

یادداشت

↓

تأثیر سیاست‌های دولت در جذب نیروی کار ماهر

منصور علایی

کارشناس اقتصادی

در اقتصاد جهانی شده امروزی، در دسترس بودن نیروی کار ماهر نقشی اساسی در رشد اقتصادی و رقابت‌پذیری یک کشور ایفا می‌کند. دولت‌ها در سراسر جهان با چالش جذب، توسعه و حفظ نیروی کار ماهر برای برآوردن نیازهای صنایع مدرن، به‌ویژه در بخش‌هایی مانند فناوری، مراقبت‌های بهداشتی و تولید دست‌وپنجه نرم می‌کنند.

یکی از راه‌های حیاتی برای جذب نیروی کار ماهر، بهبود سیستم‌های آموزشی داخلی و برنامه‌های آموزش حرفه‌ای است. نیروی کار با تحصیلات عالی و آموزش دیده، مانند یک آهن‌ربا برای صنایعی عمل می‌کند که بر مهارت‌های پیشرفته متکی هستند؛ از شرکت‌های فناوری گرفته تا مؤسسات مراقبت‌های بهداشتی. دولت‌ها می‌توانند در آموزش STEM (علوم، فناوری، مهندسی و ریاضیات) سرمایه‌گذاری کنند و اطمینان حاصل کنند که برنامه درسی با تقاضاهای بازار کار مطابقت دارد.

همچنین دولت‌ها می‌توانند برای ایجاد برنامه‌های کارآموزی و فرصت‌های آموزش حین کار، با صنایع شریک شوند که به افراد اجازه می‌دهد تا مهارت‌های تخصصی خود را در حالی که هنوز در مدرسه هستند، توسعه دهند. کشوری مانند آلمان از طریق سیستم آموزشی دوگانه خود در این زمینه برتری یافته است؛ جایی که دانش‌آموزان وقت خود را بین کلاس درس و تجربه کاری در دنیای واقعی تقسیم می‌کنند. این رویکرد نه تنها فارغ‌التحصیلان بسیار ماهر را راهی بازار کار می‌کند، بلکه تضمین می‌دهد که صنایع، دارای یک خط تولید ثابت از کارگران واجد شرایط هستند.

برای بزرگسالان، برنامه‌های مهارت‌آموزی و ارتقای مهارت در پاسخ به تقاضاهای در حال تحول اقتصاد مدرن ضروری است. ارائه پاره‌نه، اعتبار مالیاتی یا کمک‌های بلاعوض به کارگرانی که تحصیلات تکمیلی یا گواهی‌نامه‌های فنی دارند، می‌تواند یادگیری مادام‌العمر را در دسترس‌تر کند. این امر به‌ویژه در صنایعی که در حال پیشرفت‌های سریع تکنولوژیکی هستند مانند هوش مصنوعی، انرژی سبز و تولید پیشرفته که در آن تقاضا برای مهارت‌های جدید به‌طور مداوم از نیروی کار موجود پیشی می‌گیرد، اهمیت دارد. دولت‌ها همچنین می‌توانند با ارائه معافیت‌های مالیاتی و مشوق‌های مالی، از سیاست‌های مالی برای جذب نیروی کار ماهر استفاده کنند.

شرکت‌هایی که در برنامه‌های آموزش، توسعه و کارآموزی کارکنان سرمایه‌گذاری می‌کنند، می‌توانند کسری یا اعتبار مالیاتی دریافت کنند و برخی از هزینه‌های مرتبط با ایجاد نیروی کار ماهر را جبران کنند. این امر مشارکت بخش خصوصی را در ایجاد و حفظ یک مجموعه نیروی کار که نیازهای صنعت را برآورده می‌کند، دوچندان خواهد کرد.

در مجموع، جذب نیروی کار ماهر یک چالش چندوجهی است که نیازمند رویکردی جامع و هماهنگ است. سرمایه‌گذاری در آموزش حرفه‌ای، مشوق‌های مالیاتی و در عین حال بهبود کیفیت زندگی برای نیروی کار، همه اجزای حیاتی یک استراتژی موفق هستند. با اتخاذ این سیاست‌ها، دولت‌ها می‌توانند اطمینان حاصل کنند که نیازهای نیروی کار صنایع مدرن را برآورده و نوآوری، رشد اقتصادی و رقابت جهانی را تقویت می‌کنند. نیاز به نیروی کار ماهر یک نگرانی دائمی است و دولت‌ها باید با پویایی در حال تغییر اقتصاد جهانی سازگار باشند تا آینده‌ای موفق را تضمین کنند.



## اشتغال

و سهم زیادی از اشتغال را به خود اختصاص می‌دهند. با وجود این، بسیاری از شرکت‌های کوچک و متوسط به دلیل محدودیت منابع با چالش‌هایی در جذب و حفظ استعدادها مواجه هستند. استارت‌آپ‌های کارپایی راه مقرون به‌صرفه‌ای برای این مشاغل ارائه می‌دهند تا با کارگران ماهر ارتباط برقرار کنند. با استفاده از این پلتفرم‌ها، شرکت‌های کوچک و متوسط می‌توانند بدون نیاز به آژانس‌های استخدام گران‌قیمت یا کمپین‌های تبلیغاتی گسترده، به مجموعه گسترده‌تری از متقاضیان کار دسترسی داشته باشند. علاوه بر این، برخی از استارت‌آپ‌های کارپایی خدمات تخصصی را برای SME ها ارائه می‌کنند، مانند راه‌حل‌های استخدام سفارشی یا بسته‌های متناسب با نیازهای خاص آن‌ها. این به کسب و کارهای کوچک‌تر اجازه می‌دهد تا به‌طور مؤثرتری با شرکت‌های بزرگ‌تر در جذب استعدادهای برتر رقابت کنند.

##### چالش‌های پیش رو

استارت‌آپ‌های کارپایی مزایای بسیاری را برای بازار کار ایران به ارمغان آورده‌اند اما با چالش‌های متعددی مواجه هستند. یکی از موانع اصلی، عدم اطمینان اقتصادی است که توانایی کسب‌وکارهای ایرانی را برای رشد و استخدام کارمندان جدید محدود کرده است. در نتیجه، ایجاد شغل کند شده و پلتفرم‌های کارپایی ممکن است برای حفظ جریان ثابت فهرست‌های شغلی مشکل داشته باشند. همچنین محدودیت‌های دسترسی به برخی وبسایت‌ها چالش‌هایی را برای پلتفرم‌های دیجیتال فعال در ایران به همراه دارد. برخی از استارت‌آپ‌های کارپایی مجبور شده‌اند قوانین را دنبال کنند و از انطباق با قوانین محلی اطمینان حاصل کنند. این امر می‌تواند توانایی آن‌ها را برای نوآوری و گسترش محدود کند. چالش دیگر، محدود بودن سواد دیجیتال در میان برخی از اقشار مردم، به‌ویژه کارگران مسن‌تر یا ساکنان مناطق روستایی است. ضریب نفوذ اینترنت بالاست اما همه ایرانیان با استفاده از پلتفرم‌های کارپایی آنلاین آشنا نیستند که می‌تواند دسترسی استارت‌آپ‌ها را محدود کند.

##### آینده استارت‌آپ‌های کارپایی در ایران

با وجود این چالش‌ها، آینده استارت‌آپ‌های کارپایی در ایران امیدوارکننده به نظر می‌رسد. با دسترسی بیشتر ایرانیان به اینترنت و آشنایی با ابزارهای دیجیتال، احتمالاً استفاده از پلتفرم‌های کارپایی آنلاین افزایش می‌یابد. همین‌طور تقاضا برای نیروی کار ماهر در صنایعی مانند فناوری، مراقبت‌های بهداشتی و مهندسی همچنان روبه‌رشد خواهد بود و فرصت‌هایی را برای استارت‌آپ‌های کارپایی ایجاد می‌کند تا نقش مهم‌تری در بازار کار ایفا کنند. در سال‌های آینده، می‌توان انتظار داشت استارت‌آپ‌های کارپایی در ایران خدمات خود را گسترش دهند و ابزارهای پیشرفته‌تری مانند تطبیق شغلی مبتنی بر هوش مصنوعی، نمایشگاه‌های مجازی و ویژگی‌های مصاحبه ویدئویی را ارائه دهند. این نوآوری‌ها روند کارپایی را ساده‌تر می‌کند و به جویندگان کار و کارفرمایان کمک می‌کند تا از پیچیدگی‌های بازار کار ایران عبور کنند.

##### تفاوت آژانس‌های کارپایی ایرانی و خارجی

آژانس‌های کارپایی در سایر نقاط جهان به‌ویژه در اقتصادهای توسعه‌یافته، تحت شرایط بسیار متفاوتی فعالیت می‌کنند. در بسیاری از کشورها، آژانس‌های کارپایی به‌شدت با برنامه‌های دولتی، مؤسسات آموزشی و شرکت‌های خصوصی ادغام می‌شوند تا تلاشی هماهنگ در رفع نیازهای بازار کار ایجاد کنند. در کشورهایی مانند آلمان و کانادا، آژانس‌های کارپایی اغلب در صنایع خاصی تخصص دارند که به آن‌ها امکان می‌دهد در انواع مهارت‌های مورد نیاز در آن بخش‌ها نیز جذب کنند. این تخصص، آژانس‌ها را قادر می‌سازد تا برنامه‌های شغلی و آموزشی مرتبط را برای کارفرمایان و جویندگان کار ارائه دهند. برعکس، در ایران، مؤسسات کارپایی تمایل دارند به‌صورت تعمیم‌یافته و بدون انطباق خدمات خود با صنایع خاصی فعالیت کنند که این امر باعث کاهش اثربخشی آن‌ها می‌شود. در عین حال، در بسیاری از کشورها آژانس‌های کارپایی از نزدیک با مراکز آموزشی همکاری می‌کنند تا اطمینان حاصل کنند که جویندگان کار دارای مهارت‌های لازم برای مشاغل موجود هستند. این همکاری با ارائه آموزش‌های عملی و در حین کار و گواهینامه‌ها به پرکردن شکاف بین آموزش و اشتغال کمک می‌کند. در ایران، این سطح از ادغام محدود است و اکثر برنامه‌های آموزشی جدا از بازار کار انجام می‌شود. در بازارهای کار مدرن، آژانس‌های کارپایی به‌طور فزاینده‌ای به داده‌ها و فناوری برای بهبود تطابق شغلی متکی هستند. در این عرصه از پلتفرم‌های آنلاین، تجزیه و تحلیل داده‌های بزرگ و هوش مصنوعی برای تطبیق کارآمدتر کارجویان با کارفرمایان استفاده می‌شود. در ایران اما بسیاری از آژانس‌های کارپایی هنوز به فرآیندهای دستی و سیستم‌های قدیمی تکیه دارند که توانایی آن‌ها را برای تطبیق سریع و دقیق کارجویان با فرصت‌های مرتبط محدود می‌کند. برای مقابله با این چالش‌ها، ایران باید اصلاحات جامعی را اجرا کند تا موانع بوروکراتیک را کاهش دهد، برنامه‌های آموزش نیروی کار را افزایش دهد و از طریق استفاده از ظرفیت فعالیت استارت‌آپ‌های حوزه کارپایی به مدرن‌سازی بازار عرضه و تقاضای شغل کمک کند.
تهدار در این صورت است که کشور می‌تواند شکاف بین عرضه و تقاضای نیروی کار را پر کند و بیکاری را در میان کارگران ماهر خود کاهش دهد.



از این اطلاعات برای پیشنهاد فرصت‌های شغلی مناسب استفاده و در زمان و تلاش جویندگان کار برای یافتن شغل صرفه‌جویی می‌کند. برای کارفرمایان، این پلتفرم‌ها فرآیند استخدام کارآمدتری را در بر دارند؛ به جای بررسی دستی صدها رزومه، شرکت‌ها می‌توانند از فیلترها و ابزارهای خودکار برای شناسایی واجد شرایط‌ترین افراد استفاده کنند. علاوه بر این، برخی از استارت‌آپ‌های کارپایی سیستم‌های ردیابی مقایسه‌ای (ATS) را ارائه می‌کنند که به کسب و کارها کمک می‌کند تا کل فرآیند استخدام، از ارسال آگهی‌های شغلی گرفته تا زمان‌بندی مصاحبه و ارسال نامه‌های پیشنهادی را مدیریت کنند.

-توانمندسازی جویندگان کار با اطلاعات: یکی دیگر از مزیت‌های کلیدی استارت‌آپ‌های کارپایی، توانایی آن‌ها در توانمندسازی جویندگان کار با استفاده از اطلاعات است. در بازار کاری مانند ایران، دانستن چگونگی ایجاد یک رزومه کارآمد، آماده‌شدن برای مصاحبه و مذاکره در باره حقوق می‌تواند تفاوت قابل توجهی ایجاد کند. بسیاری از پلتفرم‌های کارپایی مشاوره شغلی، نکاتی در مورد بهبود رزومه و مقالاتی در مورد روند صنعت در اختیار متقاضیان می‌گذارند. به‌عنوان مثال، برخی از این پلتفرم‌ها به کاربران امکان دسترسی به گزارش حقوق و دستمزد را می‌دهند که بخشی از میانگین حقوق در صنایع مختلف و موقعیت‌های شغلی در ایران ارائه می‌دهد. این پلتفرم‌ها اغلب بررسی شرکت‌ها را هم شامل می‌شوند؛ مشابه Glassdoor. که به جویندگان کار اجازه می‌دهد تا قبل از درخواست، تجربیات کارمندان فعلی و سابق را مطالعه کنند. این سطح از شفافیت می‌تواند به متقاضیان کار کمک کند تا تصمیمات آگاهانه‌تری در مورد درخواست خود بگیرند و خطر پذیرش مشاغلی را که ممکن است با انتظارات یا اهداف شغلی آن‌ها مطابقت نداشته باشد، کاهش دهند. -حمایت از رشد شرکت‌های کوچک و متوسط: نگاه‌های کوچک و متوسط (SMEs) نقش مهمی در اقتصاد ایران ایفا می‌کنند و

دیجیتالی‌سازی در ایران است؛ جایی که ضریب نفوذ اینترنت در دهه گذشته به‌طور چشمگیری افزایش یافته است. امروزه بیش از ۸۰ درصد مردم ایران به اینترنت دسترسی دارند و استفاده از موبایل در سطح وسیعی قرار دارد. در نتیجه، استارت‌آپ‌های کارپایی می‌توانند به یک پایگاه کاربری بزرگ و رو به رشد دسترسی پیدا کنند و به راهی مناسب برای جست‌وجوی شغل تبدیل شوند.

##### چگونه استارت‌آپ‌های کارپایی بازار کار را متحول می‌کنند؟

-پرکردن شکاف بین جویندگان کار و کارفرمایان: یکی از مهم‌ترین کمک‌های استارت‌آپ‌های کارپایی، توانایی آن‌ها در پرکردن شکاف بین جویندگان کار و کارفرمایان است. در گذشته، بسیاری افراد از طریق شبکه‌های غیررسمی یا ارتباطات شخصی شغل پیدا می‌کردند. این رویه، اغلب کسانی را که روابط اجتماعی قوی یا ارتباط با افراد با نفوذ نداشتند، حذف می‌کرد. استارت‌آپ‌های مذکور از طریق ارائه یک پلتفرم متمرکز که در آن جویندگان کار می‌توانند به راحتی به فهرست‌های شغلی از طیف گسترده‌ای از صنایع و بخش‌ها دسترسی داشته باشند، زمینه‌بازی را برای راه فراهم می‌کنند. این پلتفرم‌ها به جویندگان کار امکان می‌دهند که بر اساس صلاحیت‌ها، تجربه و محل اقامت خود به جست‌وجوی شغل بپردازند و فرآیند را شفاف‌تر و در دسترس‌تر می‌کنند. برای کارفرمایان، این پلتفرم‌ها راه کارآمدتری برای دستیابی به نیروهای کارآمد فراهم می‌کنند و اتکا به کانال‌های غیررسمی استخدام را کاهش می‌دهند.

-افزایش کارایی در فرآیند استخدام: استارت‌آپ‌های کارپایی سطوح جدیدی از کارایی را در فرآیند استخدام معرفی کرده‌اند. با استفاده از الگوریتم‌ها و تجزیه و تحلیل داده‌ها، این پلتفرم‌ها می‌توانند جویندگان کار را با شغل مرتبط مطابقت دهند. همچنین به کاربران اجازه می‌دهند پروفایل‌های دقیق‌تری ایجاد کنند که شامل سوابق تحصیلی، تجربه کاری و اهداف شغلی آن‌ها می‌شود. سپس پلتفرم

## گسست بین نیروی کار ماهر و کارفرما چگونه می‌توان عطش بازار کار را کنترل کرد؟

برای ورود به بازارهای کار به سرعت در حال تغییر، ضروری است. با این حال، در ایران، چنین برنامه‌هایی یا کافی نیستند یا به‌طور گسترده در دسترس قرار ندارند. بسیاری از کارفرمایان به دلیل عدم قطعیت اقتصادی و هزینه‌های زیاد، برای سرمایه‌گذاری در آموزش نیروهای جدید مردد هستند، در حالی که برنامه‌های دولتی اغلب قدیمی است یا بودجه کافی برای آن در نظر گرفته نشده است. این امر باعث می‌شود بسیاری از افراد دارای مهارت‌هایی باشند که به نیازهای فوری کارفرمایان پاسخ نمی‌دهد و مشکل بیکاری را عمیق‌تر می‌کنند.

**عدم قطعیت اقتصادی و چالش ایجاد شغل**  
محیط اقتصادی ایران به شدت تحت تأثیر عوامل خارجی از جمله تحریم‌های بین‌المللی و درآمد‌های نرپوسان نفتی است. این عدم قطعیت اقتصادی باعث می‌شود که کسب و کارها برای سرمایه‌گذاری در پروژه‌های جدید، برای بهره‌گیری از نیروی انسانی مورد شوند که این امر به نوبه خود ایجاد شغل را محدود می‌کند. حتی اگر تقاضا برای به کارگیری کارگران ماهر وجود داشته باشد، ممکن است شرکت‌ها به دلیل نگرانی در مورد چشم‌انداز اقتصادی آینده، تمایلی به استخدام کارکنان جدید نداشته باشند. این موضوع به‌ویژه تأثیر شدیدی بر شرکت‌های کوچک و متوسط دارد که ستون فقرات اقتصاد هستند و برای رشد در فضای اقتصادی ایران تلاش می‌کنند.

##### سازوکارهای ناکارآمد در بازار کار

بازار کار ایران از چندین ناکارآمدی ساختاری رنج می‌برد که بیکاری را در میان کارگران ماهر تشدید می‌کند. این ناکارآمدی‌ها از موانع بوروکراتیک تا فرآیند استخدام بیش از حد متمرکز را شامل می‌شوند. در بسیاری از بخش‌ها در ایران، به ویژه مشاغل مرتبط با دولت، فرآیند استخدام متمرکز و فاقد انعطاف است. دولت نقش مهمی در اشتغال از طریق مشاغل بخش دولتی و شرکت‌های دولتی ایفا می‌کند اما فرآیندهای استخدام اغلب آهسته، دست‌وپاگیر و به شدت متأثر از ارتباطات است تا شایستگی. این امر باعث عدم شناسایی و به کارگیری بسیاری از کارگران ماهر می‌شود که می‌توانند به اقتصاد کمک کنند.

**نیاز روزافزون به نیروی کار ماهر در بسیاری از حوزه‌های شغلی مشهود است با وجود این، ایران همچنان با نرخ بیکاری قابل توجهی در میان کارگران ماهر خود مواجه است. این تضاد نشان می‌دهد که علت اصلی بیکاری در سازوکار نامناسب بازار کار جهت شناسایی نیروی کار ماهر نهفته است. عوامل متعددی از جمله ناکارآمدی ساختاری در بازار عرضه و تقاضای شغل، سیاست‌های منسوخ شده اشتغال و نقش ناکارآمد مؤسسات کارپایی در ایجاد چنین وضعیتی دخیل هستند. در مقایسه با همتانی خارجی، آژانس‌های کارپایی ایرانی در شرایط بسیار متفاوتی فعالیت می‌کنند.**

##### عدم تطابق بین عرضه و تقاضای شغل

یکی از مسائل اساسی در بازار کار ایران، عدم ارتباط بین عرضه و تقاضای کار است. این عدم تطابق از عوامل متعددی مانند آموزش ناکافی، عدم ارتباط بین نیازهای صنعت و میزان آمادگی و مهارت نیروی می‌شود.

##### ناهماهنگی سیستم آموزشی

نظام آموزشی ایران، با نیازهای بازار کار فعلی هم‌خوانی ندارد. بسیاری از دانشگاه‌ها و مؤسسات فنی بر آموزش تئوری، اغلب بدون آموزش عملی کافی تأکید دارند. خروجی این عدم تطابق، فارغ‌التحصیلانی با مدارک تحصیلی اما بدون تجربه یا مهارت‌های کار بردی مورد نیاز کارفرمایان هستند. به‌عنوان مثال، رشته‌هایی مانند مهندسی و پزشکی با خروجی بالایی فارغ‌التحصیلان بیش از حد اشباع شده‌اند، در حالی که سایر بخش‌های ضروری، مانند فناوری اطلاعات از کمبود کارگران واجد شرایط رنج می‌برند. این عدم تعادل آموزشی، شکافی بین عرضه نیروی کار (فارغ‌التحصیلان متقاضی ورود به بازار کار) و تقاضای واقعی کارگران در بخش‌های مختلف ایجاد می‌کند.

##### آموزش ناکافی

در بسیاری از اقتصادهای توسعه‌یافته، آموزش نیروی کار برای حصول اطمینان از برخورداری افراد نسبت به مهارت‌های لازم

##### گزارش

بازار کار ایران در سال‌های اخیر دستخوش تغییرات قابل توجهی شده که چالش‌ها، فرصت‌ها و چشم‌انداز اشتغال را شکل می‌دهند. نوسانات اقتصادی، جمعیت جوان روبه‌رشد و اثرات تحریم‌های بین‌المللی، همگی بر شیوه کار ایرانیان تأثیر گذاشته است. در میان این تحولات، استارت‌آپ‌های کارپایی به‌عنوان یک نیروی محوری در انقلابی کردن بازار کار ظاهر شده‌اند. این استارت‌آپ‌ها با ارائه پلتفرم‌های نوآورانه‌ای که جویندگان کار دارای تخصص و مهارت و کارفرمایان را به‌طور مؤثرتری به هم متصل می‌کنند، پویایی جست‌وجوی شغل را تغییر می‌دهند.

ترکیب منحصر به فردی از فرصت‌ها و چالش‌ها در بازار کار ایران به چشم می‌خورد. از یک‌سو، کشور دارای جمعیت نسبتاً جوان و تحصیل کرده‌ای است که بیش از ۴۰ درصد جمعیت آن زیر ۳۰ سال سن دارند. این مزیت جمعیتی همراه با تعداد بالای فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در رشته‌هایی مانند مهندسی، پزشکی و رایانه است. علم، پتانسیل قابل توجهی برای رشد اقتصادی و نوآوری ارائه می‌دهد. از سوی دیگر، ایران با نرخ بالای بیکاری به‌ویژه در میان جوانان و زنان دست‌وپنجه نرم می‌کند. نرخ رسمی بیکاری در سال ۲۰۲۴ حدود ۹٫۸ درصد است اما این نرخ برای جوانان به‌طور چشمگیری بالاتر است و به بیش از ۲۳ درصد می‌رسد. علاوه بر این، دسترسی محدود به بازارهای بین‌المللی، گسترش تجارت و ایجاد مشاغل کافی برای جذب نیروی کار به‌خاطر وجود تحریم‌های اقتصادی، دشوار شده است. مجموع این عوامل، یک بازار کار رقابتی ایجاد کرده که در آن تضمین شغل اغلب به ارتباطات شخصی بستگی دارد و بسیاری از جویندگان کار را ناامید می‌کنند.

با این حال چندسالی است که استارت‌آپ‌های کارپایی به‌عنوان راه‌حلی برای نوسازی شیوه اشتغال افراد جویای کار شروع به کار کرده‌اند و با استفاده از فناوری و نوآوری برای غلبه بر برخی موانع سنتی در بازار کار تلاش می‌کنند. این استارت‌آپ‌ها که تعدادشان به حدود ۲۰۰ عدد می‌رسد، از ابزارهای دیجیتالی استفاده می‌کنند تا کارجویان را با کارفرمایان به‌طور کارآمدتر تطبیق دهند و جایگزینی مدرن برای روش‌های سنتی کارپایی که اغلب بر شبکه‌های شخصی، آگهی‌های روزنامه‌ها یا مراکز استخدامی دولتی متکی هستند، ارائه می‌کنند. استارت‌آپ‌های کارپایی در ایران از پلتفرم‌های موفق جهانی مانند Glassdoor و LinkedIn. Indeed الگوبرداری کرده‌اند اما متناسب با نیازها و محدودیت‌های منحصر به فرد بازار ایران طراحی شده‌اند. این پلتفرم‌ها خدمات متنوعی از جمله فهرست مشاغل، ابزارهای رزومه‌سازی، مشاوره شغلی و حتی خدمات استخدام برای شرکت‌ها را ارائه می‌دهند. برای کارفرمایان، آن‌ها راه مؤثری برای دستیابی به مجموعه وسیع‌تری از نامزد‌های بالقوه دارند در حالی که جویندگان کار از فرآیند درخواست شفاف‌تر و کارآمدتر بهره‌مند می‌شوند. ظهور این پلتفرم‌ها بخشی از روند گسترده‌تر

##### گزارش

**حوزه‌های شغلی مشهود است با وجود این، ایران همچنان با نرخ بیکاری قابل توجهی در میان کارگران ماهر خود مواجه است. این تضاد نشان می‌دهد که علت اصلی بیکاری در سازوکار نامناسب بازار کار جهت شناسایی نیروی کار ماهر نهفته است. عوامل متعددی از جمله ناکارآمدی ساختاری در بازار عرضه و تقاضای شغل، سیاست‌های منسوخ شده اشتغال و نقش ناکارآمد مؤسسات کارپایی در ایجاد چنین وضعیتی دخیل هستند. در مقایسه با همتانی خارجی، آژانس‌های کارپایی ایرانی در شرایط بسیار متفاوتی فعالیت می‌کنند.**