

گفت‌وگویی با پاسارگاد با علی سوند رومی تدوینگر سند اشتغال سیرجان

هدف ما تسهیل‌گری است



عکس: پاسارگاد

می‌توان از آن‌ها استفاده کرد
■ در جشنواره گل‌گهر ایده‌آفران مورد بررسی قرار می‌گرفت، بعد از اتمام جشنواره هم این کار در کجا ادامه می‌یابد؟

این مشاوره‌ها روزانه در مراجع اندیشه انجام می‌شود یکی از کارهای تسهیل‌گری این است که افراد بیابند در بخش مشاوره و راهنمایی برای آینده شغلی‌شان مشورت کنند اینکه ذهنیت‌های شان محک بخورد و دقیقاً بررسی شود در هر کدام از این نظام‌های چندگانه چه توفیق‌هایی دارند اگر می‌خواهند کسب‌وکار راه‌یابانند چقدر شهردی می‌فهمند چکار می‌خواهند بکنند

■ این مشاوره‌ها را رایگان به افراد می‌دهید؟
بله حداقل سال اول که هم دانش فنی این کار آماده می‌شود و هم به نوعی خود افراد آماده شوند به صورت رایگان است از طرفی بخشی از بودجه‌اش را از گل‌گهر گرفتیم

■ بعضی افراد معتقد بودند افرادی که در گروه شما مشاوره می‌دهند سن‌شان پایین است و تجربه ندارند. شاید همین باعث بی‌اعتمادی افراد شود؟

مطمئنم در چیدمانی که ما در جشنواره داشتیم یک تعداد از افراد به گروه ما اضافه شدند که فقط واسه جشنواره بودند که شاید این نقد به آن‌ها وارد بود اما بیشتر بچه‌ها لاقول در مصاحبه‌ها هر کدام‌شان با ۵۰-۶۰ آدم توفیقند مصاحبه کردند سرو کله زدن جلسات مختلف بر گزار کردند خیلی از این بچه‌ها هم تجربه کاری دارند این‌ها فقط تسهیل‌گر و کاتالیزور هستند و قرار است آدم‌های توفیق‌دار به نیازهای جامعه وصل کنند

■ سیرجان در چه زمینه‌هایی پتانسیل اشتغال دارد؟
هم سیرجان و هم دنیای اقتصاد سه بخش دارد کشاورزی، خدمات و صنعت. در بخش کشاورزی و صنعت روزبه‌روز تکنولوژی دارد توسعه پیدا می‌کند و ضریب اشتغال کم می‌شود وقتی صنایع گشته‌ارنگه می‌کنیم ضریب شغلی این بخش‌ها خیلی کم شده است چون به جای انسان دستگاه کار می‌کند پس آن چیزی که در آینده رشد خواهد کرد و دارد رشد می‌کند بخش خدمات است.

■ منظور نان از بخش خدمات چیست؟
بخش خدمات از بخش بازار گرفته که خدمات

نیست مساله ششم در تامین منابع و سرمایه است در این موضوع هم دچار مشکل هستیم دقیقاً سراسر ما به جای می‌رود که منجر به شغل نمی‌شود. نظام بعدی نظام مدیریت است مهم‌ترین بخش از دستان یک کسب و کار که می‌تواند ماندگار شود این است که بتوانی نیروی خوب و توانمند بگیری بعد از آنکه هایش را حفظ کنی بعد بتوانی کنترل هزینه کنی. مساله بعد کنترل کیفیت است مساله هفتم اینکه بتوانی دستگاه‌ها و وسایلت را خوب نگهداری کنی مساله هشتم نظام بازار است مادر سیستم بازار یابی در سطوح مختلف محلی، کشوری و جهانی مشکل داریم، در واقع نظام بازار یابی ما نظام کار یکتاوری است در یک

ابعادی خیلی خوب رشد کرده است و در ابعادی بسیار ضعیف است. مساله نهم تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری است یعنی ما در مورد اشتغال سیاست‌گذاری‌های سیاسی داریم در صورتی که تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری در حوزه اشتغال باید علمی، اقتصادی و فرهنگی باشد تصمیم‌گیری‌های سیاسی تصمیم‌گیری‌های کوتاه‌مدت و پروژهای هستند باید نگاه تصمیم‌گیران و سیاست‌گذاران عوض شود و نگاه بلندمدت شود. مساله دهم بر میگردد به مسائل کنترل و نظارت کسب و کارها کنترل و نظارت می‌خواهند کنترل‌های فنی استاندارد بدهند نشانی درست محیطی اجتماعی و این کنترل‌ها هم متناسب نیست

■ این سه مساله از ۱۱ مساله‌ای است که عنوان کردید، بقیه در چه زمینه‌هایی است؟
مساله چهارم مربوط به ایجاد فرصت‌های شغلی است. شما وقتی می‌خواهید یک فرصت شغلی ماندگار ایجاد کنید، دقیقاً آن حفره را ایجاد می‌کنید و آدم‌های مناسب در این حفره قرار می‌گیرند و کاری انجام می‌دهند. فرصت‌های شغلی که در شهر ما ایجاد می‌شود اغلب یک طرح کسب و کار متناسب ندارند. کسی که می‌خواهد کارش را شروع کند باید به صورت شهردی دقیقاً بداند چه امکانات، تکنولوژی، دانش و نیروی کاری نیاز دارد؟ بازار کارش کجاست؟ رقبايش چه کسانی هستند؟ چگونه می‌تواند تبلیغ کند؟ چگونه می‌تواند این را توزیع کند؟ و...

■ دومین نظام چیست؟
مساله پنجم، نظام رانندگی کسب و کار است. یعنی کسب و کارهایی که به فرض بسته و گریخته در دست یا غلط تدوین شدند یا افرادی کسب و کارشان بدون طرح کسب و کار مناسب شروع می‌کنند در رانندگی هم دچار مشکل هستند یعنی نمی‌دانند سیستم مدیریت پروژه کی باید شروع شود؟ کی مجوز بگیرند؟ کی کار زیرساختی انجام دهند؟ هیچ کدام از این‌ها را نمی‌شناسند به هر حال در شهر ما پتانسیل‌های زیادی داریم که

آینده شغلی داشته باشی باید سراسر این رشته‌ها بر روی، در نهایت در معرفی و جهت‌انداز افراد به فضاهای شغلی هم باز مشکل وجود دارد

■ بهره‌وری پایین در کار به همان نظام تربیت برمی‌گردد؟
دقیقاً وقتی می‌گوئیم سرمایه‌تربیتی بالا یعنی آدمی که عزت نفس بالایی دارد یعنی ارزشش را از نظام هستی می‌گیرد، اعتماد به نفس بالایی دارد مسئولیت‌پذیر است، متعهد است. این آدم را هر کجا بگذاری از پس کارش برمی‌آید ولی آدمی که مسئولیت‌پذیر نیست و این ویژگی‌ها را ندارد و مدام می‌خواهد نمایشی کار کند، در هر پوزیشن شغلی معضل ایجاد می‌کند. یک کار هم می‌بینی شما صورت مساله را مشخص می‌کنی اما برایش برنامه‌اندازی مایری همه این مسائل برنامه داریم ما دقیقاً می‌دانیم چه رویکرد و تعاملی با کودک در چه سنی و چه کارهایی باید انجام شود که این اتفاقات بیفتند یعنی چه خانواده و نظام تربیتی می‌تواند این آدم‌ها را تربیت کند، این نیاز به تسهیل‌گری دارد کاری که گروه ما می‌خواهد انجام دهد، دقیقاً تسهیل‌گری است.

■ در زمینه اشتغال وجود دارد یا پیدا کردیم، تقریباً به ۱۱ مساله با اختلال رسیدیم

■ این ۱۱ مساله چه هستند؟
۳ مورد از آن‌ها مربوط به نیروی کار است اینکه چگونه نیروی کار بتواند داشته باشیم؟ مساله اول به نظام تربیت برمی‌گردد اینکه سیستم تربیتی ما متناسب با نیاز شغلی‌مان نیست که بتواند آدم‌هایی با سرمایه‌معدنی، فرهنگی و اجتماعی بالاتر تربیت کند که این آدم‌ها بتوانند هر کجا قرار می‌گیرند از پس کارشان بر بیایند. مساله بعدی به نظام آموزش ما برمی‌گردد یعنی ما متناسب با نیازهای‌مان برنامه آموزشی و مهارتی نداریم یا اگر مهارت‌های تدوین شده‌ای داریم فرایند آرایش درستیست.

■ مثل همین که این همه در گل‌گهر نیاز شغلی داریم اما رشته‌هایی که در دانشگاه‌های سیرجان تدریس می‌شوند متناسب با شغل‌های گل‌گهر نیستند؟
دقیقاً نظام آموزشی ما متناسب با نیازهای گل‌گهر کار نکرده است. سومین مساله جهت‌دهی و هدایت با همان نظام مشاوره است. نظام مشاوره مطلوبی نداشته‌ایم که از دوره راهنمایی بیاید بچه‌ها را جهت دهد که بگویند ما این فرصت‌های شغلی را در شهر داریم شما اگر می‌خواهی

۲۲ زمینه شغلی را پیدا کردیم مثل حوزه صنعت و معدن، حمل‌ونقل، آموزش، خدمات زندگی، باغداری و...

■ در این مسیر با چند نفر مصاحبه کردید؟
با ۵۰۰ نفر مصاحبه کردیم که هر مصاحبه‌ای هم حدود چند ساعت وقت گرفته است. کار دیگری هم که انجام دادیم آمدم کسب و کارهایی را که در ذیل این زمینه‌های شغلی هستند از طریق مطالعه کلامی‌دینی در شهر شناسایی کردیم، به سراغ تمام کسب و کارهایی که در سطح شهر وجود دارد رقتیم تا آن برای حدود هزار تا کسب و کار پرسش نامه بر کردیم، سلفه کاری‌شان را در آوردیم، در آوردن این جزئیات و اطلاعات خیلی زمانبر و دشوار است. کار بعدی که با توجه به این یافته‌های‌مان انجام دادیم این بود مسایل و مشکلاتی که در زمینه‌های اشتغال وجود دارد را پیدا کردیم، تقریباً به ۱۱ مساله با اختلال رسیدیم.

■ این ۱۱ مساله چه هستند؟
۳ مورد از آن‌ها مربوط به نیروی کار است اینکه چگونه نیروی کار بتواند داشته باشیم؟ مساله اول به نظام تربیت برمی‌گردد اینکه سیستم تربیتی ما متناسب با نیاز شغلی‌مان نیست که بتواند آدم‌هایی با سرمایه‌معدنی، فرهنگی و اجتماعی بالاتر تربیت کند که این آدم‌ها بتوانند هر کجا قرار می‌گیرند از پس کارشان بر بیایند. مساله بعدی به نظام آموزش ما برمی‌گردد یعنی ما متناسب با نیازهای‌مان برنامه آموزشی و مهارتی نداریم یا اگر مهارت‌های تدوین شده‌ای داریم فرایند آرایش درستیست.

■ دقیقاً چه سالی بود؟
سال ۹۳ تقریباً این مساله شکل گرفت و پس از آن تصمیم بر این شد یک پروژه مطالعاتی به نام ابهر در اشتغال یا سند اشتغال سیرجان تدوین شود. پروژه سال ۹۴ با حمایت گل‌گهر به عنوان یکی از حوزه‌های مسئولیت اجتماعی استارت خورد منابعش تامین شد البته یک سال هم کار متوقف شد و بعد دوباره مدیران جدید با توجه به ضرورت مساله پذیرفتند و اجازه دادند کار شروع شود و اسامی طرح عملیاتی شد

■ تقریباً تا الان حدود هزار ساعت کار انجام شده است حدود ۳۵ نفر نیرو ما شروع به کار کردند در مرحله اول کار یک آینده‌پژوهی انجام دادیم و براساس آن زمینه‌های شغلی که در آینده سیرجان ماندگار هستند را مشخص کردیم
■ مثلاً چه زمینه‌هایی؟

■ زهرا خواجویی نژاد

«سیرجان در بحث اشتغال خیلی مشکل دارد» این را دکتر علی سوند رومی جامعه‌شناس و پژوهشگر حوزه آسیب‌های اجتماعی می‌گوید او که چند سال پیش با حمایت معراج‌اندیشه در حوزه آسیب‌های اجتماعی نقشه‌ای از مسایل شهر ترسیم کرده‌از نتایج آن پژوهش متوجه شده بسیاری از مشکلات در حوزه آسیب‌های اجتماعی با اشتغال سرور کار دارد وی بر همین اساس به فکر تدوین سند اشتغال سیرجان افتاد و پروژه‌ای را با حمایت مالی گل‌گهر آغاز کرد در این مسیر با همکاری یک تیم ۲۵ نفره توانستند مدل جدیدی در حوزه اشتغال راه‌یابانند این طرح برای اولین بار در جشنواره فرهنگی گل‌گهر اجرا شد و در غرفه‌های مختلفی که برای این گروه در نظر گرفته شده بود ایده‌های شغلی افراد مراجعه‌کننده توسط اعضای این گروه مورد بررسی و آمایش قرار می‌گرفت و در نهایت به آن‌ها مشاوره داده می‌شد از نظر سوند رومی هدف گروه‌شان تسهیل شرایط اشتغال و مرتبط کردن افراد و شرایط کار با هم است.

■ چرا تصمیم به تدوین سند اشتغال سیرجان گرفتید؟
بعد از اینکه نقشه مسایل شهر سیرجان را تدوین کردیم، ۲۲ مساله پیدا کردیم که سه تا از مسایل حول محور اشتغال بودند اولین مساله عدم تربیت‌توجه کارگرایان نیروی کار بود، مساله عدم آموزش مهارت‌های شغلی متناسب با نیاز جامعه و مساله سوم شغل‌های کاذبی بود که بخش عمده‌ای از فرصت‌های شغلی را به خودشان اختصاص داده بودند برای رسیدن به یک شغل پایدار این نیست که بگوئیم وزارت‌خانه یا کار گروه می‌تواند این مشکل را حل کند، نیاز به افراد و گروه‌هایی داریم که بتواند شرایط اشتغال را تسهیل کنند و بتوانند نقاط توفیق‌مندی‌ها را بیابند.

■ دقیقاً چه سالی بود؟
سال ۹۳ تقریباً این مساله شکل گرفت و پس از آن تصمیم بر این شد یک پروژه مطالعاتی به نام ابهر در اشتغال یا سند اشتغال سیرجان تدوین شود. پروژه سال ۹۴ با حمایت گل‌گهر به عنوان یکی از حوزه‌های مسئولیت اجتماعی استارت خورد منابعش تامین شد البته یک سال هم کار متوقف شد و بعد دوباره مدیران جدید با توجه به ضرورت مساله پذیرفتند و اجازه دادند کار شروع شود و اسامی طرح عملیاتی شد

■ تقریباً تا الان حدود هزار ساعت کار انجام شده است حدود ۳۵ نفر نیرو ما شروع به کار کردند در مرحله اول کار یک آینده‌پژوهی انجام دادیم و براساس آن زمینه‌های شغلی که در آینده سیرجان ماندگار هستند را مشخص کردیم
■ مثلاً چه زمینه‌هایی؟

■ بخشی در جشنواره داشتید به نام «خیرین اشتغال» آن‌ها دقیقاً چه می‌کنند؟
نگاه خیر یکی از ارزش‌های جامعه ماست در چند دهه اخیر یک مقدار روی بخش‌های درمان و مدرسه‌سازی و ... متمرکز شده بود البته در کنار این بخش‌ها مثلاً یک بیمارستان یا مدرسه ساخته شود یک سری شغل هم ایجاد می‌شود اما این پتانسل وجود دارد که خیرین در زمینه اشتغال هم وارد شوند در جشنواره دیدیم یک سری آدم‌ها هستند که دغدغه‌شان اشتغال است، یعنی خودش به یک توانمندی رسیده و دلش می‌خواهد برای اطرافیان هم شغل ایجاد کند

■ یکی از حوزه‌هایی که در سیرجان وجود دارد گلیم است اما بچه‌های تان می‌گفتند گلیم بازاری ندارد؟
گلیم بازار خودش را دارد ولی آن بازاری که ما منتظر داریم برای آن فکر نشده است.

■ یعنی مسئولان قبل از جهانی شدن می‌بایست به بازارش فکر کنند؟
آلان باید به بازار جهانی فکر کنیم باید با کشورهای دیگر داد و فرود و تبادل تولید می‌کنند، بچه‌ها بازار محلی و کشوری‌اش فکر کنیم و این سه سطح دیده شود. در گذشته از گلیم به عنوان زیرانداز استفاده می‌کردیم الان قالی ماشینی آمده و جای آن را گرفته است. حالا ما باید شرایط را تسهیل کنیم که چگونه یک بافنده اول مناسب بیافتد و بعد بازار پیدا شود الان مشکل بافنده نداریم ولی بازار کیش ندارد و روی آن باید فکر کنیم.

■ بخشی در جشنواره داشتید به نام «خیرین اشتغال» آن‌ها دقیقاً چه می‌کنند؟
نگاه خیر یکی از ارزش‌های جامعه ماست در چند دهه اخیر یک مقدار روی بخش‌های درمان و مدرسه‌سازی و ... متمرکز شده بود البته در کنار این بخش‌ها مثلاً یک بیمارستان یا مدرسه ساخته شود یک سری شغل هم ایجاد می‌شود اما این پتانسل وجود دارد که خیرین در زمینه اشتغال هم وارد شوند در جشنواره دیدیم یک سری آدم‌ها هستند که دغدغه‌شان اشتغال است، یعنی خودش به یک توانمندی رسیده و دلش می‌خواهد برای اطرافیان هم شغل ایجاد کند

Advertisement for Etock clothing brand. Features a man in a suit and the text: 'پوشاک آقایان اتوک', 'آماده عقد قرارداد با ادارات مطابق با سلیقه مشتری به ضمانت کتبی', 'کت و شلوار کت تک شلوار پارچه ای شلوار لی و کتان و مخمل پیراهن مجلسی پیراهن اسپرت پایبوت و کراوات کمربند و کیف پول حوله و لباس زیر و کلی جنس دیگر همه ی اجناس فروشگاه اتوک را دیگر نگران خرابی جنستان نباشید'.

Advertisement for 'Aghay' organization. Features the text: 'آگهی فراخوان دعوت به مجمع عمومی موسسین انجمن توسعه سرمایه گذاری سیرجان', 'مدیریت روابط عمومی و آموزش همگانی شرکت آب و فاضلاب استان کرمان', 'مدیریت روابط عمومی و آموزش همگانی شرکت آب و فاضلاب استان کرمان', 'www.sanjesh.org', 'Made in turkey'.