارد محتواهای آموزشی مورد نیاز بازار کار نیست، اما در بحث دوم یعنی مهارت‌های نرم، دانشجو آموزشی نمی‌بیند و دانشگاه‌ها هم چنین مأموریتی را برای خود تعریف نکرده‌اند. مهارت‌های نرم اهمیت بسزایی در جذب افراد دارند. مانند برنامه‌ریزی برای انجام کاری که فرد باید انجام دهد یا حتی مهارت‌های خیلی ابتدایی مانند برخورد صحیح هنگام مصاحبه و نگارش یک رزومه است اینکه رزومه قوی و مسئولیتی را تقبل کند می‌آموزند که باز هم در خیلی موارد محتواهای آموزشی مورد نیاز بازار کار نیست، اما در بحث دوم یعنی مهارت‌های نرم، دانشجو آموزشی نمی‌بیند و دانشگاه‌ها هم چنین مأموریتی را برای خود تعریف نکرده‌اند.

در کشور ما برعکس است. مهارت‌های فنی هستند که فرد برای شغل به آن نیاز دارد که البته خیلی از فارغ‌التحصیلان ما در همین مهارت‌های فنی هم کاستی‌هایی دارند اما همان‌طور که گفته شد مشکل اصلی در مبحث کاریابی مهارت‌های نرم هستند که دسته دوم از مهارت‌های مورد نیاز بازار کار را شامل می‌شوند. با تقسیم‌بندی این دوتیاز اصلی، دانشگاه‌ها رسالت خود می‌دانند که نیاز اول که همان مهارت‌های فنی است به کسی که مقرر است شغلی و مسئولیتی را تقبل کند می‌آموزند که باز هم در خیلی موارد محتواهای آموزشی مورد نیاز بازار کار نیست، اما در بحث دوم یعنی مهارت‌های نرم، دانشجو آموزشی نمی‌بیند و دانشگاه‌ها هم چنین مأموریتی را برای خود تعریف نکرده‌اند. مهارت‌های نرم اهمیت بسزایی در جذب افراد دارند. مانند برنامه‌ریزی برای انجام کاری که فرد باید انجام دهد یا حتی مهارت‌های خیلی ابتدایی مانند برخورد صحیح هنگام مصاحبه و نگارش یک رزومه است اینکه رزومه قوی و مسئولیتی را تقبل کند می‌آموزند که باز هم در خیلی موارد محتواهای آموزشی مورد نیاز بازار کار نیست، اما در بحث دوم یعنی مهارت‌های نرم، دانشجو آموزشی نمی‌بیند و دانشگاه‌ها هم چنین مأموریتی را برای خود تعریف نکرده‌اند. مهارت‌های نرم اهمیت بسزایی در جذب افراد دارند. مانند برنامه‌ریزی برای انجام کاری که فرد باید انجام دهد یا حتی مهارت‌های خیلی ابتدایی مانند برخورد صحیح هنگام مصاحبه و نگارش یک رزومه است اینکه رزومه قوی و مسئولیتی را تقبل کند می‌آموزند که باز هم در خیلی موارد محتواهای آموزشی مورد نیاز بازار کار نیست، اما در بحث دوم یعنی مهارت‌های نرم، دانشجو آموزشی نمی‌بیند و دانشگاه‌ها هم چنین مأموریتی را برای خود تعریف نکرده‌اند.

■ **کارفرمایان خود را متولی آموزش کارکنان نمی‌دانند**  
 جباری پور در مورد انتظارات کارفرمایان از جذب نیروها می‌گوید: مسأله سوم معجب کردن کارفرماست چرا که مخاطبان ما اغلب کارفرمایان شرکت‌های کوچیک و تازه تأسیس هستند، توانایی آموزش نیرو را ندارند و در ابتدای کار به دنبال افرادی هستند که تمام مهارت‌های ذکر شده را داشته باشند چرا که اگر بخواهند نیرو را با دستمزد جذب کنند می‌دانند که پس از مدتی فرد زمانی که کار تخصصی را آموخت از شرکت‌های حل مسأله شرکت‌های رقیب می‌شود چرا که این شرکت‌ها دانش بنیان و پژوهشی هستند. مسأله مهم برای کارجویان نخبه یا افرادی که تمایل به کسب تجربه در شرکت‌ها را دارند این است که ماندگاری شغلی ندارند. این افراد پس از کسب تجربه حق انتخاب پیدا می‌کنند. تصور کنبد شرکتی دارید که روی پروژه علمی کار می‌کند، کارآموز می‌آید علم کسب کرد کارفرما را داشته باشد وجود ندارد. دیگر از سیستمی که در آن رشد کرده خارج می‌شود یا دستمزدی بالاتر از توان آن شرکت در آن رده



تکس: رضا مظهریان/ایران

شغلی را طلب می‌کند. این مسأله ریسک جذب نیروهای غیر متخصص را بالا می‌برد و شرکت‌ها در همان ابتدا به دنبال نیروی با تجربه و دانشی می‌گردند. او در ادامه می‌افزاید این شرکت‌ها نمی‌پذیرند افراد بی‌تجربه حتی با دستمزد پایین را جذب کنند، البته این مسأله در شرکت‌های بزرگ صنعتی مانند خودروسازان صدق نمی‌کند. شرکت‌های بزرگ خودشان دپارتمان منابع انسانی دارند، توانایی برگزاری آزمون دارند و اغلب تکنولوژی محور هستند و کارگران غیر دانشی جذب می‌کنند مانند مثالی که ذکر کردم. این شرکت‌ها خط تولید دارند و کارگر را برای انجام امور ساده مانند بسته‌بندی و... به‌کار می‌گیرند. از این کارگر روش حل مسأله یا تهیه رزومه انتظار نمی‌رود. کارجوی غیر دانشی به مراکز کاریابی مراجعه و فرمی پر می‌کند تا جذب شرکت‌های خدماتی یا غیره شود، البته قطعاً در جذب این افراد هم مشکلاتی هست.

■ **کارجویان راهنمای شغلی ندارند**

محمد حسین قمری مدیرعامل یکی از مؤسسات کاریابی در مورد شکاف میان عرضه و تقاضای شغلی می‌گوید: راهنمای شغلی یکی از مشکلات جدی در بحث اشتغال فارغ‌التحصیلان است. تجربه نشان داده بسیاری از فارغ‌التحصیلان کشور حتی نمی‌توانند پنج شغل مرتبط با رشته تحصیلی خودشان را نام ببرند و نمی‌دانند در چه مشاغلی که متناسب با رشته تحصیلی شان است وارد شوند. این معضل مربوط به سیستم آموزشی کشور است که موجب عدم توازن عرضه متخصص در مقابل تقاضای کارفرما در بحث نیروی کار شده است، که این عدم توازن در بحث راهنمای شغلی و آشنا نبودن دانشگاه‌ها و فارغ‌التحصیلان با فضای کاری و فضاهای استخدامی نقش بسزایی دارد. این شکاف ساختاری اشتغال کشور نکته‌ای است که کارجویان مؤسسات کاریابی درگیر آن هستند. به‌عنوان مثال طبق آخرین آمار یکی از سه رشته دانشگاهی که دارای بیشترین فارغ‌التحصیل بیکار است رشته کامپیوتر است، در صورتی که در طرف مقابل یکی از پرتقاضاترین شغل از سمت کارفرمایان همین رشته است. این عدم توازن شکاف ساختاری است و دلایش هم نبود آموزش مهارت‌های لازم و به روز بازار کار به دانشجویان است که پس از فارغ‌التحصیلی تبدیل به کارجو می‌شوند. سیستم آموزشی و عرضه کارجو در کشور ما متناسب با مهارت‌های مورد نیاز روز برنامه‌ریزی نشده است و به‌نظر تصمیم‌گیری برای پیش این موضوع دیده نمی‌شود. این مهم از سوی متولیان امور عزم جدی را می‌طلبد تا در تربیت نیروی کار پس از آن اشتغال افراد پایشی صورت گیرد که چه شایستگی‌ها و مهارت‌هایی از نیروی تربیت شده از سوی بازار کار انتظار می‌رود. این پایش باید آینده نگر باشد چرا که مشاغل و بازار کار همواره در حال تغییر هستند و در پی آن مهارت و شایستگی‌ها نیز باید سیستم آموزشی تغییر کند. برای مثال شاید ۱۰ سال دیگر بسیاری مشاغل از بین بروند اما از سوی دانشگاه‌ها همچنان نیروهایی برای این مشاغل تربیت شوند، البته این مسأله در حال حاضر هم وجود دارد برای مثال در رشته (IT) که به آن اشاره شد در دانشگاه‌ها زبان‌های منسوخ می‌شود و آموزش می‌دهند در صورتی که نیاز کارفرمایان زبان‌های روز را در این رشته است.

■ **مهارت‌سنجی حلقه اتصال کارجو به کارفرما**

قمری، راهکار مناسب برای اتصال کارجو و کارفرما را مهارت‌سنجی کارجویان می‌داند و این فرایند را این گونه توضیح می‌دهد: مهارت‌سنجی دو مزیت دارد. مزیت اول این است که شرکت‌ها از طریق مؤسسات به کارجویان نوبیا و بدون سابقه کار اعتماد می‌کنند. فرایند مهارت‌سنجی اطمینان را برای شرکت‌های متقاضی ایجاد می‌کند که پس از مدتی فرد در چه حوزه‌هایی مهارت دارد. در این فرایند به کارجویان هم کمک می‌شود تا ضعف‌های خود را شناسایی کرده و در پی رفع آن برآیند. برای مثال لینکدین، بزرگ‌ترین پلتفرم یعنی شبکه اجتماعی کسب و کار دنیا است. درص شایستگی نیست بلکه به معنای تقویت راه به‌صورت آنلاین مهارت‌سنجی می‌کند. در حال حاضر تقاضای شغلی از طرف کارفرمایان فراوان وجود دارد ولی متأسفانه مشکل اتصال کارفرمایان به کارجویانی که مهارت مورد نظر کارفرما را داشته باشند وجود ندارد. در حال حاضر کارفرمایان به دنبال راه حل‌های جدید و جایگزین راه حل‌های سنتی و قدیمی

برای جذب نیرو هستند چرا که شرکت‌ها در حال تغییر به‌سمت شیوه‌های نوین و فناوریانه هستند اما نیروی کار مورد نظرشان همچنان آموزش‌های سنتی را دیده‌اند. پس کارفرما به دنبال پلتفرم‌های جدید برای جذب نیرو می‌رود. روش‌های مهارت‌سنجی و راستی آزمایی مهارت‌های افراد به‌صورت آنلاین یک روش نوین در این عرصه است، البته با این روش طی چند سال اخیر اعتماد لازم در کارفرما ایجاد شده و در حال حاضر بیش از ۲۳۰۰ شرکت از این فرایند مهارت‌سنجی آنلاین خدمت دریافت می‌کنند.

■ **۲۰ درصد از شاغلان تحصیلات دانشگاهی دارند**  
 قمری با اشاره به آمار شاغلان تحصیلکرده به تشریح چرایی این رقم می‌پردازد و می‌گوید: متأسفانه طبق آماري که من دارم یکی از آسیب‌های بزرگ کشور این است که در حال حاضر فقط ۲۰ درصد از شاغلان تحصیلات دانشگاهی دارند و حدود ۵۰ درصد از افراد بیکار نیز تحصیلات دانشگاهی دارند. این به چه معناست؟ یعنی اینکه افرادی مشغول به‌کار هستند در تحصیلات دانشگاهی ندارند و شاید هم اصلاً نیاز به تحصیلات دانشگاهی نبوده که شاغلان آن را داشته باشند. برای مثال اگر من بخواهم مغازه‌باز باشم، نیاز به تحصیلات دانشگاهی ندارم. این هم از مشاغل کشور مشاغل خرد و کوچک هستند و نیاز به تحصیلات دانشگاهی ندارند. این هم یکی دیگر از ابعاد اختلافات ساختاری در اشتغال کشور است، یعنی من در کشورم موقعیت‌های شغلی دارم که حدود ۷۰ تا ۸۰ درصدشان نیازمند تحصیلات دانشگاهی نیست. از طرفی ۴ میلیون فارغ‌التحصیل بیکار داریم یعنی کل جامعه چوبی کار ۵۰ تا ۶۰ درصد فارغ‌التحصیل دانشگاهی هستند که دست به هر کاری نمی‌زنند. پس کار درست این است که ما قبل از دیپلم بایک برنامه‌ریزی درست مانند کشورهای پیشرفته‌ای مثل استرالیا و انگلستان رشته‌های فنی حرفه‌ای را ترویج بدهیم.

■ **کارجویان دنبال استخدام شدن و امنیت شغلی**

او در پاسخ به این سؤال که آیا مؤسسات کاریابی پس از اتصال کارجو و کارفرما مسئولیتی در قبال خروج فرد از سیستم یا اخراج کارجو دارند، می‌گوید: «رسالت مؤسسات کاریابی همان می‌کنینگ است، یعنی اتصال کارفرما به کارجو و معمولاً مؤسسات پس از اتصال دخالتی در وضعیت شغلی فرد نمی‌کنند اما زمانی که در این اتصال بُعد شخصیتی و علایق افراد در نظر گرفته می‌شود اتصال بلند مدت و موفق تری به وجود می‌آید. در مطالعاتی که در دنیا انجام شده نشان می‌دهد که فرد فقط به‌خاطر حقوق در شغلی جذب نمی‌شود و شغل باید به شخصیت، علایق و توانمندی‌های فرد نزدیک باشد در این صورت است که رضایت شغلی در کارکنان ایجاد می‌شود، اما در کشور ما زیاد به این ابعاد توجه نمی‌شود و همان‌طور که شاهد آن هستیم افراد فقط به دنبال استخدام شدن و امنیت شغلی می‌گردند و پس از چند سال، فراموش شغلی به سرافشان می‌آید و بهره‌وری سازمان‌ها بشدت کاهش پیدا می‌کند. این هم یکی از دلایلی است که شرکت‌ها دیگر به‌صورت سنتی نیرو جذب نمی‌کنند. تقریباً سالی صد هزار نفر کارجو مهارت‌سنجی و تقریباً سالی ۱۰ هزار نفر از طریق آزمون استخدام می‌شوند.

نکته‌ای که در بحث کاریابی وجود دارد این است که در فرایند تحصیلی انتظار دانشجویان و فارغ‌التحصیلان از کار بدرستی مهندسی نمی‌شود در این حالت فرد با خود تصور می‌کند که ۱۰ الی ۱۲ سال درس خوانده‌ام حالا دولت باید به من کار بدهد. اغلب کارجویان ما انتظار دارند پس از فارغ‌التحصیلی، کارفرما به دنبال آنها راه بیفتد! و مثلاً یک شبه مدیر فلان بخش شوند. در حالی که فرد باید بداند همان قدر که تلاش کرده در دانشگاه قبول شود باید تلاش کند تا مشغول به‌کار شود و این تلاش هم باید یک تلاش فعالانه باشد به معنای صرف فقط جست‌وجو نیست بلکه به معنای تقویت مهارت‌های شخصی هم هست. متأسفانه در حال حاضر ۴ میلیون فارغ‌التحصیل بیکار داریم. نکته اساسی این است که ما باید راهنمای شغل یا حتی پیشی از آن را آغاز کنیم در حالی است که در کشورهای پیشرفته از دوره دبیرستان و قبل از مقطع دیپلم این اتفاق می‌افتاد.

ردف	آدرس	شماره پرونده	نوع ملک	کاربری ملک	متراز عرصه	مبلغ پایه مزایده (ریال)	شرایط پرداخت	توضیحات
۱	دماوند، سرندیان، خیابان زرین آباد ۲.	۶۶۶	زمین	خساراج از بافت روستا	۱۳۳۰۷۲	۴۲۰۰۰۰/۰۰۰/۰۰۰	د	مورده واگذاری ۴۴۳۵۷/۳۳ مترمربع مشاع از ششداگ عرصه می‌باشد. اعمال ید مالکانه و هر گونه توافق با شرکای مشاعی و همچنین رعایت حرایم و اصلاحی‌ها به‌عهده خریدار می‌باشد.
۲	فیروزکوه، زرین دشت، روستای مژداران، محله درپایک، روبروی کوچه الهیه	۶۳۸	زمین	خساراج از بافت روستا	۶۷۶/۰۳	۸۱/۱۰۰/۰۰۰/۰۰۰	ج	رعایت حرایم و اصلاحی‌ها به‌عهده خریدار می‌باشد. متقاضیان ردیف‌های ۲ و ۳ به صورت یکجا در اولویت واگذاری می‌باشند.
۳	فیروزکوه، زرین دشت، روستای مژداران، محله درپایک، روبروی کوچه الهیه	۶۳۹	زمین	خساراج از بافت روستا	۷۷۲/۰۸	۱۵/۰۰۰/۰۰۰/۰۰۰	ج	رعایت حرایم و اصلاحی‌ها به‌عهده خریدار می‌باشد. متقاضیان ردیف‌های ۲ و ۳ به صورت یکجا در اولویت واگذاری می‌باشند.

ردف	آدرس	شماره پرونده	نوع ملک	کاربری ملک	متراز عرصه	متراز اعیان	مبلغ پایه مزایده (ریال)	شرایط پرداخت	توضیحات
۱	جاجو، جاده سدلتیان ، ترسیده به دوراهی نیکنام ده	۱۰۴	ویلا	باغ ویلا	۵۰۹۶/۳۲	۱۷۸۵	۷۸۰/۰۰۰/۰۰۰/۰۰۰	طبق توفیحات	شرایط پرداخت به صورت ۲۰ درصد نقد و الباقی ۲۶ ماهه می‌باشد و تکمیل فرم الحاقیه الزامی است.
۲	لوسان - بلوار باستی بین خیابان ستاره و کوچه آفتاب قطعه چهار	۸۰۹	زمین	باغات و کشاورزی	۱۰۳۵/۴۵		۶۲۰/۰۰۰/۰۰۰/۰۰۰	طبق توفیحات	شرایط پرداخت به صورت ۲۰ درصد نقد و الباقی ۲۶ ماهه می‌باشد و در صورت داشتن اصلاحی به‌عهده خریدار است.
۳	لوسان - بلوار باستی بین خیابان ستاره و کوچه آفتاب قطعه سه	۸۱۰	زمین	باغات و کشاورزی	۱۰۳		۶۰۰/۰۰۰/۰۰۰/۰۰۰	طبق توفیحات	شرایط پرداخت به صورت ۲۰ درصد نقد و الباقی ۲۶ ماهه می‌باشد و در صورت داشتن اصلاحی به‌عهده خریدار است.