

## کاهش عمر

## با عادت های ناسالم

## بابا، مامان، با ما حرف بزنید!

وقتی به آن ها گفتیم: «می دانید بزرگ ترین آرزوی فرزندان این است که بیشتر با او حرف بزنید؟» چشم هایشان از تعجب گرد شد

## بانوان | تصادفی که یک قهرمان

## جهان ساخت!

«ماناسی جاشی» بعد از قطع پایش به خاطر تصادف با کامیون از ناامیدی به قهرمانی جهان رسید

## فر فره | قصه «ماژیک های

## گم شده» برای کودکان

## عمر مدارک دانشگاهی به سر آمده؟

مدیر تسلا به تازگی اعلام کرده است که افراد بدون مدرک دانشگاهی هم می توانند در این شرکت استخدام شوند

تصمیمی که از چند منظر قابل بررسی است

صبا امینی | روزنامه نگار

پرونده

به تازگی ایلون ماسک، مدیر شرکت تسلا در توئیتر اعلام کرده است که در زمان استخدام کارمندان در این شرکت پرواز و پیشرو در زمینه فناوری های پیشرفته، آن ها همیشه دنبال نیروهایی با تحصیلات دانشگاهی نیستند. اتفاقی که در شبکه های اجتماعی مورد توجه مخاطبان قرار گرفت. البته این حرف تازهای از سوی ماسک نیست. سال ۲۰۱۴ او در گفت و گویی با یک نشریه آلمانی گفته بود برای آن ها اهمیتی ندارد که داوطلبان همکاری با آن ها از دانشگاه های معروف دانش آموخته شده باشند یا خیر، حتی تمام کردن دوره دبیرستان هم در این مورد اهمیتی ندارد بلکه آن چه مهم است، توانایی های فرد و تجارب عملی اوست. ماسک اولین فردی

## استخدام بدون نیاز به مدرک دانشگاهی!

شرکت های سرشناسی همچون گوگل، اپل و... آمارهایی از میزان کارمندان دانشگاه نرفته خود منتشر کرده اند

سر مقاله ای برای یواس ای تودی نوشت و در آن از سیاست های جدید این شرکت در جذب نیرو گفت. طبق این مقاله، در آن زمان حدود یک سوم کارکنان این شرکت، مدرک دانشگاهی نداشته اند. این در حالی است که برخی از آن ها در مشاغل بسیار تخصصی مانند محاسبات فضاهای ابری (cloud computing) مشغول به کار بوده اند. **اپل** طبق آن چیزی که شرکت اپل گزارش داده است، حدود نیمی از نیروهای استخدام شده در این شرکت در سال ۲۰۱۸ را افرادی تشکیل داده که مدرک دانشگاهی نداشته اند. دلیل این موضوع از سوی «تیم کوک» مدیر اپل، نبود برنامه های آموزشی متناسب با نیاز بازار کار اعلام شده است. او گفته بسیاری از دانشگاه ها، مهارت های ضروری برای ورود به بازار کار در حوزه فناوری های جدید را به دانشجویان آموزش نمی دهند و در نتیجه این مسئله، داشتن مدرک دانشگاهی در برخی مشاغل امتیازی محسوب نمی شود.

طی سال های اخیر تعداد مجموعه هایی که مدرک دانشگاهی را از شروط لازم استخدام حذف کرده اند، رو به افزایش است. این رویه البته از حدود سال ۲۰۱۰ به این طرف با استقبال مواجه شده است و حالا شاهد افزایش کارمندان بدون مدرک دانشگاهی در شرکت های سرشناس و پیشرو در زمینه فناوری هستیم. مسروری بر بخشی از این شرکت ها و آماري که آن ها از میزان کارمندان دانشگاه نرفته خود منتشر کرده اند، می تواند نشان از لزوم بازنگری در اهمیت مدرک دانشگاهی در اشتغال در هزاره سوم برای بسیاری از بخش ها باشد.

**گوگل** سال ۲۰۱۴ بود که در لازلوباک، یکی از مدیران گوگل در گفت و گویی با نیویورک تایمز گفت: مجموعه گوگل به این نتیجه رسیده است که نمرات تحصیلی افراد هیچ ارزشی ندارند، چرا که این نمرات هیچ چیزی را در آینده کاری افراد پیش بینی نمی کنند. بر این اساس هم در برخی بخش های تخصصی این مجموعه تا ۱۴ درصد افراد تیم ها را افرادی تشکیل می دهند که هیچ گونه مدرک دانشگاهی ندارند.

**آی بی ام** | دسامبر ۲۰۱۶ یعنی حدود سه سال قبل، جینی رومتی، مدیر شرکت آی بی ام،

## کدنویسی، تکنیسین برق و طراحان حوزه مکانیک!

باور کردنی نیست اما بسیاری از مشاغلی که افراد بدون مدرک دانشگاهی در آن ها استخدام می شوند، تخصصی هستند

سایت لینکدین، شبکه ای اجتماعی بر مبنای روابط کاری و حرفه ای است. این شبکه اجتماعی بیش از ۶۰۰ میلیون عضو از سراسر دنیا دارد. به صورت معمول اطلاعات مربوط به تحصیلات و وضعیت شغلی و سوابق افراد در این شبکه در دسترس است. بنا بر این می توانیم آن را مرجع مناسبی برای بررسی ارتباط بین تحصیلات و شغل افراد در نظر بگیریم. در سال ۲۰۱۸ این مجموعه بررسی هایی روی اطلاعات ارائه شده توسط افراد در این فضا انجام داد و متوجه شد به طور مثال در آمریکا، احتمال به کارگیری افراد بدون تحصیلات دانشگاهی در برخی موقعیت های شغلی از افراد دارای مدرک دانشگاهی پیشی گرفته است. طبق این گزارش در سه زمینه این وضعیت به روشنی مشخص است: تکنیسین های برق، طراحان حوزه مکانیک و نمایندگان بازاریابی.

**کدنویسی هم نیازی به مدرک ندارد!**

افزون بر این بررسی، شرکت های پیشرو در حوزه فناوری نیز در گزارش های متعددی تا به امروز اعلام کرده اند که در برخی حوزه های تخصصی آن ها دنبال نیروهایی هستند که تجربه عملی داشته باشند و بر این مبنا اگر کسی

**دیگر شرکت های بنام و سرشناس** افزون بر این شرکت ها، می توان به نام های دیگری هم در این زمینه اشاره کرد، از جمله: مجموعه هیلتون (فعال در بخش هتلداری)، پالیکس، هول فودز و کاستکو (سوپرمارکت های زنجیره ای)، بانک آو آمریکا (حوزه بانکداری)، لویی و هوم دیپوت (مبلمان خانگی و دکوراسیون داخلی)، استارباکس و چیپیتول (کافه) و رستوران های زنجیره ای). تمامی این شرکت ها تا به امروز به صورت رسمی اعلام کرده اند که داشتن مدرک دانشگاهی دیگر شرطی ضروری برای بسیاری از فرصت های شغلی در این مجموعه ها نیست. لازم به یادآوری است که منظور از این فرصت های شغلی که نیازی به مدرک دانشگاهی ندارند، نگهبانی، نیروهای خدماتی و مواردی از این دست نیست چه این که پیش از این هم در اغلب شرکت ها برای به کارگیری نیروهای خدماتی، مدرک تحصیلی اهمیتی نداشته است. اگر برایتان سوال است که پس این فرصت های شغلی که به تازگی شرط مدرک دانشگاهی برای استخدام در آن ها حذف شده است چیست؟ می توانید به قسمت (کدنویسی، تکنیسین برق و طراحان حوزه مکانیک!) در همین پرونده مراجعه کنید.

## معیار های ارزیابی در آزمون های استخدامی بدون مدرک دانشگاهی

آن چه باید در باره تجربه جالب گوگل و آی بی ام در زمینه استخدام نیروهای بدون مدرک دانشگاهی دانست

تا صحبت از حذف مدرک دانشگاهی به عنوان شرط لازم برای به کارگیری نیروها می شود، برخی افراد در باره احراز صلاحیت داوطلبان ابراز نگرانی می کنند و می گویند اگر قرار به حذف تاثیر مدرک و نمرات دانشگاهی باشد، پس چطور می توان فهمید که به عنوان مثال یک جوان از عهده مسئولیت هایی که قرار است به او سپرده شود، بر می آید. برای پاسخ به این سوال، تا کنون دوروش بیش از دیگر شیوه ها مورد استقبال قرار گرفته است: اول فراهم کردن موقعیت های آموزش برای داوطلبان از سنین پایین و سپس انتخاب نیرو از بین افراد آموزش دیده و دوم از راهی داوطلبان جوان بر اساس معیارهایی متفاوت از آن چه به صورت سنتی انجام می شود. در ادامه برای معرفی دقیق تر این دوروش، از تجربه دو شرکت مطرح بیشتر خواهیم گفت.

## آی بی ام؛ آغاز آموزش ها از دوره دبیرستان



سال ۲۰۱۰ شرکت آی بی ام به صورت آزمایشی مجموعه آموزشی ویژه خود را تاسیس کرده است. در این مجموعه در کنار آموزش سنتی دبیرستان، دانش آموزان این مجموعه مهارت های لازم برای ورود به بازار کار در حوزه های مدنظر این شرکت را دریافت می کنند. در این روش، دانش آموزان در انتهای دوره دبیرستان در کنار دیپلم، گواهی نامه گذراندن دوره های آموزشی را هم دریافت می کنند. دوره هایی که همگی بر اساس نیاز بازار به نیروهای متخصص طراحی شده است. این شرکت در سال ۲۰۱۶ اعلام کرد که تصمیم دارد برای تاسیس دست کم ۲۰ مجموعه مشابه دیگر در سراسر آمریکا کمک کند. در عین حال که طبق گزارش ها، این ایده (ترکیب آموزش نظری در کنار مهارت آموزی در دوره دبیرستان) تا به امروز در بیش از ۱۰۰ مجموعه دیگر در آمریکا پیاده سازی شده است.

## نکته متمایزکننده این روش

هم اکنون در ایران نیز برخی از مجموعه های اقتصادی و صنعتی، مراکز آموزشی و ایستگاه تاسیس کرده اند. این مراکز بعد از آموزش افراد از بین آن ها نیروهایی را دعوت به کار می کنند. اما یکی از نکات متمایزکننده روش آی بی ام با این روش، در سن افراد تحت آموزش است. این شرکت دوره های آموزشی خود را از همان نوجوانی آغاز می کند و آن را همراه با آموزش نظری رایج در مدارس کرده است. مزیت این وضعیت آن است که افراد از همان دوره نوجوانی با نیاز بازار کار آشنا می شوند و جدی تر به مسئله انتخاب کار و شغل فکر می کنند. در عین حال که خواندن دروس نظری امکان ادامه تحصیل آن ها در دانشگاه ها را از آن ها سلب نمی کند و اگر بخواهند می توانند بعد از اتمام دبیرستان همچنان به روش سنتی و قدیمی وارد دانشگاه شوند. اما در ایران، افراد اغلب بعد از اتمام دبیرستان، تازه وارد این مراکز آموزشی می شوند و این ترتیب باز باید چند مدتی را روی آموزش خود هزینه کنند تا بلکه بعد از آن بتوانند کاری پیدا کنند.

## گوگل، استفاده از ۵ معیار در عوض مدرک دانشگاهی

همان طور که اشاره شد گوگل چند سالی است که مدرک دانشگاهی را دیگر به عنوان شرط ضروری استخدام در نظر نمی گیرد. در عوض این مجموعه به دنبال ارزیابی پنج معیار در داوطلبان است و در صورتی که داوطلبی حد نصاب مدنظر در این پنج معیار را کسب کند، می تواند وارد این مجموعه شود. اما این معیار ها چه هستند؟



## توانایی شناختی

برای گوگل مهم ترین توانایی، توانایی شناختی کارکنان (و نه هوش آن ها) است. منظور از توانایی شناختی در این شرکت، توانایی تحلیل داده ها و کنار هم قرار دادن اطلاعات و تحلیل آن ها است. گوگل این توانایی را با مصاحبه های سختار یافته استاندارد تهیه شده توسط این شرکت، ارزیابی می کند.

## توان رهبری هوشمندانه گروه

مهارت دوم که در این شرکت اهمیت زیادی دارد، توانایی مشارکت هوشمندانه در راهبری یک گروه است. این که فرد به عنوان عضوی از یک گروه و در صورت بروز مشکل، بتواند در زمان مناسب با پیش بگذارد و گروه را برای حل مشکل رهبری کند و در عین حال اگر فرد دیگری در حال رهبری گروه برای عبور از مشکل است، به شکلی کارآمد با او تعامل و به او کمک کند.

## مسئولیت پذیری

مسئولیت پذیری و داشتن احساس مالکیت به کار و مسئولیت، دیگر ویژگی است که گوگل به دنبال آن در کارمندان خود است. این که افراد به مسائل شرکت حساس و با احساس مسئولیت بالا به دنبال حل مسائل باشند.

## فروتنی و آمادگی برای یادگیری

ویژگی چهارم مدنظر گوگل، فروتنی و تواضع است. این که فرد اگر احساس می کند که فرد دیگری در گروه، مسئولیتی را بهتر از او می تواند به سرانجام برساند، از سر راه او کنار رود و او را یاری کند. فروتنی برای مجموعه گوگل از چند نظر اهمیت دارد. اول آن که به این ترتیب افراد همه امکان نشان دادن توانایی های خود را می یابند و دوم آن که به افراد کمک می کند تا بتوانند ایراد کار خود را ببینند و در زمان مناسب برای حل آن ها اقدام کنند. طبق تجربه گوگل، ویژگی فروتنی کارکنان، اهمیت زیادی در پیشرفت کار دارد، اما با وجود اهمیت آن، این ویژگی دقیقاً نکته ای است که بسیاری از دانش آموختگان دانشگاه های برتر از آن محروم هستند. چرا؟ چون بیشتر این افراد به واسطه این که کمتر تجربه شکست خوردن در زندگی داشته اند، بیش از حد لازم اعتماد به نفس دارند و در نتیجه وقتی گروه با مشکلی روبرو می شود؛ اغلب این مشکل را به فردی غیر از خود نسبت می دهند.

## دانش تخصصی؛ کم اهمیت ترین ویژگی!

اما کم اهمیت ترین ویژگی که گوگل به دنبال آن است، دقیقاً چیزی است که در دانشگاه ها آموزش داده می شود؛ یعنی دانش تخصصی. مدیران گوگل می گویند داشتن دانش تخصصی خوب است اما در عرصه عمل، اگر فردی بدون تخصص بالا، دارای توانایی شناختی خوب، کنجکاوی، توانایی راهبری، احساس مسئولیت و فروتنی باشد، در نهایت در اغلب زمینه های تخصصی، عملکردی مشابه فردی خواهد داشت که تخصص بالایی دارد. گوگل می گوید برای ما این که افراد توانایی انجام کاری را داشته باشند، اهمیت دارد اما این که به چه روشی این مهارت ها را آموخته اند، اهمیتی ندارد بنابراین چه فرد در دانشگاه آموخته باشد و چه در جای دیگر، برای ما تفاوتی ندارد.