

شکاف عمیق میان نظام آموزش عالی و نیازهای بازار کار در اقتصادهای نوظهور

نیمی از دارندگان مدرک دکتری در کره جنوبی بیکارند

میان آموزش عالی و نیازهای واقعی بازار کار است. این روند محدود به یک کشور نیست و در بسیاری از اقتصادهای در حال توسعه دیده می‌شود؛ جایی که رشد سریع آموزش عالی با تحولات بازار و نیاز به مهارت‌های نوین هماهنگ نبوده است. با حرکت اقتصادها به سمت فناوری‌های نوین و اتوماسیون، حتی بالاترین مدارک تحصیلی نیز دیگر ضامن اشتغال نیستند. این موضوع ضرورت بازنگری در نظام آموزش عالی و تطبیق آن با نیازهای بازار را برجسته می‌کند.

مسئله به‌ویژه در رشته‌هایی مانند هنر، علوم انسانی و علوم پایه که فرصت‌های شغلی محدودتری دارند، مشهودتر است.

کاهش فرصت‌ها با رشد اتوماسیون

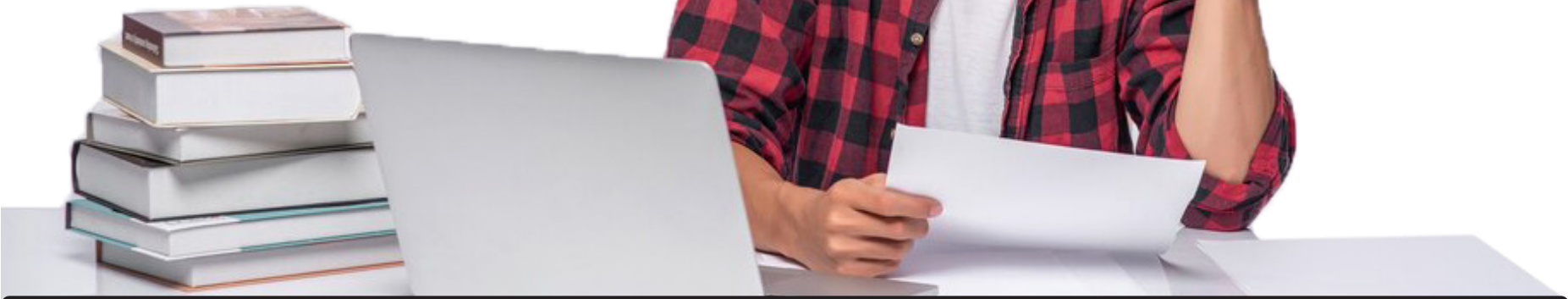
هم‌زمان، عدم قطعیت اقتصادی باعث شده شرکت‌ها تمایل بیشتری به جذب افراد با مدارک پایین‌تر داشته باشند که بتوانند آن‌ها را درون سازمان آموزش دهند. در نتیجه، فارغ‌التحصیلان دکتری برای مشاغل ابتدایی بیش از حد تحصیل کرده‌اند و برای موقعیت‌های ارشد، فاقد تجربه کافی هستند.

روندهای فناورانه، به‌ویژه در زمینه اتوماسیون و هوش مصنوعی، چشم‌انداز اشتغال دارندگان مدارک پیشرفته را مبهم‌تر کرده است. توانایی سیستم‌های هوش مصنوعی در انجام وظایف تحلیلی، حتی مشاغل تخصصی سطح دکتری را تهدید می‌کند.

آینده نامشخص برای فارغ‌التحصیلان دکتری

در نهایت، ترکیبی از مازاد آموزشی، رکود اقتصادی، اختلالات فناورانه و ضعف زیست‌بوم پژوهشی، آسیب‌پذیری ساختاری نیروی کار تحصیل کرده را در کشورهای در حال توسعه افزایش داده است. تازمانی که اصلاحاتی در جهت تطبیق آموزش با نیاز بازار کار، تقویت نوآوری و همکاری دانشگاه و صنعت انجام نشود، این روند ادامه خواهد داشت و محصول آن می‌تواند مهاجرت اجباری هزاران فرد با استعداد و کندی روند توسعه ملی باشد.

منبع: koreatimes



چالش‌های استفاده از هوش مصنوعی در ارزیابی مشاغل

پیشنهادات و راهکارها

محققان در انتهای این پژوهش بر لزوم اصلاح و بهبود الگوریتم‌های هوش مصنوعی تأکید کردند. آن‌ها بر این باورند که برای استفاده از هوش مصنوعی در ارزیابی مشاغل و سایر کاربردهای مشابه، باید مدل‌ها به‌طور مستمر و دقیق‌تر برای درک دیدگاه‌های مختلف اجتماعی تنظیم شوند. به‌ویژه، توجه به دیدگاه‌های اقلیت‌های جمعیتی می‌تواند به جلوگیری از تبعیض‌های غیرمستقیم کمک کند و دقت بیشتری به ارزیابی‌ها ببخشد.

این تحقیق نشان می‌دهد که هوش مصنوعی می‌تواند به‌عنوان ابزاری مکمل در ارزیابی‌های شغلی به کار رود، اما همچنان به‌طور کامل نمی‌تواند جایگزین درک انسانی از پیچیدگی‌های اجتماعی و فرهنگی باشد. بنابراین، لازم است که از این فناوری به‌طور مؤثر و مسئولانه در کنار روش‌های سنتی ارزیابی استفاده شود تا از هرگونه تبعیض ناعادلانه جلوگیری شود. چالش‌های اصلی، شامل سوگیری‌های الگوریتمی و عدم توانایی این مدل‌ها در درک دیدگاه‌های اقلیتی است که می‌تواند بر دقت و انصاف ارزیابی‌ها تأثیر بگذارد.

این پژوهش، به‌ویژه برای کشورهای در حال توسعه که ممکن است با چالش‌های مشابه روبه‌رو باشند، نشان می‌دهد که استفاده از مدل‌های هوش مصنوعی باید با دقت بیشتری صورت گیرد تا از تأثیرات منفی آن بر ارزیابی اجتماعی مشاغل جلوگیری شود.

منبع: ILO

روند جهانی مازاد تحصیلات عالی

این بحران محدود به کره جنوبی نیست. الگوهای مشابهی در بسیاری از کشورهای در حال توسعه و تازه صنعتی شده دیده می‌شود؛ کشورهایی که رشد سریع آموزش عالی داشته‌اند، اما اقتصادشان ظرفیت ایجاد مشاغل دانش‌بنیان و نوآورانه را ندارد. فشار برای افزایش سطح تحصیلات، مازاد فارغ‌التحصیلان دکتری که با نیازهای بازار کار فاصله دارند را به دنبال داشته است.

فاصله دانشگاه با نیازهای بازار

یکی از مشکلات اصلی، ناهماهنگی میان آموزش دانشگاهی و نیازهای بازار کار است. در بسیاری از کشورهای در حال توسعه، برنامه‌های درسی دانشگاهی بیشتر بر دانش نظری متمرکزند، در حالی که صنایع به مهارت‌های عملی و پژوهشی کاربردی نیاز دارند. این شکاف موجب شده حتی فارغ‌التحصیلان دکتری نیز فاقد مهارت‌های مورد انتظار کارفرمایان باشند.

در کنار این، زیست‌بوم پژوهشی در این کشورها توسعه نیافته و سرمایه‌گذاری‌های عمومی و خصوصی در تحقیق و توسعه (R&D) پایین است؛ عاملی که فرصت‌های شغلی پژوهشی را به شدت محدود می‌کند.

ارزش اجتماعی مدرک دکتری

عوامل فرهنگی و نهادی نیز این عدم تطابق را تشدید می‌کنند. در برخی جوامع، مدرک دکتری بیش از آنکه ابزاری برای ورود به مشاغل حرفه‌ای باشد، نمادی از منزلت اجتماعی تلقی می‌شود. این نگرش، جویندگانی را به‌وجود آورده که تحصیلات بالا و آمادگی پایین برای ورود به بازار کار دارند. این

تفاوت نرخ بیکاری میان رشته‌ها

بررسی نرخ بیکاری براساس رشته تحصیلی بیانگر این است که فارغ‌التحصیلان هنر و علوم انسانی با ۴۰.۱ درصد بیشترین بیکاری را تجربه کرده‌اند. پس از آن، فارغ‌التحصیلان علوم طبیعی، ریاضیات و آمار با ۳۷.۷ درصد و علوم اجتماعی، روزنامه‌نگاری و مطالعات اطلاعاتی با ۳۳.۱ درصد قرار دارند. در مقابل، رشته‌های بهداشت و رفاه، آموزش، کسب‌وکار، مدیریت و حقوق نرخ بیکاری پایین‌تری داشته‌اند. این آمار کمبود مشاغل پردرآمد برای افراد بسیار تحصیل کرده را برجسته می‌کند.

نیروهای باتجربه در اولویت شرکت‌ها

بازار کار کره جنوبی با افزایش عدم قطعیت اقتصادی تضعیف شده و بسیاری از شرکت‌ها به جای استخدام نیروهای تازه‌کار، جذب افراد باتجربه را ترجیح می‌دهند. نگرانی‌ها درباره تعمیق این رکود در حال افزایش است. بانک کره در گزارشی در سال ۲۰۲۳ هشدار داده بود که توانایی هوش مصنوعی در انجام وظایف تحلیلی و شناختی غیرتکراری، مشاغل با مهارت و درآمد بالا را نیز در معرض خطر اتوماسیون قرار داده است.

داده‌های جدید نشان می‌دهد که در کره جنوبی، از هر ده نفر که در سال گذشته مدرک دکتری گرفته‌اند، سه نفر بیکار بوده‌اند و این میزان در میان افراد زیر ۳۰ سال تقریباً به ۵۰ درصد می‌رسد. نرخ بیکاری دارندگان مدرک دکتری به بالاترین حد خود از زمان آغاز ثبت داده‌ها در سال ۲۰۱۴ توسط مرکز آمار کره رسیده است. این آمار بر کمبود مشاغل با کیفیت و گسترش اثرات رکود بازار کار بر نیروی تحصیل کرده تأکید می‌کند.

طبق این گزارش، از میان ۱۰ هزار و ۴۴۲ نفری که در سال گذشته مدرک دکتری گرفته‌اند، ۷۰.۴ درصد مشغول به کار شده‌اند، ۲۶.۶ درصد بیکار مانده‌اند و ۳ درصد به‌عنوان افراد غیرفعال اقتصادی طبقه‌بندی شده‌اند.

افزایش تدریجی نرخ بیکاری

نرخ بیکاری دارندگان دکتری شامل افراد بیکار و غیرفعال اقتصادی، از سال ۲۰۱۴ تا ۲۰۱۸ در بازه ۲۰ درصد میانی باقی‌مانده بود. این نرخ در سال ۲۰۱۹ به ۲۹.۳ درصد جهش کرد و در سال ۲۰۲۴ به رکورد ۲۹.۶ درصد رسید. در میان ۵۳۷ پاسخ‌دهنده زیر ۳۰ سال، ۴۷.۷ درصد بیکار بودند که بالاترین رقم ثبت‌شده در تاریخ این نظرسنجی محسوب می‌شود.



حمیدرضا علی‌نیا

روزنامه نگار

“

دانشگاه‌ها
دکترای بیکار
تحويل می‌دهند
چون نیاز صنعت
رأ نمی‌شناسند

پیشرفت‌های سریع در حوزه هوش مصنوعی، فرصت‌های جدیدی برای ارزیابی مشاغل و درک ارزش اجتماعی آن‌ها ایجاد کرده است. سازمان جهانی کار، در تازه‌ترین پژوهش خود، به بررسی کاربرد هوش مصنوعی در ارزیابی مشاغل پرداخته است. این تحقیق به‌ویژه به مقایسه نتایج ارزیابی‌های انجام‌شده توسط مدل هوش مصنوعی GPT-4 و پاسخ‌های نظرسنجی‌های انسانی در بریتانیا و تحلیل دقت، کارایی و چالش‌های این فناوری پرداخته است.

ارزیابی نتایج تحقیق اخیر سازمان جهانی کار نشان می‌دهد که علی‌رغم مزایای متعددی که هوش مصنوعی از جمله صرفه‌جویی در هزینه و زمان ارائه می‌دهد، خطراتی هم دارد. مهم‌ترین این خطرات شامل سوگیری‌های الگوریتمی و عدم توانایی در درک دقیق جنبه‌های اجتماعی مشاغل است که می‌تواند منجر به ارزیابی‌های نادرست یا غیرمنصفانه شود. این تحقیق در پی آن است که توضیح دهد چرا در حالی که هوش مصنوعی قادر به پردازش داده‌ها به‌طور کارآمد و دقیق است، نمی‌تواند پیچیدگی‌های اجتماعی و فرهنگی که بر ارزش اجتماعی مشاغل تأثیر می‌گذارد را کاملاً درک کند. این نکته به‌ویژه هنگام ارزیابی مشاغل با نقش‌های متفاوت در جوامع مختلف، اهمیت می‌یابد.

دقت و کارایی ارزیابی‌های هوش مصنوعی

در این پژوهش، محققان از مدل هوش مصنوعی GPT-4 خواستند تا رتبه‌بندی مشاغل را مشابه با نظرسنجی‌هایی

خبر N E W S

نابرابری هزینه نیروی کار در اروپا

هزینه نیروی کار در اتحادیه اروپا در سال ۲۰۲۴ تصویر روشنی از شکاف‌های عمیق اقتصادی میان کشورهای عضو ارائه می‌دهد. طبق داده‌های یورواستات، این هزینه‌ها از ۱۰۶ یورو در بلغارستان تا ۵۵.۲ یورو در لوکزامبورگ متغیر بوده است؛ اختلافی که نشان می‌دهد چگونه تفاوت‌های دستمزد، ساختارهای تأمین اجتماعی، بهره‌وری اقتصادی و سطح قیمت‌ها در اروپا الگوهای منطقه‌ای نابرابری را بازتولید می‌کنند.

در سراسر اروپا، کارفرمایان با هزینه‌های بسیار متفاوتی در زمینه نیروی کار روبه‌رو هستند، به‌طوری که نسبت هزینه بالا به پایین بیش از پنج برابر است. بالاترین هزینه‌ها در شمال و غرب اروپا متمرکز شده و کشورهای نوردیک مانند بلژیک، هلند، اتریش، فرانسه و آلمان در زمره گران‌ترین‌ها قرار دارند. در مقابل، پایین‌ترین هزینه‌های نیروی کار عمدتاً در شرق اروپا دیده می‌شود؛ بلغارستان، رومانی و مجارستان کمترین هزینه‌ها را ثبت کرده‌اند. در جنوب اروپا نیز کشورهایی مانند ایتالیا، اسپانیا، پرتغال و یونان هزینه‌هایی پایین‌تر از میانگین دارند. پژوهشگران مؤسسه اتحادیه‌های کارگری اروپا بر این باورند که این الگوهای منطقه‌ای پایدار، ناشی از ساختارهای متفاوت اقتصادی و نظام‌های تأمین اجتماعی است.

با این حال، زمانی که هزینه‌های نیروی کار براساس شاخص قدرت خرید (PPS) تعدیل می‌شود، شکاف‌ها بسیار کمتر به نظر می‌رسد. بر پایه این شاخص، نسبت حداکثر به حداقل هزینه نیروی کار به کمی بیش از دو برابر کاهش می‌یابد. در این سنجش، هزینه ساعتی نیروی کار از ۱۹.۱ یورو در بلغارستان تا ۳.۴۰ یورو در بلژیک متغیر است و نروژ با ۷.۴۰ یورو صدرنشین کل اروپاست. در کشورهای منطقه بالتیک و بالکان، اگرچه هزینه‌های نیروی کار پایین است، اما پس از تعدیل بر حسب قدرت خرید، فاصله با کشورهای ثروتمندتر کاهش می‌یابد.

یکی از مؤلفه‌های کلیدی در شکل‌گیری تفاوت هزینه‌های نیروی کار، میزان هزینه‌های غیرمزدی است؛ مخارجی که سهم کارفرمایان در تأمین اجتماعی و مالیات‌های مرتبط با اشتغال را دربر می‌گیرد. این سهم در اروپا به‌طور میانگین ۲۵ درصد برآورد شده، اما در کشورهای مختلف تفاوت چشمگیری از ۵ درصد در بلغارستان و لیتوانی تا ۳۲ درصد در فرانسه و سوئد دارد. کارشناسان تأکید می‌کنند که این اختلاف‌ها ناشی از فلسفه‌های متفاوت در طراحی نظام‌های تأمین اجتماعی است. کشورهایی مانند فرانسه و سوئد با ارائه طیف گسترده‌ای از مزایا نظیر بیمه بیکاری طولانی‌تر و مرخصی‌های زایمان جامع، هزینه‌های غیرمزدی بیشتری را به کارفرمایان تحمیل می‌کنند. در مقابل، کشورهای شرقی اروپا معمولاً سیستم‌های حمایتی ضعیف‌تری دارند.

آینده هزینه نیروی کار در اروپا به شدت تحت‌تأثیر روندهای اقتصادی کلان و تغییرات نهادی در بازار کار خواهد بود. عواملی چون افزایش بهره‌وری، رشد هزینه‌های زندگی و تحولات سیاست‌های تأمین اجتماعی می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در کاهش یا تشدید شکاف‌های موجود داشته باشد. همچنین سطح فعالیت اتحادیه‌های کارگری و میزان پوشش توافقنامه‌های جمعی در کشورهای مختلف، به‌ویژه در اقتصادهای نوظهور اروپای شرقی و جنوبی، قادر است سمت‌وسوی جدیدی به معادله هزینه نیروی کار در اتحادیه اروپا ببندد.