

موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی

وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

طرح نیازسنجی نیروی انسانی متخصص و

سیاست گذاری توسعه منابع انسانی کشور

طرح پژوهشی شماره ۸

# بر آورد نیروی متخصص مورد نیاز و آسیب شناسی اشتغال دانش آموختگان بخش کشاورزی کشور

ویراست ۱

پژوهشگر:

دکتر غلامحسین زمانی

پاییز ۱۳۸۰

به نام خدا



موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی  
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

**عنوان گزارش** ■ برآورد نیروی متخصص مورد نیاز و آسیب شناسی اشتغال دانش

آموختگان بخش کشاورزی کشور

**پژوهشگر** ■ دکتر غلامحسین زمانی

**پژوهشیاران** ■ مهندس محمد باقر لاری و مهندس نوذر منفرد

**تاریخ تهیه** ■ ویراست ۱ - پاییز ۱۳۸۰

**ناشر** ■ موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی

تهران، خیابان آفریقا، کوی گلغام، پلاک ۱، کد پستی ۱۹۱۵۶

**حقوق نشر** ■ تکثیر این گزارش بدون اجازه ناشر مجاز نیست.

## پیشگفتار

»

«

(CD)

محمد باقر غفرانی  
مدیر اجرایی  
طرح نیازسنجی نیروی انسانی متخصص  
و برنامه ریزی توسعه منابع انسانی در کشور  
پاییز ۱۳۸۰

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## پیشگفتار پژوهشگر

بارها گفته‌ام و بار دگر می‌گویم — که من دلشده این ره نه به خود می‌پویم  
دوستان عیب من بیدل حیران مکنید کوهری دارم و صاحب‌نظری می‌جویم  
(حافظ)

نیروی انسانی متفحص و کارآ سرمایه ارزشمندی برای توسعه کشاورزی کشور است. تأمین این سرمایه‌گرانبها در مسئولیت‌های عمده نظام آموزش عالی است، و برای این مهم باید چنان برنامه‌ریزی کرد که جمعی مشتاق و با نشاط در این راستا قدم برداشته، و با امید توفیق خدمت، و تجربه اندوخته، و با سایر دست‌اندرکاران عرصه تولیدات کشاورزی و خدمات

## چکیده

با توجه به اهمیت کشاورزی بعنوان محور اقتصادی کشور و وابستگی توسعه آن به نیروی انسانی متخصص ضرورت داشت که پروژه تحقیقاتی حاضر انجام شود تا اطلاعات مورد نیاز برای برنامه ریزی تأمین نیروی متخصص کشاورزی فراهم آید. هفت زیر پروژه برای دستیابی به اطلاعات و نهایتاً برآورد نیروی متخصص تا سال ۱۳۹۰ طراحی و اجرا شد. در این تحقیق از روش های تحقیق کیفی، پیمایش، مصاحبه متمرکز بر گروه استفاده و در برآورد و تخمین از برونگیری، نظر کارفرمایان، و نسبت های چگالی استفاده شد. آزمودنی ها شامل دانش آموختگان جویای کار، والدین داوطلبان کنکور، و مسئولین اجرائی از جمله رؤسای سازمان های کشاورزی و جهاد سازندگی استانها بودند.

نتایج تحقیق نشان میدهد که اشتغال دانش آموختگان رشته های کشاورزی به رونق اقتصادی بستگی دارد، در دهه ۱۳۸۰ بحران بیکاری فارغ التحصیلان کشاورزی تشدید خواهد یافت. توزیع فارغ التحصیلان بیکار در رشته های مختلف کشاورزی متفاوت است، و شورای اشتغال و کمیسیون مسئول اشتغال در بخش کشاورزی آن در سطح استانها ابتکارات و تجربیات متنوعی را بدست آورده اند. واکاوی ها نشان داد که بخش دولتی امکان جذب محدود و اندکی دارد، و در قسمت خود اشتغالی نیز مشروط به حمایت های وسیع دولت ممکن است گروه کمی بتوانند مشغول گردند. استعداد بالقوه جذب فارغ التحصیلان کشاورزی در حد قابل قبول که پاسخگوی مشکلات بیکاری آنان باشد در بخش خصوصی وجود دارد. برآورد نیاز به کارشناس کشاورزی با چهار سناریوی مختلف براساس شرایط احتمالی اقتصادی- اجتماعی و جدیت دولت برای حل معضل بیکاری مهندسين کشاورزی انجام شد. این برآوردها نشان میدهد که تا سال ۱۳۹۰ نیاز بازار کار با سناریوی خوش بینانه و وضعیت مطلوب اقتصادی اجتماعی حداکثر ظرفیت ۳۰۲۰۰۰ نفر، و برای وضعیت عادی ۹۳۰۰۰ نفر، و با سناریوی ادامه وضعیت فعلی یعنی تقاضای واقعی بازار کار ۳۵۰۰۰ نفر خواهد بود. در این گزارش موانع اشتغال و راهکارهای توسعه فعالیت های اشتغالزا برای کارشناسان کشاورزی مشخص و توصیه های اجرائی ارائه گردیده است.

## فهرست مطالب

صفحه	فهرست مطالب
الف	پیشگفتار مدیر اجرایی طرح
ب	پیشگفتار پژوهشگر
ج	چکیده
د	فهرست مطالب
ز	فهرست جداول
ک	فهرست نمودارها
ل	خلاصه اجرایی

## بخش اول : کلیات

۳	فصل ۱- مقدمه و معرفی پروژه
۳	۱-۱- معرفی موضوع
۳	۱-۲- ضرورت و اهمیت موضوع
۵	۱-۳- هدف
۵	۱-۴- روش پژوهش
۶	۱-۵- ساختار گزارش
۸	فصل ۲- مرور پیشینه نگاشته ها و معرفی برخی از منابع علمی مرتبط
۸	۲-۱- مقدمه
۸	۲-۲- نیروی متخصص و توسعه کشاورزی
۱۰	۲-۳- اشتغال دانش آموختگان کشاورزی از منظر آمار
۱۴	۲-۴- سازه‌های مؤثر بر تقاضای نیروی متخصص کشاورزی
۱۵	۲-۵- اثرات منفی بیکاری نیروهای متخصص
۱۷	۲-۶- راهکارهای اشتغال‌زایی در کشاورزی
۱۸	۲-۷- الگوهای پیش‌بینی نیروی انسانی متخصص
۲۲	۲-۸- جمع‌بندی فصل دوم

## بخش دوم : آسیب شناسی اشتغال دانش آموختگان در بخش

### کشاورزی

۲۶	فصل ۳- مسایل مربوط به عرضه نیروی انسانی متخصص
۲۷	۳-۱- دیدگاه دانش آموختگان کشاورزی جویای کار
۵۵	۳-۲- دیدگاه والدین داوطلبان ورود به دانشگاه‌ها نسبت به انگیزه انتخاب رشته
۷۲	فصل ۴- مسایل مربوط به تقاضا برای نیروی انسانی متخصص

۷۴	فصل ۴-۱-- دیدگاه مسئولین کشاورزی و جهاد سازندگی استانهای کشور
۸۹	فصل ۴-۲- اشتغال از نظر مسئولین اجرایی (نتایج پیمایش)
۱۱۰	فصل ۴-۳- نظر صاحبان حرف و کارفرمایان نسبت به استخدام کارشناسان کشاورزی
۱۲۱	<b>فصل ۵ - خلاصه مطالب بخش دوم و رهیافت ها</b>
۱۲۱	۱-۵- مقدمه
۱۲۱	۲-۵- نتایج بررسی مسایل عرضه نیروی متخصص کشاورزی
۱۲۵	۳-۵- نتیجه گیری از بررسی مسایل مربوط به تقاضا برای نیروی انسانی متخصص در بخش کشاورزی

## **بخش سوم : برآورد نیاز به نیروی انسانی متخصص در بخش کشاورزی**

۱۳۵	فصل ۶ - برآورد نیاز بخش خصوصی به نیروی کارشناسی کشاورزی
۱۳۵	۱-۶- مقدمه
۱۳۵	۲-۶- اهداف تحقیق
۱۳۶	۳-۶- روش پژوهش
۱۳۷	۴-۶- زیرگروه‌های بخش کشاورزی مورد مطالعه
۱۳۸	۵-۶- یافته‌ها و نتایج
۱۶۱	فصل ۷- برآورد نیاز بخش دولتی به نیروی کارشناسی کشاورزی
۱۶۱	۱-۷- مقدمه
۱۶۲	۲-۷- اهداف تحقیق
۱۶۲	۳-۷- روش تحقیق
۱۶۳	۴-۷- نتایج و یافته‌ها
۱۷۳	<b>M ] [ ] بندی بخش سوم : برآورد نیاز به نیروی متخصص</b>

- ۱۸۵ ۳-۹- راهبردهای پیشنهادی برای توسعه اشتغال فارغ التحصیلان کشاورزی
- ۱۸۸ ۴-۹- زمینه های پژوهشی پیشنهادی
- ۱۸۹ ۵-۹- ارزیابی مجری از پروژه

۱۹۲

## **فهرست منابع**

## فهرست جداول

### صفحه

۴	جدول ۱-۱- نیروی انسانی شاغل و فعال در بخش کشاورزی
۱۱	جدول ۱-۲- مقایسه عملکرد در واحد سطح (کیلوگرم در هکتار) چند محصول عمده در چند کشور
۱۱	جدول ۲-۲- سطح زیرکشت (هکتار) چند فعالیت کشاورزی در سال ۱۳۷۳ و پیش‌بینی سال ۱۳۹۳
۱۲	جدول ۳-۲- نیروی انسانی شاغل در بخش کشاورزی
۲۹	جدول شماره ۱-۳- توزیع دانش‌آموختگان براساس تعداد فرزند
۳۲	جدول ۲-۳- توزیع فراوانی و درصد دانش‌آموختگان براساس رشته تحصیلی آنها
۳۳	جدول ۳-۳- وضعیت دانش‌آموختگان براساس سال ورود آنها به دانشگاه
۳۵	جدول ۴-۳- فراوانی و درصد دانش‌آموختگان به تفکیک دانشگاه محل تحصیل
۳۶	جدول ۵-۳- توزیع فراوانی و درصد دانش‌آموختگان رشته کشاورزی با توجه به معدل کل دوره کارشناسی آنها
۳۷	جدول ۶-۳- توزیع فراوانی و درصد تعداد مراجعه‌کنندگان به سازمانهای مختلف برای استخدام ( $N = 198$ )
۳۷	جدول ۷-۳- دلایل عدم استخدام مراجعه‌کنندگان به سازمانهای مختلف
۳۸	جدول ۸-۳- اقدامات انجام شده در مورد درخواست متقاضیان استخدام در سازمانها و ادارات دولتی
۳۹	جدول ۹-۳- توزیع فراوانی و درصد تعداد مراجعه‌کنندگان به مؤسسات و شرکتهای خصوصی برای اشتغال
۴۰	جدول ۱۰-۳- دلایل عدم بکارگیری متقاضیان اشتغال در شرکتهای واحدهای کشاورزی خصوصی
۴۰	جدول ۱۱-۳- وضعیت خوداشتغالی دانش‌آموختگان کشاورزی
۴۱	جدول ۱۲-۳- دلایل موفقیت و اولویت‌بندی آن در زمینه راه‌اندازی فعالیتهای خوداشتغالی دانش‌آموختگان کشاورزی
۴۲	جدول ۱۳-۳- دلایل عدم موفقیت فعالیتهای خوداشتغالی دانش‌آموختگان کشاورزی
۴۴	جدول ۱۴-۳- لیاقت، توانایی، و ویژگیهای مورد نیاز برای اشتغال در بخش دولتی
۴۵	جدول ۱۵-۳- لیاقت، توانایی و ویژگیهای مورد نیاز برای اشتغال در بخش خصوصی
۴۶	جدول ۱۶-۳- لیاقت، توانایی و ویژگیهای مورد نیاز برای اشتغال در بخش خود اشتغالی

- جدول ۳-۱۷- نظر دانش‌آموختگان جویای شغل در مورد دلایل موفقیت دیگر فارغ‌التحصیلان کشاورزی در پیدا کردن شغل ۴۷
- جدول ۳-۱۸- نگرش دانش‌آموختگان نسبت به تصویب نظام مهندسی کشاورزی نسبت به تأثیر آن در اشتغال فارغ‌التحصیلان ۴۸
- جدول ۳-۱۹- پیشنهادات ارائه شده برای رفع بیکاری دانش‌آموختگان کشاورزی و اولویت‌بندی آنها ۴۹
- جدول ۳-۲۰- پیشنهادات ایجاد تغییرات در برنامه‌های آموزشی و اولویت آنها از دیدگاه پاسخگویان ۵۰
- جدول ۳-۲۱- نگرش دانش‌آموختگان در مورد عرضه فراوانی فارغ‌التحصیلان کشاورزی و تأثیر آن بر توسعه کشاورزی کشور ۵۰
- جدول ۳-۲۲- نظر دانش‌آموختگان جویای کار در مورد اشتغال در کارهای موقت ۵۱
- جدول ۳-۲۳- نظر دانش‌آموختگان کشاورزی در خصوص اشتغال در مشاغل غیرکشاورزی ۵۲
- جدول ۳-۲۴- موانع و محدودیت اشتغال و اولویت‌بندی آنها از نظر فارغ‌التحصیلان کشاورزی ۵۳
- جدول ۳-۲۵- راه‌حل‌های پیشنهادی برای رفع موانع و محدودیت‌های اشتغال فارغ‌التحصیلان از نظر آزمودنی‌ها ۵۴
- جدول ۳-۲۶- جنسیت داوطلبان شرکت‌کننده در مطالعه ۵۷
- جدول ۳-۲۷- گروه آزمون داوطلبان شرکت‌کننده در مطالعه ۵۷
- جدول ۳-۲۸- محل تولد داوطلبان مورد مطالعه ۵۸
- جدول ۳-۲۹- انتخاب رشته کشاورزی توسط داوطلبان مورد مطالعه ۵۸
- جدول ۳-۳۰- پراکندگی داوطلبان با توجه به جنسیت و انتخاب رشته کشاورزی ۵۹
- جدول ۳-۳۱- پراکندگی داوطلبان با توجه به محل تولد و انتخاب رشته کشاورزی ۵۹
- جدول ۳-۳۲- پراکندگی داوطلبان با توجه به رتبه کل داوطلب و انتخاب رشته کشاورزی ۶۱
- جدول ۳-۳۳- فراوانی اولویت‌بندی انتخاب رشته‌های کشاورزی توسط داوطلبان ۶۲
- جدول ۳-۳۴- اولویت‌بندی انتخاب رشته‌های کشاورزی توسط داوطلبان در بین ۱۰۰ امکان انتخاب رشته ۶۳
- جدول ۳-۳۵- میزان آشنایی و علاقه والدین و داوطلبان انتخاب‌کننده رشته‌های کشاورزی به این رشته‌ها ۶۵
- جدول ۳-۳۶- میزان توجه و امکانات والدین داوطلبان انتخاب‌کننده رشته‌های کشاورزی برای اشتغال فرزندان‌شان در هنگام انتخاب رشته ۶۸
- جدول ۳-۳۷- دلایل عدم انتخاب رشته‌های کشاورزی توسط داوطلبان ۶۹

- جدول ۴-۱- ترجیح رؤسای سازمانهای جهادسازندگی و کشاورزی استانها به استخدام فارغ التحصیلان دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی ۹۱
- جدول ۴-۲- نظرات رؤسای سازمانهای جهادسازندگی و کشاورزی درخصوص دیدگاه "عرضه بیش از تقاضای فارغ التحصیلان کشاورزی موجب توسعه کشاورزی می شود." ۹۳
- جدول ۴-۳- میزان فراوانی و درصد تحصیلات ۱۱۳
- جدول ۴-۴- تعداد واحدهای تولیدی کشاورزی به تفکیک نوع فعالیت ۱۱۴
- جدول ۴-۵- اولویت بندی دلایل استفاده از مشاوره مهندسين توسط کشاورزان ۱۱۵
- جدول ۴-۶- اولویت بندی دلایل عدم استفاده از مشاوره مهندسين توسط کشاورزان ۱۱۵
- جدول ۴-۷- اولویت بندی لیاقتها و توانائیهای مهندسين برای استخدام در بخش خصوصی ۱۱۶
- جدول ۴-۸- اولویت بندی رشته تحصیلی مورد نیاز کشاورزان ۱۱۶
- جدول ۴-۹- اولویت بندی موانع و محدودیت های استخدام مهندسين کشاورزی توسط کشاورزان ۱۱۷
- جدول ۴-۱۰- اولویت بندی راهکارهای رفع موانع اشتغال ۱۱۸
- جدول ۴-۱۱- اولویت بندی روش بهره گیری از خدمات مهندسين کشاورزی ۱۱۸
- جدول ۴-۱۲- نوع خدماتی که از مهندسين کشاورزی انتظار می رود ۱۱۹
- جدول ۶-۱- تعداد کشاورزان حاضر در جلسات مصاحبه "متمركز بر گروه" به تفکیک استان و نوع فعالیت ۱۳۷
- جدول ۶-۲- نتیجه مصاحبه متمركز بر گروه در فعالیت زراعی در استان مرکزی ۱۴۰
- جدول ۶-۳- نتیجه مصاحبه متمركز بر گروه در فعالیت باغداری، در استان مرکزی ۱۴۰
- جدول ۶-۴- نتیجه مصاحبه متمركز بر گروه در فعالیت دامداری در استان مرکزی ۱۴۱
- جدول ۶-۵- نتیجه مصاحبه متمركز بر گروه در فعالیت مرغداری در استان مرکزی ۱۴۱
- جدول ۶-۶- نتیجه مصاحبه متمركز بر گروه در فعالیت زراعی در استان آذربایجان غربی ۱۴۱
- جدول ۶-۷- نتیجه مصاحبه متمركز بر گروه در فعالیت باغداری در استان آذربایجان غربی ۱۴۱
- جدول ۶-۸- نتیجه مصاحبه متمركز بر گروه در فعالیت دامداری در استان آذربایجان غربی ۱۴۲
- جدول ۶-۹- نتیجه مصاحبه متمركز بر گروه در فعالیت مرغداری - استان آذربایجان غربی ۱۴۲
- جدول ۶-۱۰- نتیجه مصاحبه متمركز بر گروه در فعالیت زراعی در استان ایلام ۱۴۲
- جدول ۶-۱۱- نتیجه مصاحبه متمركز بر گروه در فعالیت باغی در استان ایلام ۱۴۲
- جدول ۶-۱۲- نتیجه مصاحبه متمركز بر گروه در فعالیت دامداری در استان ایلام ۱۴۳
- جدول ۶-۱۳- نتیجه مصاحبه متمركز بر گروه در فعالیت مرغداری در استان ایلام ۱۴۳

- جدول ۱۴-۶- نتیجه مصاحبه متمرکز بر گروه در فعالیت دامداری در استان فارس ۱۴۳
- جدول ۱۵-۶- نتیجه مصاحبه متمرکز بر گروه در فعالیت مرغداری در استان فارس ۱۴۳
- جدول ۱۶-۶- نتیجه مصاحبه متمرکز بر گروه در فعالیت زراعی استان فارس ۱۴۴
- جدول ۱۷-۶- نتیجه مصاحبه متمرکز بر گروه در فعالیت باغی استان فارس ۱۴۴
- جدول ۱۸-۶- نتیجه مصاحبه متمرکز بر گروه در فعالیت زراعی در استان مازندران ۱۴۴
- جدول ۱۹-۶- نتیجه مصاحبه متمرکز بر گروه در فعالیت باغداری در استان مازندران ۱۴۴
- جدول ۲۰-۶- مدل ارائه شده جهت تعیین و تخمین نیاز به متخصص کشاورزی در زمینه فعالیت زراعی ۱۴۹
- جدول ۲۱-۶- مدل ارائه شده جهت تعیین و تخمین نیاز به متخصص کشاورزی در زمینه باغداری ۱۵۱
- جدول ۲۲-۶- مدل ارائه شده جهت تعیین و تخمین نیاز به متخصص کشاورزی در زمینه دامداری ۱۵۴
- جدول ۲۳-۶- مدل ارائه شده جهت تعیین و تخمین نیاز به متخصص کشاورزی در زمینه مرغداری ۱۵۶
- جدول ۲۴-۶- برآورد امکان جذب دانش آموختگان کشاورزی در بخش خود اشتغالی (نفر) ۱۵۸
- جدول ۱-۷- نیاز به کارشناس رشته‌های مختلف تا سال ۱۳۹۰ براساس روند گذشته ۱۶۵
- جدول ۲-۷- تعداد کارشناس مورد نیاز به تفکیک رشته تحصیلی تا سال ۱۳۹۰ براساس نظر کارفرمایان (رؤسای سازمانها) ۱۶۹
- جدول ۱-۹- برآورد نیروی متخصص مورد نیاز بخش خصوصی کشاورزی (نفر) ۱۸۴
- جدول ۲-۹- نیروی متخصص مورد نیاز بخش های مختلف کشاورزی برای سناریوهای مختلف تا سال ۱۳۹۰ (نفر) ۱۸۵

## فهرست نمودارها

صفحه	فهرست نمودارها
۳۱	نمودار ۱-۳- توزیع فراوانی دانش‌آموختگان به تفکیک جنسیت
۳۴	نمودار ۲-۳- توزیع دانش‌آموختگان با توجه به سال فراغت از تحصیل آنها
۱۶۶	نمودار ۱-۷- پیش‌بینی نیاز به کارشناس رشته‌های مختلف کشاورزی تا سال ۱۳۹۰ بر اساس ادامه روند گذشته
۱۷۰	نمودار ۲-۷- پیش‌بینی نیاز به کارشناس رشته‌های مختلف کشاورزی تا سال ۱۳۹۰ بر اساس نظر کارفرما

## خلاصه اجرایی

- پروژه تحقیقاتی حاضر تحت عنوان: "برآورد نیروی انسانی متخصص مورد نیاز بخش کشاورزی" با هدف تحلیل وضعیت دانش آموختگان سطح کارشناسی کشاورزی و تعیین میزان تقاضا و نیاز به این نیرو تا سال ۱۳۹۰ در سال ۱۳۷۹ طراحی و اجرا شد.

- افزون بر مطالعه تحقیقات، گزارش های علمی و اجرایی، و منابع علمی مربوطه هفت زیر پروژه بشرح زیر نیز تهیه گردید تا بطور جامع ابعاد موضوع تبیین گشته و با بدست آوردن اطلاعات کافی بتوان به برآورد و تخمین نیاز بازار کار برای دانش آموختگان کشاورزی مبادرت کرد.

- زیر پروژه ۱: بررسی دیدگاه دانش آموختگان کشاورزی جویای کار. با هدف تعیین وضعیت فعلی اشتغال، موانع، تجربیات دانش آموختگان آماده کار و ....

- زیر پروژه ۲: تحلیل دیدگاه والدین داوطلبان ورود به دانشگاه نسبت به انگیزه فرزندانشان به تحصیل در رشته کشاورزی. هدف این زیر پروژه ارائه اطلاعاتی از جو اجتماعی پیرامون کشاورزی، آینده شغلی دانش آموختگان کشاورزی، موقعیت خانواده ها برای حمایت از فعالیتهای خود اشتغالی پس از فراغت از تحصیل فرزندان خود.

- زیر پروژه ۳: تبیین دیدگاه مسئولین اجرایی سازمانهای کشاورزی و جهاد سازندگی استانها پیرامون اشتغال دانش آموختگان کشاورزی. این زیر پروژه با انجام مصاحبه حضوری بطور ژرف نگر به واکاوی جامع موضوع پرداخت. تجربیات، ابتکارات، و دیدگاه های استانها نسبت به زمینه های اشتغال، موانع، راهکارها و .... مطرح و مبانی و اصولی جهت تحلیل اطلاعات، ملاک های برآورد نیز بدست آمد.

- زیر پروژه ۴: اشتغال از نظر مسئولین اجرایی (نتایج پیمایش) که با هدف کسب اطلاعات از تمام رؤسای سازمانهای کشاورزی و جهاد سازندگی

پیرامون اشتغال دانش آموختگان کشاورزی و اقدامات انجام شده و یا در دست انجام اجرا گردید.

- زیر پروژه ۵: برآورد نیاز بخش دولتی به نیروی کارشناسی کشاورزی. در این پروژه روند استخدام در ۱۰ سال گذشته سازمانهای کشاورزی و جهاد سازندگی استانها با تحلیل اطلاعات آماری محاسبه شد. برنامه های احتمالی و نیاز به نیروی انسانی به تفکیک رشته های مختلف کشاورزی تا سال ۱۳۹۰ در سطح ملی مورد بررسی و نهایتاً جمعبندی قرار گرفت.

- زیر پروژه ۶: بررسی نظر صاحبان حرف و کارفرمایان بمنظور تحلیل دیدگاه کشاورزان (زارعین، باغداران، دامداران، و مرغداران) پیرامون امکان استخدام دانش آموختگان کشاورزی و نحوه ارائه خدمات آنها به بخش خصوصی اجرا گردید. از این زیر پروژه همچنین معیارهائی بدست آمد که در تجزیه و تحلیل اطلاعات پروژه بعد بصورت کیفی مورد استفاده قرار گرفت.

- زیر پروژه ۷: برآورد نیاز بخش خصوصی به نیروی کارشناس کشاورزی. در این زیر پروژه نیاز بخش خصوصی در چهار فعالیت عمده: امور زراعی، امور باغی، امور دامی، و مرغداری تا سال ۱۳۹۰ محاسبه گردید.

۳- روش های تحقیق متنوعی در این پروژه بکار گرفته شد، مانند: مطالعات کتابخانه ای، پیمایش، مصاحبه حضوری، مطالعه ژرف نگر، روش های کیفی مثل تحلیل محتوی، مصاحبه متمرکز برگروه و .....

برای پیش بینی و برآورد نیروی مورد نیاز از روش های برونگیری و ادامه روند جاری، بررسی نظر کارفرمایان، و نسبت های چگالی متناسب با این پروژه و با اعمال اصلاحات و تطبیق با شرایط طراحی و استفاده شد.

۴- جامعه آماری مورد مطالعه شامل: دانش آموختگان کشاورزی کشور، والدین داوطلبان کنکور، مسئولین اجرائی و رؤسای سازمانهای کشاورزی و جهاد سازندگی استانها، و صاحبان حرف در حرفه‌های زراعی، باغی، دامی، و مرغداری بود.

۵- نمونه گیری و نمونه های آماری از روش های تمام شماری، نمونه گیری تصادفی، و نمونه گیری هدفمند برحسب نوع تحقیق استفاده شد.

۶- برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS-WIN بهره گرفته شد.

۷- نتایج تحقیق حاکی از آن است که علی رغم اهمیت و جایگاه کشاورزی در اقتصاد و بویژه سهم این بخش در اشتغال از حمایت لازم برخوردار نیست. رونق اقتصادی کشاورزی موجب فراهم شدن شرایط بهتر اشتغال تحصیل کردگان کشاورزی خواهد شد و این امر خود نیز به توسعه کشاورزی از یکسو و گسترش اشتغال سایر گروه های انسانی در بخش کشاورزی منجر خواهد شد.

۸- با توجه به :

- رشد جمعیت در سالهای ۱۳۶۸-۱۳۵۸
  - رسیدن آن موج به دهه ۱۳۸۰
  - عدم رونق اقتصادی کشاورزی
  - گسترش بی رویه رشته های کشاورزی و عرضه فراوان تحصیل کرده
  - اشباع بخش دولتی و سیاست کاهش نیرو
  - عدم توان جذب در بخش خصوصی
- در دهه ۱۳۸۰ با بحران شدید بیکاری فارغ التحصیلان کشاورزی مواجه خواهیم بود.

۹- نسبت بسیار پایین تعداد کارشناس کشاورزی به کل دست اندرکاران و تولید کنندگان در بخش کشاورزی کشور ( ۰/۴۷ درصد ) درمقایسه با دیگربخش ها ( دربخش خدمات ۱۸ و در بخش صنعت ۴ درصد می باشد ) حاکی از وجود ضرورت و استعداد بالقوه فراوان برای جذب و اشتغال چنین دانش آموختگانی در کشور می باشد. این امر درگرو رونق اقتصادی

بخش کشاورزی، توجه به نقش کشاورزی در توسعه اقتصادی کشور، خوداتکایی و خود کفایی و ... می باشد. در این راستا لازم است سیاست های حمایتی دولت بهبود یافته، و از طریق آموزش دست اندرکاران این بخش و تبیین اهمیت بخش کشاورزی در اقتصاد کشور، وضع قوانین مناسب و پشتیبانی لازم در تمام موارد به این مهم دست یافت.

۱۰- تعداد فارغ التحصیلان کشاورزی بیکار بین ۱۵۰ تا ۹۰۰ نفر در هر استان می باشد و تخمین زده میشود که حدود ۱۵۰۰۰ در سطح ملی بیکار وجود داشته باشد. عده ای از این جمعیت بکارهای متفرقه غیر مرتبط با رشته و یا فعالیتهای سخت و موقت پرداخته و مترصد دستیابی به شغل مناسب هستند.

۱۱- بیشترین دانش آموختگان کشاورزی بیکار در رشته های زراعت و اصلاح نباتات ( ۴۳ درصد )، و گیاهپزشکی ( ۱۳ درصد ) بویژه از دانشگاه آزاد می باشند. و کمترین بیکاری در رشته صنایع و علوم غذایی است.

۱۲- گرچه در حال حاضر ۵۷ درصد از بیکاران دانش آموخته کشاورزی را مردان تشکیل میدهند، ولی با توجه به رفع محدودیت پذیرش دانشجوی دختر که در سالهای اخیر عمل شده بزودی این نسبت تغییر خواهد کرد، زیرا بخش دولتی و خصوصی ترجیح میدهند که از فارغ التحصیلان مرد در کارهای میدانی کشاورزی استفاده کنند.

۱۳- تجزیه و تحلیل آماری نشان میدهد که بطور معنی داری مدت بیکاری فارغ التحصیلان دانشگاه آزاد از دانشگاه های دولتی بیشتر است. این مدت برای کل بیکاران دارای میانگین ۲ سال می باشد ولی برای دانش آموختگان از دانشگاه آزاد اسلامی ۳۴/۱۶ و دانشگاه های دولتی ۲۰/۹۸ ماه میانگین مدت بیکاری به دست آمد.

۱۴- بین معدل دوره کارشناسی دانش آموختگان کشاورزی بیکار با مدت بیکاری رابطه منفی و معنی دار (  $P=0.001$  و  $r=-0.24$  ) به دست آمد. یعنی عملکرد تحصیلی بهتر موجب کاهش مدت بیکاری میشود لذا مؤسسات آموزش عالی می بایست این مهم را مدنظر

قرار دهند و در ارتقای کیفیت آموزشی و عملکرد تحصیلی دانشجویان تلاش مضاعف نمایند.

۱۵- وضعیت اشتغال و برآورد نیاز به متخصص در سه بخش

- دولتی

- خصوصی

- خود اشتغالی

مورد مطالعه قرار گرفت.

همانگونه که در بند ۹ بصورت آماری میزان ظرفیت اشتغال در این سه بخش ارائه گردیده است، و با توجه به مطالعات مختلف این پروژه میتوان نتیجه گرفت که در بخش های دولتی و خود اشتغالی امکان استخدام کارشناس کشاورزی محدود و حدود ۶۰۰ نفر در سال برای هرکدام برآورد و این رقم برای جذب در بخش خصوصی و آزاد به حدود ۲۰۰۰ نفر در سال میرسد. در صورتیکه نیاز و ظرفیت در شرایط خوب اقتصادی به ترتیب برای بخش های دولتی حدود ۱۰۰۰ یا ۱۲۰۰، و خود اشتغالی و خصوصی حدود ۲۵۰۰۰ نفر در سال می باشد. تحلیل این آمار، سیاست های محدود کردن و کنترل استخدام دولتی، و نتایجی که تحقیقات میدانی این پروژه نسبت به خود اشتغالی (بدلیل محدودیت واگذاری زمین، تأمین آب و سایر نهاده ها....) نشان میدهد که: ظرفیت قابل توجهی برای ایجاد اشتغال در بخش خصوصی کشاورزی موجود می باشد.

۱۶- مهمترین موانع اشتغال در بخش دولتی عبارتند از:

- تورم نیروی کار

- سیاست کاهش تصدی گری دولت

- تأثیر ادغام دو وزارتخانه کشاورزی و جهاد سازندگی

- ضعف علمی و مهارتی فارغ التحصیلان

- رابطه و پارتی بازی...

۱۷- مهمترین موانع اشتغال در بخش خصوصی عبارتند از:

- بازده ضعیف فعالیتهای اقتصادی

-استخدام های فامیلی

- نبود تجربه عملی و مهارت های تولیدی در فارغ التحصیلان....

#### ۱۸- مهمترین موانع فعالیتهای خود اشتغالی عبارتند از:

-عدم حمایت جدی دولت در رفع موانع واگذاری زمین، تأمین آب و اعطای وام

-ضعف علمی و عملی دانش آموختگان

-عدم آمادگی روانی ( نداشتن توکل ، جرأت ، روحیه کار گروهی ، ریسک

پذیری و ...).

۱۹- نیاز بخش دولتی به نیروی کارشناس کشاورزی تا سال ۱۳۹۰ بر اساس روش دلفی تا سال ۱۳۹۰ حدود ۱۱۵۶۳ نفر و با روش برونگیری ۶۸۴۵ نفر کارشناس کشاورزی جذب ادارات دولتی خواهند شد. با توجه به تفاوت بین نیاز با تقاضا (که در متن توضیح داده شده است) رقم اول بیانگر نیاز است ولی آنچه محتمل و عملی است رقم دوم (تقاضای واقعی) می باشد. نیاز ادارات به تفکیک رشته های دهگانه کشاورزی مشخص شده است.

۲۰- ظرفیت خود اشتغالی بخش کشاورزی برای کارشناسان کشاورزی براساس روند فعلی و روش برونگیری نشان می دهد که تا سال ۱۳۹۰ حدود ۶۰۰۰ نفر از کارشناسان کشاورزی در فعالیتهای خود اشتغالی بکار گمارده خواهند شد. نتیجه مصاحبه با مسئولین استانها و بررسی برنامه های در دست اجرای آنان حاکی از آن است که این رقم تا ۱۵۰۰۰ نفر مشروط به حمایتهای دولت (واگذاری زمین، تأمین نهاده ها و بخصوص آب، و از همه مهمتر تسهیلات و اعتبارات بانکی) قابل افزایش است.

۲۱- امکانات جذب دانش آموختگان کشاورزی در بخش خصوصی و آزاد بدین صورت است که در بخش خصوصی کشاورزی شامل ۴ فعالیت عمده امور زراعی، امور باغی، دامداری، و صنعت طیور، ظرفیت قابل توجه و همچنین نیاز به جذب دانش آموختگان دانشگاهی را دارد. صاحبان حرف فوق (زارعین، باغداران، دامداران و مرغداران) بکارگیری مهندسين کشاورزی را ضروری و مفید دانسته و حمایت مالی از آنان (استخدام در بخش خصوصی) منوط به رونق اقتصادی بخش کشاورزی کرده اند. ظرفیت نهائی

بخش خصوصی کشاورزی برای بکارگیری مهندسين کشاورزی تا سال ۱۳۹۰ بالغ بر ۲۷۵۰۰۰ نفر برآورد ميشود. اين امر در وضعيت ايده آل و با اعمال قانون نظام مهندسي برای تزريق و تحمیل دانش آموختگان به بخش کشاورزی است و لذا غير محتمل می باشد. براساس روند گذشته پيش بينی ميشود که تا سال ۱۳۹۰ حدود ۲۲۰۰۰ نفر وارد بخش خصوصی شوند و اين رقم ميتواند تا ۷۳۰۰۰ نفر در صورت حمايت دولت از بخش کشاورزی افزايش يابد.

**نکته مهم:** بخش خصوصی کشاورزی که ظرفيت اصلي جذب فارغ التحصيلان کشاورزی را دارد به کارشناسانی که آموزش های عملي ديده و دید جامع و توانائی های وسيع داشته باشند نیاز دارد و نه تخصص های ریز. بعبارت ديگر کارشناس کشاورزی عمومي را به متخصص رشته ای برای کارهای میدانی و استفاده های نسبتاً مستمر خود ترجيح داده، ولی برای کارهای موردی به کارشناس متخصص رشته مربوط اظهار تمایل دارند.

۲۲- مجموع نیازهای بخش دولتی، خصوصی و خوداشتغلی به کارشناس کشاورزی تا سال ۱۳۹۰ نشان داد که اگرچه با سناریوهای مختلف آمارمقاوتی برای نیاز به کارشناس کشاورزی تا سال ۱۳۹۰ بدست آمد (بالاترين رقم ۳۰۲۰۰۰ نفر)؛ لکن تقاضا و امکان جذب جمعاً در سه بخش دولتی، خصوصی و خوداشتغالی تا سال ۱۳۹۰ بر مبنای ادامه روند و شرايط فعلی حدود ۲۵۰۰۰ نفر برآورد می گردد و در صورت حمايت بخش کشاورزی و رونق اقتصادی آن تا ۹۳۰۰۰ نفر افزايش می يابد.

## ۲۲- راهبردهای پيشنهادی برای توسعه اشتغال فارغ التحصيلان کشاورزی :

- مهمترين سازه مؤثر برای اشتغال، برخورداري از لياقت های لازم است. شايستگی ها و توانائی های مورد نیاز برای اشتغال در بخش های دولتی، خصوصی و خود اشتغالی مشخص و ارائه گشت. به دانشگاه ها توصیه ميشود که جهت بهبود برنامه های آموزشی خود آن موارد را مدنظر قرار دهند. به دانشجویان فعلی نیز توصیه ميشود که جهت افزايش توانمندی خود برای دستيابی به شغل مطلوب توصیه های مذکور را مدنظر قرار دهند.

- به دانشگاهها توصیه ميشود که اشتغال دانش آموختگان خود را مبنا قرار داده و در اين راستا نسبت به اصلاح و بهبود برنامه های آموزش از جمله موارد زیر اقدام نمايند:

- افزایش واحد های دروس عملی کشاورزی، پروژه های عملی و تأکید بر کارورزی ها و کار آموزشی ها
- ارتباط بیشتر دانشگاه با دستگاه های اجرایی و کشاورزان
- ارائه دروسی پیرامون کار آفرینی، اشتغال، شناخت مشاغل، ...
- ایجاد روحیه خود اشتغالی با آموزش های متناسب
- ارائه مشاورت های شغلی، و تأسیس واحد های اداری بمنظور این مهم در هر دانشکده..
- پذیرش دانشجویان علاقمند بویژه به زمینه قبل کشاورزی ....
- آشناسازی دانش آموزان سالهای آخر دبیرستان با کشاورزی و وضعیت کار در حرفه کشاورزی، و اصلاح و کنترل ظرفیت پذیرش دانشجو بویژه در دانشگاه های غیر دولتی.
- به دستگاه های اجرایی مسئول نیز موارد زیر توصیه میشود:
- واگذاری زمین با شرایط مناسب، استفاده از طرح "فلاحت در فراغت" یعنی آماده سازی همه امکانات و رفع همه موانع اداری و سپس توزیع زمین در قالب تعاونی های دانش آموختگان بین آنان و حمایت مشورتی و مالی مستمر از آنان.
- حل معضل وام، و اعطای وام های مناسب با بهره کم و ضوابط راحتتر (حل مسئله وثیقه، زمان بازپرداخت، و ... که از موانع و عوامل بازدارنده اشتغال است)
- تأمین آب، مجوز حفر چاه، و سایر حمایت ها در این راستا...
- رونق اقتصادی بخش کشاورزی موجب افزایش اشتغال فارغ التحصیلان خواهد شد، و اشتغال بیشتر این نیروهای انسانی تأثیر شدید بر رونق و توسعه کشاورزی دارد. لذا حمایت جدی دولت و مجلس از کشاورزی اکیداً توصیه می شود.
- اجرای قاطع و جامع "قانون نظام مهندسی کشاورزی" و مطالعه علمی همزمان جهت هدایت و اطمینان از موفقیت آن در بعد اشتغالزایی
- حمایت از تشکیل تعاونی های دانش آموختگان و اعطای کمک های معنوی و مادی به این تشکل ها ...

- تهیه و اجرای برنامه اشتغال موقت؛ پس از فراغت از تحصیل تا زمان یافتن شغل مناسب در کشاورزی (حداکثر تا ۲ سال) دانش آموختگان از یک مستمری برخوردار شده و آموزش حرفه های مناسب را دیده، تجربه کاری و آشنائی با بازار کار یافته، و سپس بموقع و بدون فشار سیاسی بکار گمارده میشوند....

۲۴- زمینه های گسترش فعالیت های اشتغالزا در بخش های خصوصی و خوداشتغالی کشاورزی مشخص و مطرح شد. از جمله می توان به تشکیل تعاونی های خدماتی، طرح های کوچک دامداری و پرواربندی، توسعه صنایع غذایی و بسته بندی، کشت گیاهان گلخانه ای و تهیه نهال و بذر و غیره اشاره کرد.

۲۵- در فصل ۹ این گزارش توصیه هائی برای ادامه پژوهش در این زمینه ارائه گردیده تا ابعاد دیگر قضیه بطور جامع مطالعه و اطلاعات به روز در آینده در اختیار مسئولین قرار گیرد.

۲۶- ارزیابی محقق از اجرای پروژه در قسمت پایانی گزارش تقدیم گردیده است- ضمن تشکر از کلیه کسانیکه در تصویب پروژه، تأمین و حمایت های مالی، هدایت و نظارت بر آن، جمع آوری داده ها، تجزیه و تحلیل اطلاعات، استخراج نتایج، و بالاخره همکاری در تمام قسمت ها مداخله داشتند و اجرای پروژه را عملی کردند- ارزیابی اینجانب مثبت و نتایج کیفی و کمی تحقیق برای تصمیم گیرندگان راهگشا، و مجموعه اطلاعات بویژه روش شناسی آن برای محققین و مدرسین منبعی قابل اعتماد است.

انشاء...

⋮

⋮

-  
-  
-  
-  
-

—

— —

کشاورزی محور اقتصادی کشور شناخته شده و مورد تأکید قرار گرفته است. خودکفائی در تأمین مواد غذایی، ارز آوری صادرات محصولات کشاورزی، رونق بازار مصرف داخلی، اشتغال و تأمین زندگی جمعیت قابل توجهی از مردم کشور، و غیره ضرورت توجه جدی به این بخش عمده اقتصادی را تبیین می‌نماید. عواملی چند در توسعه کشاورزی مؤثرند که مهمترین آنها نیروی انسانی است. از بین نیروهای انسانی مؤثر در توسعه کشاورزی مهندسين کشاورزی با مدرک تحصیلی کارشناسی جایگاه ویژه‌ای دارند.

در سال‌های اخیر علی‌رغم نیاز بخش کشاورزی به کارشناسان کشاورزی بدلائلی چند از جمله تربیت و عرضه حساب نشده دانش‌آموختگان کشاورزی، جامعه با بحران بیکاری این فرزندان ملت مواجه شده است.

این تحقیق به بررسی و تحلیل وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان کشاورزی با تأکید بر نیاز بخش کشاورزی تا سال ۱۳۹۰ در بخش دولتی، خصوصی، و خوداشتغالی خواهد پرداخت. در این گزارش پس از مرور مختصری بر مطالعات انجام شده به معرفی برخی از منابع مرتبط با موضوع، و جمع‌بندی آنها پرداخته و پس از ارائه روش تحقیق و توضیح زیر پروژیه‌های این تحقیق، به ارائه نتایج و دستاوردهای این پژوهش پرداخته خواهد شد.

— —

کشاورزی ۲۵ درصد از تولید ناخالص داخلی را تأمین و در راستای استقلال اقتصادی و در نتیجه استقلال سیاسی نقش مهمی را ایفا کرده است. بخش کشاورزی نه تنها غذای مردم کشورمان را تأمین می‌کند، و بیش از ۳۰ درصد درآمد ارزی حاصل از صادرات غیرنفتی را کسب می‌نماید، بلکه در ایجاد اشتغال (حدود ۳۳۰۰۰۰۰ نفر یا ۲۵ درصد فرصت‌های شغلی) و تأمین زندگی و معاش جمعیت قابل توجهی که برآورد می‌شود به بیش از ۲۵ میلیون نفر برسد نیز نقش ممتاز و منحصر بخود را دارد (۵۱). گرچه تحلیل جمعیت‌شناختی نشان می‌دهد که درصد نیروی انسانی شاغل در بخش کشاورزی نسبت به

کل جمعیت فعال رو به کاهش است لکن از نظر قدر مطلق افزایش یافته و همواره بخش کشاورزی جمعیت بیشتری را تغذیه و تأمین کرده است. جدول ۱-۱ بیانگر این وضعیت است.

جدول ۱-۱: نیروی انسانی شاغل و فعال در بخش کشاورزی

متغیر	۱۳۵۵	۱۳۶۵	۱۳۷۰	۱۳۷۵
تعداد	۲۹۹۲۰۰۰	۳۱۹۱۰۰۰	۳۲۰۵۰۰۰	۳۳۱۹۰۰۰
درصد	۳۴	۲۹/۱	۲۳/۴	۲۳

مأخذ: آمار نامه‌های مرکز آمار ایران

این وضعیت با اکثر کشورهای در حال توسعه مطابقت داشته ولی در کشورهای توسعه یافته وضعیت بگونه‌ای دیگر است. بر طبق گزارش برنامه عمران ملل متحد (۶) ۷۵٪ نیروی انسانی کشورهای توسعه یافته در بخش خدمات اشتغال دارند، در حالیکه در کشورهای در حال توسعه بیش از ۶۰٪ وابسته به بخش کشاورزی هستند. بنا به گزارش‌ها در سالها ۱۹۰۰ در ایالات متحده، هر کشاورز غذای حدود ۱۰ نفر را تأمین می‌کرد در صورتیکه در سال ۱۹۹۷ هر کشاورز بالغ بر ۵۰ نفر را تغذیه می‌کرد.

آمارهای فوق نشانگر چند واقعیت است: اول اینکه در کشورها هنوز جمعیت قابل توجهی به بخش کشاورزی وابسته‌اند، ثانیاً تزریق علم و تکنولوژی و نیروهای انسانی متخصص به بخش کشاورزی ضمن افزایش تولید، بهره‌وری نیروی انسانی را نیز ارتقاء بخشیده است.

افزایش جمعیت کشور بویژه در روستاها که از نرخ رشد بالاتری برخوردار است و عدم امکان جذب این نیروی انسانی رو به افزایش در بخش تولیدات کشاورزی موجب بحرانهای بیکاری و مهاجرت شدید به شهرها شده است. این امر ضمن ایجاد مسائل اجتماعی، اقتصادی و حتی سیاسی موجب تحلیل روستاها و تضعیف کشاورزی گردیده است. بعبارت دیگر بخش کشاورزی در یک چرخه معیوب قرار گرفته است: یعنی بدلیل اقتصادی نبودن و مشکلات کشاورزی، سرمایه‌گذاری اقتصادی مناسب در این بخش

صورت نگرفته، ضعیف‌ترین نیروها در روستاها (افراد مسن، بی‌سواد و ) در کشاورزی مانده‌اند و این امر خود موجب ضعف بیشتر کشاورزی شده است.

بنظر برخی از کارشناسان (۱۳) اگر به بخش کشاورزی نیروی متخصص بیشتری تزریق شود ضمن رونق یافتن کشاورزی و تأثیر در توسعه آن، مطمئناً به اشتغال جوانان روستایی بیشتری منجر و از مهاجرت‌ها نیز کاسته خواهد شد. این امر مورد تأیید فلیچی (۳۳) نیز هست. آنجا که نیروی کار روستایی را تابعی از درصد افراد با تحصیلات عالی کشاورزی قلمداد می‌کند و معتقد است که اگر کار برای متخصصین کشاورزی ایجاد شود بدور آنها نیز تعدادی نیروی کار روستائی جذب شده و به سیاست اشتغالزائی بخش روستائی کمک می‌کند.

— —

هدف کلی از این پژوهش بررسی و تحلیل وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان سطح کارشناسی کشاورزی در مملکت و برآورد نیاز و امکان جذب آنها در تشکیلات دولتی، بخش خصوصی، و یا خوداشتغالی تا سال ۱۳۹۰ می‌باشد. از اهداف دیگری که این پژوهش دنبال کرد تعیین موانع عمده اشتغال تحصیل کرده‌های کشاورزی، و تبیین و ارائه راهکارهای عمده ایجاد اشتغال برای آنان بود.

— —

این پروژه شامل ۷ زیر پروژه مستقل بود که برای هرکدام براساس هدف و ویژگی‌های گروه‌های آزمودنی، و شرایط اجرائی از یک یا چند روش تحقیق استفاده شد. در این گزارش در هر زیر پروژه روش تحقیق آن بطور مبسوط عرضه می‌گردد.

## **بخش اول : کلیات**

فصل ۱ : مقدمه

فصل ۲ : مرور و معرفی پیشینه نگاشته‌ها

## **بخش دوم : آسیب شناسی . شتغال دانش آموختگان در بخش**

### **کشاورزی**

فصل ۳ : مسایل مربوط به عرضه نیروی انسانی متخصص

فصل ۴ : مسایل مربوط به تقاضای نیروی انسانی متخصص

فصل ۵ : خلاصه مطالب بخش و رهیافت ها

## **بخش سوم : برآورد نیاز به نیروی انسانی متخصص در بخش کشاورزی**

فصل ۶ : : برآورد نیاز بخش خصوصی به نیروی کارشناسی کشاورزی

فصل ۷ : برآورد نیاز بخش دولتی (عمومی) به نیروی کارشناسی کشاورزی

فصل ۸ : خلاصه و جمع‌بندی نتایج بخش سوم

## **بخش چهارم : جمع بندی**

فصل ۹ : : نتیجه‌گیری و توصیه‌های پروژه

## **فهرست منابع**

## فصل ۲

### مرور پیشینه نگاشته‌ها و معرفی برخی از منابع علمی مرتبط

– مقدمه

– نیروی متخصص و توسعه کشاورزی

– اشتغال دانش‌آموختگان کشاورزی از منظر آمار

– سازه‌های مؤثر بر تقاضای نیروی متخصص کشاورزی

– اثرات منفی بیکاری نیروی متخصص

– الگوهای پیش‌بینی تقاضای نیروی انسانی متخصص

– راهکارهای اشتغالی در کشاورزی

– جمع‌بندی فصل دوم

## فصل ۲- مرور پیشینه نگاه‌ها و معرفی برخی از منابع علمی مرتبط

### ۲-۱- مقدمه

از عوامل عمده مؤثر بر توسعه کشاورزی نیروی انسانی است. متخصصین بدلیل بکارگیری استعدادهای فکری سهم بسزائی در مجموعه نیروی انسانی را تشکیل داده و در ایران بالغ بر ۶۴ درصد از متخصصین کشاورزی دارای مدرک تحصیلی کارشناسی می‌باشند.

بدلیل اهمیت موضوع، این پروژه که به بررسی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان کشاورزی و برآورد نیازمندی به این کارشناسان تا سال ۱۳۹۰ طراحی و اجرا شد. در این فصل سعی می‌شود ضمن مرور اجمالی بر برخی از منابع مرتبط با موضوع که اکثراً در طراحی و تحلیل داده‌ها مورد بهره‌برداری قرار گرفته‌اند برای استفاده سایر پژوهشگران این منابع نیز معرفی شوند. در ابتدای این فصل به ارتباط نیروی انسانی متخصص با توسعه کشاورزی و سپس از منظر آمار وضعیت اشتغال کارشناسان بخش کشاورزی مطرح می‌شود. سازه‌های مؤثر بر اشتغال دانش‌آموختگان کشاورزی اثرات منفی بیکاری آنها، موانع اشتغال، و راهکارهای اشتغال‌زائی برای دانش‌آموختگان کشاورزی از دیگر مباحث این فصل هستند. مبحث پایانی پس از ارائه چند نظریه پیرامون برآورد نیروی متخصص جمع‌بندی فصل عرضه می‌گردد.

### ۲-۲- نیروی متخصص و توسعه کشاورزی

آموزش عالی سه رسالت عمده تربیت نیروی انسانی متخصص (آموزش)، گسترش مرزهای دانش (پژوهش)، و مشاورت و همکاری در طرحهای توسعه‌ای (خدمات) را بعهده دارد (۵۵). در نظام جمهوری اسلامی ایران نیز "تربیت و توسعه منابع انسانی یا سرمایه انسانی جامعه بر مبنای تزکیه، علم و حکمت" بعنوان یکی از مسئولیت‌های عمده آموزش عالی مورد تأکید قرار گرفته است (۲۰). ادعای دانشگاه‌ها به انجام رسالت خود و گلایه دستگاه‌های اجرائی به پاسخگو نبودن فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها به نیازهای اقتصادی - اجتماعی کشور بحثی عمیق و با سابقه طولانی است. علل نارسائی آموزش عالی پیرامون بحث فوق توسط محققین مختلفی بررسی و گزارش گردیده است. نفیسی (۵۰) ضمن بررسی تحلیلی جامع خود بر اساس آمارهای سرشماری عمومی نفوس و مسکن ۱۳۷۵

عوامل و دلایل نارسائی‌های آموزش عالی در ارتباط با اشتغال فارغ‌التحصیلان و بازار کار را به دو دسته نارسائی‌های کمی و کیفی تقسیم‌بندی و سپس به شرح این نارسائی‌ها تحت عناوین زیر پرداخته است:

### نارسائی‌های کمی آموزش عالی در ارتباط با بازار کار :

- گسترش کمی و بی ضابطه آموزش عالی در دو دهه اخیر که با رشد ۱۰/۸ درصد در سال بوده است.
- نامتعادل بودن هرم تحصیلی در آموزش عالی که قسمت میانی هرم یعنی دوره کارشناسی متورم از قاعده هرم (دوره کاردانی) فزونی گرفته است.
- نامتوازن بودن توزیع آموزش عالی در رشته‌های تحصیلی که در این خصوص شاخص‌های مختلفی از جمله نسبت فارغ‌التحصیلان به شاغلان در رشته‌های مختلف محاسبه و ارائه شده است و در این خصوص نشان می‌دهد که این نسبت بین ۷/۸ (برای علوم پایه) و حداکثر ۲۳/۳۸ (برای رشته‌های کشاورزی) متغیر است. شاخص دیگر مورد محاسبه ایشان نسبت فارغ‌التحصیلان سال ۱۳۷۵ به کلیه افراد دارای تحصیلات عالی است که باز هم کشاورزی با شاخص ۱۹/۹ بیشترین نسبت را بخود اختصاص داده است. بعبارت دیگر در رشته‌های کشاورزی افزایش چشمگیر فارغ‌التحصیلان بطور مطلق، با مقایسه با سایر رشته‌ها، و با مقایسه با بازار کار بطور بارزی نمایان و مشهود است.
- نامتوازن بودن توزیع جنسی
- نامتوازن بودن توزیع منطقه‌ای آموزش عالی

### نارسائی‌های کیفی آموزش عالی در ارتباط با بازار کار :

- کیفیت دانشجوی ورودی به آموزش عالی
  - کیفیت هیأت علمی در آموزش عالی
  - تناسب محتوا و شیوه‌های تدریس با نیازهای بازار کار
- از دیگر سو نیاز روزافزون به مواد غذایی و محدودتر شدن امکانات تولید (زمین مناسب، آب کافی و ...) ضرورت بکارگیری تکنولوژی‌های جدید و مؤثرتر را ایجاب می‌نماید. ولی پائین بودن درصد باسوادان با تحصیلات عالی در روستاها معرفی و بکارگیری تکنولوژی‌های جدید را با مشکل روبرو ساخته است (۴۸). لذا بخش کشاورزی نیاز شدیدی به جذب نیروی انسانی متخصص دارد ولی در تحلیل توصیفی ابراهیمی لویه بر اساس

آمار های سرشماری سال های ۱۳۴۵، ۱۳۵۵، ۱۳۶۵ و ۱۳۷۵ در مؤسسه پژوهشهای برنامه ریزی و اقتصاد کشاورزی مشخص شده که این بخش نتوانسته درصد قابل توجهی از تحصیل کردگان سطوح عالی را در خود جای دهد، بنحوی که فقط ۰/۹ درصد شاغلین بخش کشاورزی در سال ۱۳۷۵ دارای تحصیلات عالی بوده اند (۲) و اکثریت این افراد در شهرهای بزرگ و بیشتر به کارهای دفتری مشغولند.

بخش کشاورزی در تأمین درآمد ناخالص ملی سهم قابل توجهی بالغ بر ۲۶ درصد داشته، لکن تحلیل سهم این بخش در اشتغال نشان می‌دهد که روبه کاهش است. در سند برنامه سوم توسعه کشور (۲۱) نشان می‌دهد که از سال ۱۳۵۵ تا ۱۳۷۵ اشتغال در بخش کشاورزی از ۳۴ درصد به ۲۳ درصد کل شاغلین تنزل یافته است و در این مدت تنها ۳۶۵ هزار فرصت شغلی جدید اضافه شده است. این امر نشانه آن است که بخش کشاورزی امکان اشتغالزایی محدودی را در آینده دارد. پدیده مذکور رویکردی جهانی است که کشورها مستمراً از کارهای کشاورزی فاصله گرفته و به کارهای صنعتی و خدماتی رو می‌آورند (۷).

بحران بیکاری فارغ‌التحصیلان حاصل عدم تعادل بین عرضه و تقاضای نیروی انسانی است (۲۶). این عدم تعادل در وضعیت هرم نیروی انسانی تحصیل کرده بخش کشاورزی بطور واضح نمایان است. در این خصوص یزدی صمدی (۵۴) تحلیلی توصیفی از وضعیت کمی کارشناسان کشاورزی در سال ۱۳۶۴ ارائه داده و در آن تعداد کارشناس (لیسانس) را نسبت به نیروهای ماقبل (کاردانی) و مابعد (کارشناسی ارشد) بسیار متورم و هرم نیروی انسانی را نامطلوب معرفی می‌کند.

## ۲-۳- اشتغال دانش‌آموختگان کشاورزی از منظر آمار

بررسی وضعیت عملکرد محصولات مختلف کشاورزی در ایران و مقایسه آن با متوسط جهانی و بویژه برخی از کشورهای توسعه یافته حاکی از عملکرد پائین و نشانه‌ای بر داشتن ظرفیت توسعه است. بعبارت دیگر اگر با تقویت عوامل مؤثر بر توسعه کشاورزی بویژه تزریق نیروهای متخصص براحتی می‌توان سطح تولید را بالا برد و در اکثر محصولات نه تنها به خودکفائی رسید بلکه صادر کننده نیز شد.

جدول ۱-۲- مقایسه عملکرد در واحد سطح (کیلوگرم در هکتار) چند محصول عمده در چند کشور.

ردیف	نام محصول	متوسط جهانی	ایالات متحده	ایران
۱	گندم	۲۶۲۴	۲۹۰۷	۱۷۱۴
۲	برنج	۳۷۴۷	۶۳۵۴	۴۲۹۸
۳	سیبزمینی	۱۶۴۷۰	۳۸۴۰۳	۱۹۴۱۲
۴	چغندر قند	۳۷۲۲۱	۵۰۴۳۹	۲۴۸۵۹
۵	ذرت	۴۳۹۵	۸۴۳۹	۶۲۵۰
۶	جو	۲۲۵۰	۳۲۳۲	۱۴۸۴
۷	آفتابگردان	۱۱۷۴	۱۶۹۲	۸۳۶

منبع : FAO Yearbook, 1998

مهندسين مشاور ويسان (۴۷) در برآورد وضعیت کشاورزی ایران افزایش قابل ملاحظه‌ای برای سطح زیرکشت محصولات زراعی و کاهش نسبتاً کمتری را برای محصولات دیم و باغی تا سال ۱۳۹۳ پیش‌بینی کرده‌اند. (جدول ۲-۲).

جدول ۲-۲ سطح زیرکشت (هکتار) چند فعالیت کشاورزی در سال ۱۳۷۳ و پیش‌بینی سال ۱۳۹۳

ردیف	نوع فعالیت	سطح زیرکشت ۱۳۷۳	سطح زیرکشت ۱۳۹۳
۱	محصولات زراعی (آبی)	۵۶۹۷۰۲۲	۶۸۰۰۰۰۰
۲	محصولات دیم	۶۶۳۴۳۶۶	۶۰۰۰۰۰۰
۳	محصولات باغی	۱۵۲۴۷۲۲	۱۴۲۴۰۰۰

براساس تحلیل توصیفی صندوق مطالعاتی نظام بهره برداری وزارت کشاورزی در سال ۱۳۷۲ براساس آمارهای موجود مرکز آمار ایران و وزارت کشاورزی در کشور در حدود ۵۰ هزار روستا وجود دارد و کشاورزی جمعیتی بالغ بر ۳/۵ میلیون نفر را مشغول داشته است. معاش حدود ۲۵ میلیون نفر از جمعیت کشور بطور مستقیم و غیرمستقیم از طریق کشاورزی تأمین می‌گردد. و این گروه می‌بایست غذای کل جمعیت کشور را نیز فراهم کنند. نسبت تولید سرانه محصولات کشاورزی حدود ۶۸۰ کیلوگرم در سال است (سال پایه ۱۳۷۲) و با توجه به ترقی استانداردها برآورد می‌شود که به ۱۰۰۰ کیلوگرم افزایش یابد. براین اساس برآورد می‌شود با فرض رشد ۲٪ جمعیت در سال ۱۳۸۰ جمعیت کشور به حدود ۷۲ میلیون نفر و در سال ۱۳۹۰ به ۸۸ میلیون نفر برسد. لذا ۸۸ میلیون تن انواع محصولات کشاورزی برای سال ۱۳۹۰ نیاز است (۲۴).

فرهاد ماهر (۴۰) نرخ رشد اشتغال در بخش کشاورزی را طی سال‌های ۱۳۶۵ تا ۱۳۷۵ با توجه به آمار سرشماری سال‌های ۱۳۶۵ و ۱۳۷۵ حدود ۰/۰۵۱ درصد محاسبه کرده است. این وضعیت نشان می‌دهد که گرچه نسبت شاغلین بخش کشاورزی به کل شاغلان از سال‌های ۱۳۵۵ تا ۱۳۷۵ رو به کاهش است لکن قدرمطلق شاغلین همواره افزایش یافته است (جدول ۲-۳).

جدول ۲-۳- نیروی انسانی شاغل در بخش کشاورزی

سال	۱۳۷۵	۱۳۷۰	۱۳۶۵	۱۳۵۵
تعداد شاغل (هزار نفر)	۳۳۱۹	۳۲۰۵	۳۱۹۱	۲۹۹۲
درصد شاغلان	۲۳	۲۳/۰۴	۲۹/۱	۳۴

مأخذ: مرکز آمار ایران

براین اساس برآورد می‌شود که در سال ۱۳۹۰ تعداد شاغلین بخش کشاورزی به ۳۶۲۳۴۶۸ نفر برسد. در حالیکه پوررضانور (۸) با تحلیل توصیفی آمار مربوط به سرشماری‌های سال‌های ۵۵، ۶۵، ۷۰ و ۱۳۷۵، شش سناریوی مختلف برآورد نیروی شاغل بخش کشاورزی پرداخته (با نرخ‌های بین ۰/۹ تا ۴/۲)، و تأکید بر نرخ رشد اشتغال ۲/۲ دارد که در این صورت در سال ۱۳۸۰ جمعیت شاغل افزون بر ۴ میلیون نفر و برای سال ۱۳۹۰ حدود ۴۹۲۴۰۰۰ خواهد شد. بنظر نگارنده این رقم غیر محتمل است.

تحلیل آماری تغییراتی که در تعداد بهره‌بردارهای کشاورزی با وسعت‌های مختلف از سال ۱۳۳۹ تا سال ۱۳۶۷ رخ داده است نشان می‌دهد که تقریباً تعداد بهره‌برداران ثابت مانده است یعنی از طرفی بدلیل قانون ارث و غیره تعدادی از واحدهای بهره‌برداران کوچکتر شده‌اند و از طرف دیگر سیاست یکپارچه‌سازی ( و اجاره، فروش ...) این امر را تعدیل کرده است.

براساس گزارش فرهاد ماهر (۴۰) شاغلین دارای مدرک تحصیلی عالی کشاورزی براساس سرشماری عمومی نفوس و مسکن در سال ۱۳۷۵، ۱۵۷۱۵ نفر می‌باشند که ۰/۴۷ درصد کل شاغلین بخش می‌باشند. این در حالی است که این نسبت در صنعت ۴ درصد و در خدمات ۱۸ درصد و در کل جامعه ۱۰ درصد می‌باشد. لذا پائین‌ترین نسبت شاغلین با تحصیلات عالی در بخش کشاورزی وجود دارد.

غیاث‌وند (۳۲) نیز با تحلیل آمارهای سرشماری سال ۱۳۷۵، نسبت ۰/۴۷ درصد را برای متخصصین به کل شاغلین بخش کشاورزی تأیید کرده است. در وزارت کشاورزی که بالغ بر ۵۶۴۹۱ نفر شاغل فعالیت‌های دولتی هستند که براساس گزارش رادنیسا (۱۵) براساس آمار وزارت کشاورزی در سال ۱۳۷۰، ۱۲/۶ درصد آنان مدرک کارشناسی دارند ولی سازمان تات (۱۷) در گزارش پیشنهادی برنامه دوم توسعه در سال ۱۳۷۲ میزان ۵۸/۶۸ درصد کارکنان وزارت کشاورزی را زیر دیپلم، ۲۷/۶ درصد دارای مدرک دیپلم، ۳/۲ درصد فوق دیپلم، ۹/۱ درصد کارشناسی، ۱/۲ درصد کارشناسی ارشد، و ۰/۱۸ درصد دارای مدرک دکتری گزارش کرده است. بعبارت دیگر تعداد کارشناس به کل کارکنان بسیار اندک است زیرا قسمت اعظم مسئولیت‌های یک دستگاه اجرائی بعهده کارشناسان آن دستگاه باید بوده باشد و این تحیل‌ها گرایش وزارتخانه‌ها را به جذب کارشناس، ارتقاء سطح علمی پرسنل موجود و سایر استراتژی‌ها در جهت بهبود نسبت و وضعیت سوق داده است.

توزیع کارشناسان کشاورزی در شهر و روستا نیز یکنواخت نیست. درحالی که براساس نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن ۱۳۷۵ از کل جمعیت شاغل بخش کشاورزی ۸۵ درصد کل نیروی انسانی بخش کشاورزی که دارای تحصیلات عالی هستند ۴/۳ درصد شاغلین کشاورزی در شهرها، و ۰/۳ درصد شاغلین روستاها دارای تحصیلات عالی هستند (۴۲).

در گروه کشاورزی ستاد انقلاب سال ۱۳۶۱ برآوردی برای نیروی متخصص بخش کشاورزی محاسبه و هرم نیروی انسانی آن ترسیم شد. در این محاسبه بازاء هر ۲۵۰ کشاورز یک کارشناس کشاورزی برای سال ۱۳۷۰ پیش‌بینی شده بود. بعبارت دیگر ۰/۴ درصد از نیروی انسانی شاغل در بخش کشاورزی در سال ۱۳۷۰ می‌توانست دارای مدرک کارشناسی باشد.

نفیزی (۵۰) براساس آمار سرشماری ۱۳۷۵ گزارش می‌دهد که در سال ۱۳۷۵ بالغ بر ۴۱۳۷ نفر از کارشناسان کشاورزی بیکار بوده‌اند که این رقم ۹/۹ درصد کل بیکاران با مدرک کارشناسی می‌باشد و نسبت به جمعیت فارغ‌التحصیل هر فعالیت (کشاورزی، صنعت، خدمات و ...) بالاترین رقم بیکاری است و نرخ بیکاری در سطح کشور رو به کاهش است ولی براساس گزارش ترک‌نژاد (۱۰) در گزارش استاندارد مشاغل در سال ۱۳۷۸ برای فارغ‌التحصیل کشاورزی نرخ رشد بیکاری مثبت می‌باشد.

## ۲-۴ - سازه‌های مؤثر بر تقاضای نیروی متخصص کشاورزی

در تحقیقی که اسکندری (۳) روی انگیزه جوانان روستائی به اشتغال در فعالیت‌های کشاورزی در استان اصفهان در سال ۱۳۷۸ انجام داد دریافت که داشتن سابقه کار کشاورزی و داشتن زمین زراعی قابل کشت در این رابطه مؤثرند و همبستگی این دو عامل با انگیزه فوق‌الذکر مثبت و معنی‌دار است. اکثر متخصصین عوامل مؤثر بر تقاضای نیروی متخصص در بخش کشاورزی را در وهله اول به رشد اقتصادی در کشور منوط دانسته، و سپس رشد دانش و تکنولوژی و لزوم داشتن نیروهای کیفی جهت بهره‌گیری از دانش و فنآوری روز مورد تأکید قرار داده‌اند.

ضرورت رشد بهره‌وری و رقابت اقتصادی در صحنه بین‌المللی نیز از دیگر عواملی است که ضرورت بکارگیری کارشناسان در فرآیند تولیدات کشاورزی را مسلم می‌سازد. رقابت گروه‌های مختلف شغلی نیز تأثیر زیادی بر اشتغال دانش‌آموختگان کشاورزی دارد. در تحلیل مشارکت زنان در فعالیت‌های کشاورزی آمده است که با افزایش سطح تحصیلات زنان، اشتغال آنان افزایش و اشتغال مردان کاهش یافته است. از طرفی کاهش درآمد سرانه در جامعه که مثلاً حقوق یک مرد تکافوی یک خانواده را نمی‌دهد زنان نیز مجبورند کار کنند و این امر فرصت‌های شغلی را محدودتر می‌کند. بیکاری برخی از گروه‌های شغلی نیز تأثیرگذار است. مثلاً فارغ‌التحصیلان کارشناسی ارشد بدلیل نیافتن شغل مناسب حاضر به

قبول کارهای در سطح کارشناسی شده و این فرصت‌ها را محدودتر کرده‌اند. و یا فارغ‌التحصیلان سایر رشته‌ها بویژه در بخش خصوصی (ترجیح بکارگیری یک عضو خانواده یا فامیل نسبت به یک متخصص) فرصت‌های شغلی برای کارشناسان کشاورزی را کاهش داده‌اند.

## ۲-۵- اثرات منفی بیکاری نیروهای متخصص

پدیده بیکاری متخصصین از اواسط دهه ۱۹۷۰ مشاهده و در دهه ۱۹۸۰ شدت یافت (۲۵). شدت و ضعف این پدیده در کشورهای مختلف متفاوت است و کشورها پس از گذر از خودکفائی تخصصی مواجه با سرریز شدن عرضه نسبت به تقاضا می‌گردند.

در ایران پس از انقلاب شکوهمند اسلامی و بر اثر جو سیاسی - اجتماعی حاکم، امر ازدواج بشدت توسعه یافت و کنترل جمعیت نیز برای مدتی نادیده گرفته شد. لذا در دهه ۶۸-۱۳۵۸ با نرخ رشد بسیار بالا، موج فزاینده جمعیت را در دهه ۸۸-۱۳۷۸ عرضه داشته و خواهد داشت. بنابراین انتظار می‌رود که در این دهه مشکل بیکاری به این دلیل بطور وضوح و بعنوان یکی از معضلات اقتصادی - اجتماعی داشته باشیم. این امر (بیکاری) با افزایش ظرفیت دانشگاه‌های دولتی و غیردولتی و پدیدار شدن وضعیت رکود تورمی در اقتصاد ایران هر روز پررنگ‌تر و مهم‌تر نمایان می‌گردد (۴). کرباسی و دانشور (۳۷) وضعیت اشتغال در بخش کشاورزی استان خراسان در برنامه سوم در سال ۱۳۷۸ با توجه به اشتغالزایی زیربخش‌های مختلف بررسی و معتقدند که بیکاری دانش‌آموختگان کشاورزی اثرات منفی زیر را در پی دارد:

- نیروی کار آموزش دیده سرمایه‌های بالقوه‌ای هستند که در صورت نبود کار برای آنان سرمایه‌گذاری با شکست مواجه شده، و منبع مولد بدون استفاده مانده و لذا مملکت از نظر اقتصادی لطمه می‌بیند.
- عده‌ای بدلیل نیافتن کار فقیر شده و نیازهای اساسی گروهی از جامعه تأمین نمی‌شود.
- نبود کار و اشتغال عوارض اجتماعی اختلاس، دزدی، رشوه و سایر بزهکاری‌ها را گسترش می‌دهد.

افزون بر موارد فوق می‌توان لطمات زیر نیز بعنوان پی‌آمدهای اجتماعی بیکاری برشمرد:

- تضعیف روحیه اعتماد بنفس در دانش‌آموختگان
- فشارهای سیاسی بر جامعه

- گسترش بیماری‌های روانی و افسردگی در بیکاران
  - افزایش و یا بروز اختلالات خانوادگی، و اختلال در نظم خانواده‌ها
  - کاهش ازدواج و تشکیل خانواده و مسائل مربوطه
- رؤسای دانشکده‌های کشاورزی (۱۶) در نشست سالانه خود در سال ۱۳۷۴ درگهان مسئله اشتغال فارغ‌التحصیلان کشاورزی را موضوع اصلی بحث خود قرار داده و اشکالات عمده در این رابطه را بشرح زیر توضیح داده‌اند:
- الف - ضوابط پذیرش در سیستم آموزش کشاورزی کشور برخواسته‌ها و نیازهای بخش تولید کشاورزی منطبق نیست.
- ب - برنامه‌های آموزشی کشاورزی بر پایه آماده شدن فارغ‌التحصیلان برای کار در عمل و پرداختن به تولید محصولات کشاورزی، بلافاصله پس از فارغ‌التحصیل شدن نیست.
- ج - انگیزه کافی و شرایط لازم برای اشتغال متخصص در بخش تولیدی کشاورزی وجود ندارد.
- د - فعالیت‌های درآمدزای دیگری (سالم و ناسالم از نظر اقتصادی) که سریعتر و بهتر زندگی و آینده فارغ‌التحصیلان کشاورزی را با زحمت کمتر تأمین می‌کنند در جامعه وجود دارد.
- سیاست‌گذاری‌های مناسب در جهت تسهیل شرایط برای اشتغال فارغ‌التحصیلان در بخش تولیدی کشاورزی وجود ندارد.
- هاشمی‌داران (۵۳) در تحلیل آماری خود که مربوط به سال‌های ۱۳۴۵ تا ۱۳۷۵ می‌باشد به توان ضعیف اشتغالی بخش کشاورزی علی‌رغم توجهاتی که به آن شده تأکید دارد.
- شمس‌آذر (۲۲) تاکید دارند در وضعیت اشتغال تحصیلکردگان کشاورزی به مسئله عدم تمایل آنان به کار یدی توجه شود.
- از آنجا که فعالیت‌های کشاورزی و سطح درآمد در روستاها پائین‌تر از دیگر فعالیت‌ها در شهرها می‌باشد جوانان بویژه اگر از تحصیلات بالائی نیز برخوردار شوند تمایل به مهاجرت از روستا به شهر یافته (۵۲) و اکثراً از کشاورزی به سایر فعالیت‌ها تغییر شغل می‌دهند.
- در تحقیق محسنین که در سطح کشور به منظور یافتن مشکلات و تنگناهای اشتغال فارغ‌التحصیلان کشاورزی در سال ۱۳۷۵ به روش نظرخواهی از فارغ‌التحصیلان بیکار

انجام گرفت مشخص شد که اکثریت (۸۴ درصد) دانش‌آموختگان کشاورزی بیکار بدلیل نیافتن شغلی مرتبط با رشته تحصیلی و یا کارمورد علاقه هنوز شاغل نشده‌اند. ولی قریب ۱۳ درصد از این بیکاران نیافتن شغلی با درآمد کافی را دلیل عدم اشتغال خود ذکر کرده‌اند. یعنی فعالیت‌های کشاورزی با مقایسه با سایر فعالیت‌های اقتصادی نبوده و نمی‌تواند زندگی یک تحصیلکرده را تأمین نماید، لذا فرد، بیکاری را به آن فعالیت ترجیح می‌دهد (۹).

## ۲-۶- راهکارهای اشتغالی در کشاورزی

برای توسعه زمینه‌های اشتغال در بخش کشاورزی بویژه برای دانش‌آموختگان با تحصیلات عالی راهکارها و راهبردهای بسیار متنوعی ایراد شده است. کمیسیون‌های اشتغال و کمیته‌های اشتغال بخش کشاورزی استانها به بررسی‌ها و ابتکارات گوناگونی دست زده‌اند. از اقدامات مفید برخی از آنها تهیه اطلاعاتی پیرامون ظرفیت‌ها، زمینه‌ها، راهکارها و ... برای اشتغال است از جمله این منابع می‌توان به کتاب اطلاع‌رسانی اشتغال در استان همدان (۳۶) نام برد.

برای اشتغال فارغ‌التحصیلان در کره راهکارهای زیر دنبال می‌شود:

- تهیه انتشار اطلاعات پیرامون بازارکار

- ارائه توصیه‌های ارشادی

- خدمات یاری‌رسانی به منظور یافتن شغل

- تقویت یک حرفه یا فن در فرد ... (۳۵).

سرحدی و همکاران (۱۹) ایجاد تشکل‌ها، ایجاد کارگاه‌های تبدیلی، و افزایش بهره‌وری در کشاورزی را برای توسعه اشتغال مورد تأکید قرار می‌دهند. دیگران به توسعه امکانات زیربنائی (تأمین آب، اصلاح اراضی و ...) و شناسائی پتانسیل‌های بخش کشاورزی و منابع طبیعی و بکارگیری سیاست‌های تلفیقی اشاره داشته‌اند.

ورزگر (۵۱) نیز پس از تحلیل وضعیت اشتغال در بخش کشاورزی براساس آمارنامه‌های سال‌های ۱۳۳۵ تا ۱۳۷۰، ۲۱ راهبرد جهت رفع مسائل و مشکلات اشتغال در بخش کشاورزی ارائه می‌نماید.

## ۲-۷- الگوهای پیش‌بینی تقاضای نیروی انسانی متخصص

الگوها و مدل‌های متنوعی برای پیش‌بینی نیروی انسانی متخصص مورد نیاز در دنیا مطرح شده است. در اینجا بطور اختصار ضمن معرفی الگوهای عمده به شرح بیشتر سه الگو که در این تحقیق بیشتر مورد استفاده قرار می‌گیرد پرداخته می‌شود:

### ۲-۷-۱- تحقیق از طریق کارفرمایان (روش دلفی)

این روش همانطور که از نامش پیداست، مستلزم پرسش از کارفرمایان درباره خواسته‌های آنها نسبت به استخدام نیروی انسانی مناسب است. این‌گونه بررسی می‌توان با ارسال پرسشنامه‌های پستی، انجام مصاحبه، یا ترکیبی از این دو انجام داد (۳۴). در این روش بطور مستقیم از کارفرمایان پرسیده می‌شود که در سالهای آتی به چه تعداد نیروی انسانی و با چه تخصص‌هایی نیازمند هستند، بعد از اخذ اطلاعات و کسر تعداد مرگ و میر و بازنشستگان از جمع داده‌های آماری می‌توان پیش‌بینی افزایش تقاضای مؤثر نیروی کار را در سال هدف تعیین نمود. این روش قبلاً در آمریکا، انگلستان، کانادا، سوئد و پاره‌ای دیگر از کشورهای بکار بسته شده است (۲۶).

### ۲-۷-۲- روش برونگیری یا ادامه روند گذشته

این روش نیروی متخصص مورد نیاز در آینده را بیشتر متأثر از میزان بکارگیری آنها در گذشته می‌داند. به همین منظور، روند نسبتها و یا قدرمطلق داده‌های مربوط به نیروی انسانی متخصص در گذشته را به آینده تعمیم می‌دهد (۲۶). لازمه این روش پیش‌بینی روند گذشته برحسب رقم یا درصد می‌باشد (۳۹).

باید توجه داشت که روش برونگیری بفرضیهایی است که برنامه‌ریز باید به آنها توجه داشته باشد (۲۶) از جمله :

الف - طی دوره مورد بحث دگرگونیهای اساسی (فنی - اقتصادی)، به گونه‌ای که منجر به تغییرات ضرائب فنی تولید در کشور می‌شود، رخ ندهد.

ب - بهره‌وری تقریباً ثابت بماند، یعنی اگر بهره‌وری نیروی انسانی طی دوره مورد بحث دچار نوسانات پیش‌بینی نشده گردد، روش مورد نظر نتایج مطلوب را به بار نخواهد آورد.

ج - چگونگی اجرای برنامه را هم باید در نظر داشت، از آنجا که اجرای هر برنامه در کشور ساختاری متناسب با خود ایجاد می‌کند، استفاده‌کنندگان از این روش باید دقیقاً از چگونگی تأثیر اجرای برنامه جدید بر ساختار اقتصادی جاری کشور از لحاظ کاربردی تخصصی و سرمایه‌بری وضعیت معینی دارد آگاه باشند.

### ۲-۷-۳- روش مقایسه‌ای بین‌المللی

این روش براین فرضیه مبتنی است که موقعیت اشتغال در برخی از بخشهای اقتصادی براساس همان روندی گسترش خواهد یافت که در کشورهای پیشرفته‌تر رشد نموده است (۳۹). در روش مقایسه‌ای بین‌المللی نسبت نیروی انسانی متخصص در مشاغل و فعالیتهای اقتصادی یک کشور را با توجه به ماتریسهای "تخصص - شغل"، "فعالیت - شغل" و "تخصص - فعالیت" الگو قرار داده و نیاز به نیروی انسانی متخصص کشور را برآورد می‌نماید. البته این روش با روشهای دیگر ترکیب می‌گردد. در کشور فرانسه مدت زیادی است که از "سریهای زمانی" کشورهای پیشرفته دیگر برای پیش‌بینی توزیع نیروی کار در بیست و پنج بخش اقتصاد خود کمک می‌گیرد. از ۱۹۶۰ این اطلاعات و نسبتهای چگالی برای تعمیم پیش‌بینی نیروهای متخصص مورد نیاز به کار گرفته شده است. کره جنوبی از میان کشورهای آسیای جنوب از نرمهای نیروی انسانی متخصص در گروههای شغلی و فعالیتهای اقتصادی ژاپن برای بهبود ساختار نیروی انسانی خود بهره برده است. (۲۶).

### ۲-۷-۴- روش افزایش نمودی نسبت کار به محصول

این روش با توجه به مشاهدات و قیاس روند گذشته، وضعیت آینده را پیش‌بینی می‌نماید. در اینجا منظور از نیروی کار، نیروی انسانی است که در یک گروه شغلی مشخصی شاغل است و غرض از تولید، تولید صنعتی و یا درآمد ملی است. در واقع، میزان کاربری تخصصی را در مقابل نیاز به سرمایه یعنی برای تولید یک محصول خاص اندازه می‌گیرد. بعنوان مثال، در هلند پیش‌بینی تقاضای آینده برای مهندسان به وسیله قیاس رگرسیون خطی تعداد مهندسان بر روی درآمد ملی انجام گرفته است. در سوئد نیز با استفاده از روشی شبیه روش مذکور با ادامه روند گذشته (روند خطی) و سنجش نسبت "محصول به مهندسان" و نسبت "مهندسان به نیروی کار" در بخشهای گوناگون اقتصاد،

نیروی متخصص مورد نیاز پیش‌بینی شد. البته اشکال این روش این است که صرفاً در کشورهایی که نظام آماری کارآمدی دارند قابل آزمایش است (۳۴).

## ۲-۷-۵- روش پروژه منطقه‌ای مدیترانه

این روش، در واقع روش تخمین نیازهای نیروی انسانی با ضریبهای ثابت است که در گذشته به شکلهای مختلف ظاهر شده است. روش بالا، اولین بار در اروپا توسط هربرت پارنز و در پروژه منطقه‌ای مدیترانه به کار رفت. در روش پروژه منطقه‌ای مدیترانه، ابتدا نیازهای نیروی انسانی در تمام گروههای شغلی پیش‌بینی می‌شود و سپس این نیازها به نیازهای آموزشی تبدیل می‌گردد. در این روش، حرکت گام به گام از تعیین درآمد ملی هدف در یک سال مشخص در آینده (که در جریان فرآیند برنامه‌ریزی اقتصادی معین می‌شود) آغاز گشته و به برآورد عرضه نیروی انسانی با صلاحیت لازم، برای دستیابی به هدف اولیه منتهی می‌گردد. عناصری که در پیش‌بینی نیازهای نیروی انسانی دخالت دارند در هشت مرحله طبقه‌بندی شده‌اند (۳۴):

الف - تجزیه و تحلیل نیروی انسانی موجود برای سال پایه که برحسب حرفه و گروه صنعتی طبقه‌بندی شده‌اند و استفاده از یک طبقه‌بندی شغلی که نیروی انسانی را برحسب میزان تحصیلات (مدارک تحصیلی) مشخص کند.

ب - برآورد شمار نیروی کار به طور کامل برای سال هدف و برای دوره زمانی بین سال پایه و سال هدف، برآوردهای پایه، در فاصله‌های زمانی منظم انجام گیرند.

ج - برآورد اندازه نیروی کار مورد نیاز در هر بخش و شاخه اقتصادی به طور سالانه

د - توزیع مشاغل بین طبقات مختلف شغلی مورد استفاده

ه - تبدیل شمار مورد نیاز مشاغل در هر دسته یا طبقه شغلی به داده‌های مربوط به سطح تحصیلات لازم؛ فرض شده است بین اشتغال و تحصیلات، یک رابطه ثابت وجود دارد.

و - برآورد عرضه آینده نیروی انسانی با هر نوع سطح تحصیلات و با احتساب ذخیره‌های موجود نیروی انسانی، بازنشستگیها، مرگ و میرها، مهاجرتها و ورودیها (عرضه

فارغ‌التحصیلان نظام آموزش عالی به بازار کار)

ز - محاسبه تغییرات لازم در شمار فارغ‌التحصیلان مؤسسات آموزشی، که برای توازن عرضه نیروی انسانی با نیازهای تعیین شده در بند ه ضروری است.

ح - محاسبه شمار نام نویسیهای لازم، برای دستیابی به بازده مطلوب سیستم آموزش

## ۲-۷-۶- روش مبتنی بر کشش نیروی کار

برنامه‌ریزان نیروی انسانی براساس دانش علمی و تجربیات کارشناسی خود دریافته‌اند که در اکثر کشورها رابطه مهم و قابل توجهی بین روندهای اشتغال و متغیرهای گوناگون اقتصادی - اجتماعی وجود دارد. البته در بسیاری از مطالعات موردی که در این زمینه و در کشورهای مختلف صورت گرفته و به این نتیجه رسیده‌اند که توسعه منابع انسانی هم علت و هم معلول رشد اقتصادی - اجتماعی است. یعنی بین این متغیرها یک رابطه متقابل وجود دارد (۲۶). در این روش کوشش براین است که بین روندهای اشتغال و متغیرهای گوناگون اقتصادی از جمله تولید که رایج‌ترین آنها است رابطه برقرار گردد (۳۹).

## ۲-۷-۷- روش نسبت‌های تراکم (روش استاندارد)

این روش، برنامه‌ریزی نیروی انسانی را با عنوان‌های دیگری چون روش "نسبت اشباع" و "نسبت‌های جمعیتی نیروی انسانی" نیز نامیده‌اند. این روش، بر پایه نسبت یک گروه شغلی ویژه و یک پارامتر وظیفه‌گرا، و به عبارتی نسبت بین یک نوع نیروی انسانی با انواع دیگر استوار شده است. در حالت اول، نسبت بین یک نوع نیروی انسانی و برای مثال، یک پارامتر جمعیتی خاص تخمین زده می‌شود. این پارامتر را می‌توان به صورت کل نیروی کار، نیروی کار شاغل در یک صنعت ویژه، جمعیت کل یا یک گروه سنی خاص در نظر گرفت. در هر حال، انتخاب این پارامتر به گروه خاص نیروی انسانی که تحت بررسی است بستگی دارد. در روش دوم، که نسبت یک نوع نیروی انسانی به نوع دیگر سنجیده می‌شود، برآورد نیاز به یک نوع نیروی انسانی، مستقیماً به پیش‌بینی به نوع دیگر منتهی خواهد شد. این روش، اغلب در ارتباط با گروه‌های شغلی خاص نوع دیگر حرکت می‌کند، کار پیش‌بینی دیگر آسان نخواهد بود. هر چند، حداقل در این روش، محاسبه دستمزدهای نسبی، یا تخمین امکان‌پذیری جایگزینی دو گروه کاری، ضروری نخواهد بود (۳۴).

## ۲-۷-۸- روش چگالی نسبت‌ها

این روش بیشتر مورد علاقه برنامه‌ریزان نیروی انسانی در اتحاد جماهیر شوروی سابق بوده که بیش از برنامه‌ریزان سایر کشورها به برآورد نیاز به نیروی انسانی در درازمدت توجه داشته‌اند. با این روش می‌توان استانداردها و نرم‌های مربوط به کارکنان در بخشهای گوناگون را تعیین نمود. بدین ترتیب، استاندارد موردنظر، مثلاً نسبت "معلم به شاگرد" و "پزشک به جمعیت" را تعیین کرده، سپس نیاز خود را به نیروی انسانی مشخص ساخته و

در نهایت هم‌ترازهای نیروی انسانی را در مؤسسات، بخشها و کل اقتصاد در سطوح کارگران غیر ماهر، ماهر و متخصص به دست می‌آورند (۲۷).

## ۲-۸- جمع‌بندی فصل دوم

در این فصل تحقیقات و مقالات گزارش شده در خصوص اشتغال در بخش کشاورزی خصوصاً فارغ‌التحصیلان رشته‌های کشاورزی و راهکارهای اشتغال‌زایی در بخش کشاورزی تحلیل شد.

با بررسی تحقیقات و پژوهش‌های گزارش شده در خصوص اشتغال فارغ‌التحصیلان کشاورزی در بخش، نتیجه گرفته می‌شود که اکثر تحلیل‌ها و پژوهش‌ها براساس آمارهای موجود مرکز آمار ایران و سرشماری‌های عمومی نفوس و مسکن سالهای مختلف (۷۵-۱۳۳۵) و یا مباحث استخراج شده از مطالعات کتابخانه‌ای و اکثراً در سطح استانی می‌باشد، لذا انجام پژوهش حاضر، با روش تحقیق میدانی و با شرکت فارغ‌التحصیلان جویای کار، کارفرمایان و مسئولین کشاورزی مملکت، در سطح ملی، و آخرین اطلاعات و وضعیت روز بوده، ضرورت بیشتر یافت. تحقیق حاضر ضمن جامعیت، برخورداری از روش‌های تحقیقات کیفی و کمی، و تحلیل و آسیب‌شناسی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان به برآورد و پیش‌بینی کارشناسان مورد نیاز بخش کشاورزی (در قسمت عمومی و دولتی، بخش خصوصی و خوداشتغالی) به تفکیک رشته‌های مختلف کشاورزی پرداخته که در سایر تحقیقات انجام شده چنین اقدامی صورت نگرفته است. از مرور مطالعات و تحقیقات انجام شده که در این فصل گزارش گردید نکات عمده و کلیدی زیر استنباط و جمع‌بندی می‌گردد:

- کشاورزی محور اقتصادی کشور است. و برای توسعه آن به نیروی انسانی متخصص بیش از هر سازه دیگری نیاز است.
- نیروی انسانی با مدرک کارشناسی در بخش کشاورزی نسبت به سایر بخش‌های اقتصادی (صنعت، خدمات ...) بسیار اندک است.
- کشاورزی دارای استعداد خوب ولی محدود برای توسعه اشتغال عمومی دارد.

- تزریق دانش آموختگان کشاورزی به مجموعه دست‌اندرکاران کشاورزی کشور از یک سو موجب توسعه کمی و کیفی کشاورزی خواهد شد و از دیگر سو اشتغال سایر گروه‌ها (دیپلم و زیردیپلم) را نیز بهبود می‌بخشد.
- آمارهای موجود پیرامون تقاضای شغل، بیکاران، ظرفیت‌های اشتغالزایی، جذب دولتی و ... نوسانات بسیار دارد و دقیق نیست. فقط بعنوان مبنا می‌توان از آنها استفاده کرد.
- سازه‌ها و عوامل متعددی بر بیکاری فارغ‌التحصیلان اثر گذاشته که وضعیت رشد اقتصادی، پذیرش گسترده دانشجوی بویژه در دانشگاه‌های غیردولتی، و محدود شدن استخدام دولتی از اهم آنها هستند.
- بیکاری دانش آموختگان کشاورزی از دست رفتن سرمایه‌های کشور، بحساب آمده و لطمات اقتصادی، روانی، سیاسی و اجتماعی فراوانی را در پی دارد.
- راهکارها و راهبردهای متنوعی برای ایجاد و گسترش زمینه‌های اشتغال فارغ‌التحصیلان کشاورزی در کشور مطرح شده است.

**بخش دوم**

# **آسیب شناسی اشتغال دانش آموختگان در بخش کشاورزی**

**فصل ۳:**

**مسائل مربوط به عرضه نیروی انسانی متخصص**

**فصل ۴:**

**مسائل مربوط به تقاضا برای نیروی انسانی متخصص**

**فصل ۵:**

**خلاصه مطالب بخش و رهیافت**

## فصل ۳

### مسائل مربوط به عرضه نیروی انسانی متخصص

۳-۱:

دیدگاه دانش آموختگان کشاورزی جویای کار

۳-۲:

دیدگاه والدین داوطلبان ورود به دانشگاهها نسبت به انگیزه انتخاب رشته کشاورزی توسط فرزندانشان با تاکید بر اشتغال آینده آنها

مجری: دکتر غلامحسین زمانی

همکاران: مهندس محمدباقر لاری

مهندس فضل‌الله بهرامی

مهندس نوذر منفرد

مهندس معصومه فروزانی

### فصل ۳ - مسائل مربوط به عرضه نیروی انسانی متخصص

دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی مسئولیت تربیت و عرضه نیروی انسانی متخصص را عهده دارند. از آنجا که اینگونه مؤسسات دولتی از بودجه اعتبارات عمومی استفاده می‌کنند، بایست با توجیه کارآئی بیرونی نظام آموزشی خود در قبال کمک‌های دولت پاسخگو باشند. از سوی دیگر دانشگاه‌های غیر دولتی که عمدتاً از محل شهریه دانشجویان و یا سرمایه‌گذاری داوطلبان تغذیه می‌شوند نیز بایستی بتوانند به پرورش نیروی مفید بنحوی عمل کنند که دانش‌آموختگان آنها بازده اقتصادی مناسب بای خود و خانواده خویش ببار آورند. لذا تحلیل وضعیت عرضه هم از نظر کمی و هم از نظر کیفی با توجه به شاخص اشتغال می‌تواند اطلاعات لازم در اختیار مسئولین، و از جمله تصمیم‌گیرندگان آموزش عالی دولتی و غیر دولتی قرار دهد.

برای این مهم، یعنی تأمین اطلاعات فوق‌الذکر دیدگاه‌های دو منبع عمده یعنی جمعی از مردم جامعه، و دانش‌آموختگان جویای کار مورد بررسی قرار گرفت. والدین داوطلبان ورود به کنکور بعنوان نماینده تفکر رایج در جامعه نسبت به ارزش تحصیل در رشته‌های کشاورزی و مسائل مرتبط با اشتغال (کارآئی بیرونی) بازگو کننده دیدگاه‌های کلی مردم جامعه و فلسفه و فرهنگ آنان با توجه به تجربیات و برنامه‌های جاری نسبت به اشتغال هستند. دانش‌آموختگان جویای کار نیز با برخوردهائی که برای پیدا کردن کار داشته‌اند همراه با آرمان‌ها، استعدادها، آینده‌نگری، و امیدهای به آینده شغلی خویش می‌توانند تحلیلی عمیق از عرضه نیروی متخصص نسبت به اشتغال ارائه نمایند. لذا در این فصل نتایج تحقیق در قسمت فوق به ترتیب عرضه می‌گردد

## فصل ۳-۱- دیدگاه دانش‌آموختگان کشاورزی جویای کار

### ۳-۱-۱- مقدمه

در چند سال اخیر وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان مقطع کارشناسی کشاورزی و بیکاری آنان مورد توجه اکثر مسئولین قرار گرفته است. افزایش عرضه بیش از تقاضا، و سایر عوامل موجب بیکاری جمع‌کنی از فارغ‌التحصیلان شده است. اینان به ادارات مختلف دولتی مراجعه کرده، و بعضاً به بخش خصوصی برای ارائه خدمات اعلام آمادگی کرده‌اند، گروهی از این افراد نسبت به شروع پروژه‌های خوداشتغالی ممکن است در مرحله‌ای از مراحل مختلف تصمیم‌گیری و اقدام باشند. تجربیات و دیدگاه این دانش‌آموختگان جویای کار در تبیین وضعیت اشتغال فارغ‌التحصیلان کشاورزی می‌تواند بسیار مفید واقع گردد. زمینه‌های کاری، موانع اشتغال، و راهکارهای توسعه اشتغال و تحلیل کیفی اوضاع اشتغال از دید این گروه در برآورد کمی نیروی مورد نیاز متخصص در بخش کشاورزی کشور مورد استفاده قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر کسانی که بدنبال کار و شغلی مناسب بوده‌اند می‌توانند تجربیات خود را پیرامون امکانات اشتغال، و فرصت‌های شغلی در فعالیت‌های مختلف کشاورزی بیان داشته و این اطلاعات راهنمای مؤثری در بررسی‌های بعدی (زیر پروژه‌های دیگر این تحقیق) خواهد بود.

### ۳-۱-۲- هدف

- هدف کلی از انجام این زیرپروژه تحلیل وضعیت اشتغال از دید دانش‌آموختگان کشاورزی بیکار و جویای کار می‌باشد. اهداف ویژه زیر نیز دنبال شد:
- مشخص کردن زمینه‌های اشتغال فارغ‌التحصیلان کشاورزی در بخش‌های دولتی، خصوصی، و خوداشتغالی.
  - تعیین لیاقت‌ها و توانائی‌های مؤثر در کسب شغل در بخش‌های دولتی، خصوصی و خوداشتغالی
  - بررسی موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان کشاورزی
  - ارائه راه‌حل‌های پیشنهادی جهت رفع موانع اشتغال و توسعه فعالیت‌های اشتغال‌زایی برای دانش‌آموختگان کشاورزی

### ۳-۱-۳- روش تحقیق

این زیر پروژه با روش توصیفی و با استفاده از فن پیمایش (Survey Technique) انجام و اطلاعات کیفی با روش تحلیل محتوایی مورد واکاوی قرار گرفت. با استفاده از پیشینه نگاشته‌ها و در راستای اهداف تحقیق پرسشنامه‌ای با سؤالات بسته برای شناخت بهتر آزمودنی‌ها و سؤالات باز جهت تحلیل وضعیت اشتغال طراحی و پس از تأیید روائی صوری آن به تعداد لازم تکثیر و آماده ارسال شد.

جمعیت مورد مطالعه شامل کلیه فارغ‌التحصیلان کشاورزی کشور که برای یافتن شغل - ادارات کشاورزی و یا جهادسازندگی استانها مراجعه و تشکیل پرونده داده‌اند می‌باشند. نمونه آماری که با روش نمونه‌گیری هدفمند می‌باشد. دلیل نمونه‌گیری هدفمند انتخاب استان‌هایی است که از نظر جغرافیایی و فعالیت‌های اقتصادی و کشاورزی نماینده کل کشور بوده و تقریباً در نمونه‌گیری سایر پروژه‌ها حضور نداشته‌اند. کلیه متقاضیان شغل در استانهای خراسان، مرکزی، کرمان، فارس و بوشهر می‌باشند. در این راستا پرونده‌های متقاضیان اشتغال از ادارات مربوطه خواسته شد و با همکاری بسیار خوب آنان فهرستی از دانش‌آموختگان کشاورزی همراه با آدرس تهیه گردید. این فهرست بالغ بر ۷۰۰ نفر شد و پرسشنامه‌ها به نشانی آنان همراه با پاکت تمبردار با آدرس بازگشت ارسال گردید.

متأسفانه تعداد زیادی از نامه‌های ارسالی بدلیل اشتباه در آدرس بازگشت داده شد. بالغ بر ۲۵۶ فقره پرسشنامه دریافت گردید که تعدادی از آنها ناقص، یا مربوط به کسانی بود که هنوز دانشجو بوده و پیش از فارغ‌التحصیلی تقاضای شغل داده‌اند؛ لذا این موارد حذف گردید و نهایتاً ۱۹۸ پرسشنامه کامل مورد واکاوی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت. احتمالاً گروهی از آزمودنی‌ها بدلیل یافتن شغل و غیره انگیزه‌ای برای پاسخ به پرسشنامه نداشته و یا بدلیل مهاجرت از منزل، ازدواج و غیره پرسشنامه بدستشان نرسیده است. معذک تعداد آزمودنی‌ها با توجه به پراکندگی در رشته‌های مختلف کشاورزی، تفکیک جنسیت، و نوع دانشگاه اندازه نمونه مناسب تشخیص داده شد و برای این تحقیق که با روش کیفی و تحلیل محتوی سؤالات باز را بررسی می‌نماید بسیار خوب ارزیابی و بیش از حد نیاز برآورد گردید.

### ۳-۱-۴- یافته‌های پژوهش

نتایج این زیرپروژه به ترتیب زیر عرضه خواهد شد. ابتدا اطلاعات شخصی (Demographic) نسبت به آزمودنی‌ها ارائه و سپس به تحلیل نظرات آنان پیرامون چگونگی اشتغال در بخش‌های دولتی، خصوصی، و خوداشتغالی کشاورزی پرداخته و نهایتاً پس از انعکاس نظرات آزمودنی‌ها نسبت به موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان کشاورزی، راهکارهای پیشنهادی آنان برای توسعه زمینه‌های اشتغال را عرضه خواهد شد.

### ۳-۱-۴- ویژگی‌های شخصیتی آزمودنی‌ها

بررسی نتایج نشان می‌دهد که محدوده سنی دانش‌آموختگان جویای کار مورد مطالعه بین ۲۲ سال تا ۴۱ سال متغیر و میانگین سنی آنها ۲۶/۳۲ سال می‌باشد. از کل دانش‌آموختگان مورد پرسش در این پژوهش ۶۴٪ مجرد و ۳۶٪ متأهل بودند. ۸/۸۶٪ از متأهلین بدون فرزند، ۲/۱۰٪ دارای یک فرزند، ۲٪ دارای دو فرزند و فقط ۱٪ آنها سه فرزند داشت. (جدول شماره ۱-۳).

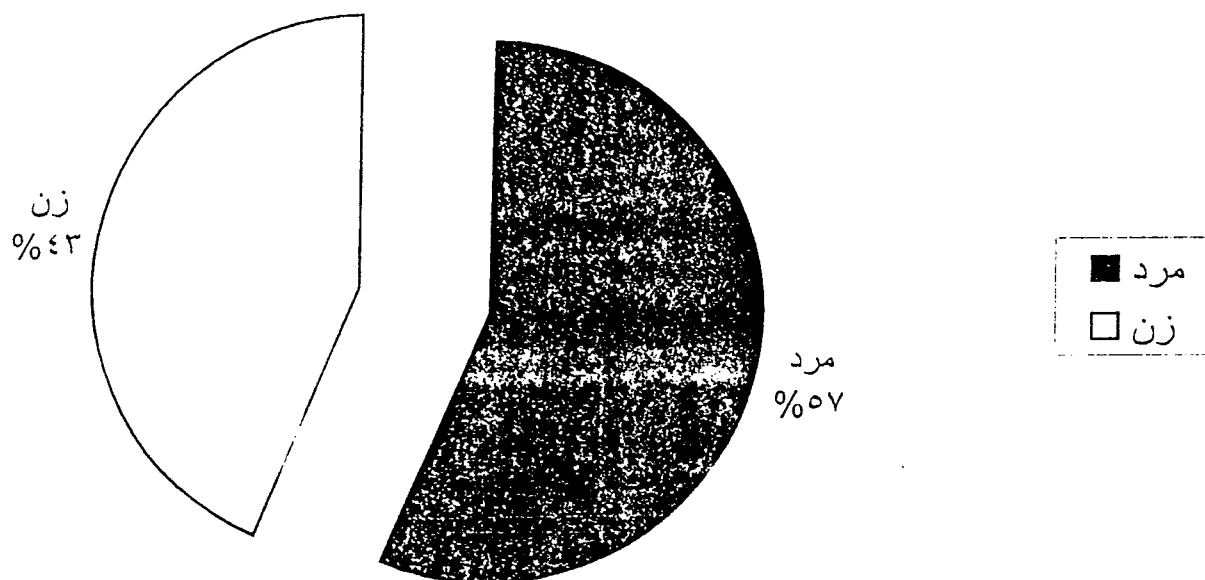
جدول شماره ۱-۳- توزیع دانش‌آموختگان براساس تعداد فرزند

تعداد فرزند	فراوانی (نفر)	درصد
بدون فرزند	۱۷۰	۸۶/۸
یک فرزند	۲۰	۱۰/۲
دو فرزند	۴	۲/۰
سه فرزند	۲	۱/۰
جمع	۱۹۶	۱۰۰/۰

از کل ۱۹۸ نفر دانش‌آموختگان مورد پرسش در پژوهش، ۱۱۲ نفر (۵۶/۶٪) مرد و ۸۶ نفر (۴۳/۴٪) زن بودند (نمودار ۱-۳). گرچه در سالهای اخیر پذیرش دانشجوی دختر بیش از پسر شده است لکن دانش‌آموختگانی که در سالهای گذشته فارغ‌التحصیل و اکنون جویای کار هستند بیش از ۵۶٪ پسر هستند. انتظار می‌رفت که این نسبت به نفع جنس مذکر بیشتر باشد. بدلیل اینکه در گذشته پذیرش دانشجویان پسر بیشتر بود و یا در برخی از رشته‌های

کشاورزی منحصراً پسران پذیرفته می‌شوند. لکن شاید بدلیل اینکه پسرها زودتر مشغول بکار شده‌اند نسبت فوق چندان تفاوتی را نشان نمی‌دهد.

نمودار ۱-۳- توزیع فراوانی دانش‌آموختگان به تفکیک جنسیت



### ۳-۱-۴-۲- توزیع فارغ‌التحصیلان بیکار بر حسب رشته

جدول شماره ۲-۳ پراکندگی دانش‌آموختگان براساس رشته تحصیلی کشاورزی آنها را نشان می‌دهد. همچنانکه در جدول مذکور مشاهده می‌گردد ۴۲/۹٪ از پاسخ‌گویان در رشته زراعت فارغ‌التحصیل شده‌اند که بیشترین دانش‌آموختگان رشته کشاورزی در نمونه پژوهش محسوب می‌شوند. بعد از آن به ترتیب رشته گیاهپزشکی با ۱۲/۸٪ و باغبانی، ۱۱/۷٪ به ترتیب در مرتبه‌های دوم و سوم و رشته ماشین‌های کشاورزی در مرتبه آخر قرار دارند.

جدول ۲-۳- توزیع فراوانی و درصد دانش‌آموختگان براساس رشته تحصیلی آنها

درصد	فراوانی (نفر)	رشته تحصیلی
۴۲/۹	۸۴	زراعت
۱۲/۸	۲۵	گیاهپزشکی
۱۱/۷	۲۳	باغبانی
۶/۱	۱۲	آبیاری
۶/۱	۱۲	آموزش و ترویج
۵/۶	۱۱	اقتصاد کشاورزی
۵/۶	۱۱	خاکشناسی
۵/۶	۱۱	علوم دامی
۳/۶	۷	ماشین‌های کشاورزی
۱۰۰	۱۹۸	جمع

در این نمونه آماری حتی یک فارغ‌التحصیل رشته صنایع غذایی وجود نداشت و این امر حاکی از آن است که در این رشته مشکل بیکاری و اشتغال وجود ندارد، ولی بیشترین مسئله اشتغال برای فارغ‌التحصیلان رشته‌های زراعت و گیاهپزشکی است. بررسی‌ها نشان می‌دهد که دانشگاه آزاد اکثراً به تأسیس این دو رشته در سراسر کشور اقدام کرده است. مدت بیکاری فارغ‌التحصیلان محاسبه شد و میانگین آن ۲۲/۰۶ ماه و با انحراف معیار ۱۸/۹۹ بدست آمد. مقایسه میانگین‌ها از طریق آماره ANOVA تفاوتی بین رشته‌های مختلف را نشان نداد (با تأکید بر اینکه فارغ‌التحصیلان صنایع غذایی حضور نداشته‌اند). رابطه و همبستگی بین معدل کل دوره کارشناسی دانش‌آموختگان با مدت

بیکاری رابطه منفی و معنی‌داری را نشان می‌داد ( $P = ۰/۰۰۱$  و  $t = -۰/۲۴$ ). بعبارت دیگر هر چه معدل دانشجو بالاتر باشد مدت بیکاری او کمتر است. یعنی دانشجویانی که با موفقیت تحصیلی بالاتری دوره کارشناسی را گذرانده‌اند کمتر بیکار مانده و توانسته‌اند زودتر مشغول بکار شوند. ضمناً مدت بیکاری فارغ‌التحصیلان واحدهای دانشگاه آزاد با میانگین  $۳۴/۱۶$  و انحراف معیار  $۲۱/۷۳$  از مدت بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشکده‌های کشاورزی دانشگاه‌های دولتی با میانگین  $۲۰/۹۸$  و انحراف معیار  $۱۳/۷۰$  بطور معنی‌داری بیشتر است ( $T = ۵/۱۱$  و  $P = ۰/۰۰۰$ ).

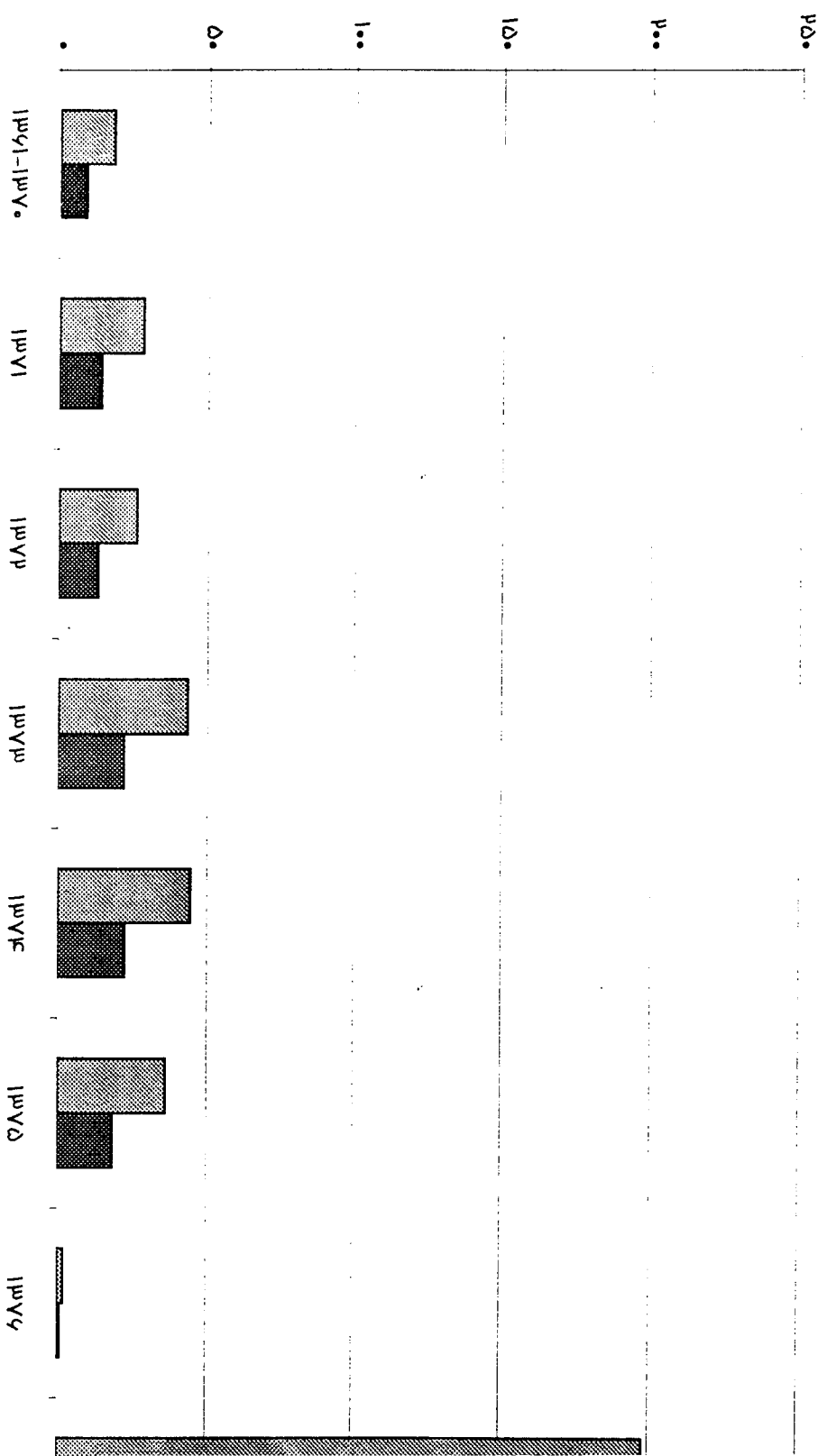
### ۳-۱-۴-۳- پراکندگی دانش‌آموختگان با توجه به سال ورود و خروج از دانشگاه

جدول ۳-۳- وضعیت دانش‌آموختگان براساس سال ورود آنها به دانشگاه

درصد	فراوانی (نفر)	سال ورود
۲۲/۳	۴۴	۱۳۷۴
۲۱/۸	۴۳	۱۳۷۳
۱۸/۳	۳۶	۱۳۷۵
۱۴/۲	۲۸	۱۳۷۱
۱۳/۲	۲۶	۱۳۷۲
۹/۱	۱۸	۱۳۶۱ تا ۱۳۷۰
۱/۰	۲	۱۳۷۶
۱۰۰	۱۹۸	جمع

جدول ۳-۳ و نمودار ۲-۳ نشان می‌دهد که اکثریت دانش‌آموختگان بیکار مربوط به سالهای اخیر یعنی ورودی‌های ۱۳۷۳ به بعد که در سالهای ۱۳۷۷ و بعد از آن فارغ‌التحصیل شده‌اند. دو احتمال برای این وضعیت وجود دارد یا فارغ‌التحصیلان قبلی اکنون شاغل هستند، و یا در سالهای اخیر از یک سو حجم دانشجوی کشاورزی افزایش یافته و از دیگر سو استخدام دولتی محدود شده است و در نتیجه تعداد بیکاران کشاورزی زیاد شده است.

نمودار ۳-۲- توزیع دانش‌آموختگان با توجه به سال فراغت از تحصیل آنها



سال فراغت از تحصیل

### ۳-۱-۴-۴- فراوانی و درصد دانش‌آموختگان

در جدول شماره ۳-۴، فراوانی درصد دانش‌آموختگان رشته کشاورزی را با توجه نوع دانشگاهی که از آن فارغ‌التحصیل شده‌اند نشان می‌دهد. همچنانکه ملاحظه می‌شود ۴۵/۵٪ از دانش‌آموختگان دانشگاه‌های آزاد اسلامی و ۱۰۸ نفر یعنی ۵۴/۵٪ جزء دانش‌آموختگان دانشگاه‌های دولتی هستند.

جدول ۳-۴- فراوانی و درصد دانش‌آموختگان به تفکیک دانشگاه محل تحصیل

درصد	فراوانی	نوع دانشگاه
۴۵/۵	۹۰	آزاد اسلامی
۵۴/۵	۱۰۸	دولتی
۱۰۰	۱۹۸	جمع

تحلیل تعداد پذیرفته‌شدگان سالهای اخیر نشان می‌دهد که دانشگاه آزاد اسلامی بیش از دانشگاه‌های دولتی در مقطع کارشناسی دانشجو می‌پذیرد و این روند رو به افزایش است.

### ۳-۱-۴-۵- پراکندگی و درصد دانش‌آموختگان براساس معدل کل دوره کارشناسی آنها

در جدول شماره ۳-۵ مشاهده می‌گردد که ۴۶/۸٪ دانش‌آموختگان دارای معدلی بین ۱۶/۰ - ۱۴ می‌باشند. بعد از آنها دانش‌آموختگانی با معدل ۱۴-۱۲/۰۱ را ۳۳/۳٪، معدل ۱۸-۱۶/۰۱ را ۱۸/۳٪ و دانش‌آموختگان با معدل بین ۱۲-۱۰ را ۱/۶٪ کل دانش‌آموختگان تشکیل می‌دهند.

میانگین معدل ۱۴/۷۲ و بیشترین فراوانی در معدل ۱۴ با کمینه ۱۱/۸۶ و بیشینه ۱۸/۱۴ می‌باشد. لذا اکثر فارغ‌التحصیلان بیکار در سطح متوسط می‌باشند.

جدول ۳-۵- توزیع فراوانی و درصد دانش‌آموختگان رشته کشاورزی با توجه به معدل کل دوره کارشناسی آنها

معدل	فراوانی (نفر)	درصد
۱۰/۰۰-۱۲/۰۰	۳	۱/۶
۱۲/۰۱-۱۴/۰۰	۶۲	۳۳/۳
۱۴/۰۱-۱۶/۰۰	۸۷	۴۶/۸
>۱۶	۱۳۴	۱۸/۳
جمع	۱۸۶	۱۰۰/۰

### ۳-۱-۴-۶- مؤسسات دولتی مراجعه شده برای کار

در پاسخ به این سؤال که "تاکنون برای استخدام به کدامیک از سازمانها و ادارات دولتی مراجعه کرده‌اید"، ۹۳/۴٪ از پاسخگویان به سازمان کشاورزی برای استخدام مراجعه و بقیه (۶/۶٪) به این ادارات مراجعه نکرده‌اند. بالغ بر ۴۷/۲٪ به سازمانهای جهادسازندگی و شیلات و ۳۸/۱٪ به سازمانهای محیط زیست، جنگلها و مراتع و شهرداریها مراجعه نموده‌اند. بعد از آن به ترتیب ۳۳/۰٪ به دانشگاهها و آموزش و پرورش، ۳۲/۰٪ به ادارات غیرمرتبط با رشته خود، ۲۱/۳٪ به سازمانهای تعاون، ادارات بازرگانی و بانکها و ۴/۶٪ به وزارت نیرو مراجعه نموده‌اند (جدول ۳-۶).

تحلیل محتوایی پاسخها نشان می‌داد که عده‌ای از دانش‌آموختگان بدلیل فشار بیکاری به ادارات غیرمرتبط با رشته کشاورزی و حتی رشته تخصصی خود برای کار مراجعه کرده‌اند؛ این ادارات شامل بانکها، پست، آموزش و پرورش و ... می‌باشد.

جدول ۳-۶- توزیع فراوانی و درصد تعداد مراجعه‌کنندگان به سازمانهای مختلف برای استخدام (N = ۱۹۸)

نام سازمان		مراجعه‌کنندگان		عدم مراجعه	
		درصد	تعداد	درصد	تعداد
سازمان‌های کشاورزی		۹۳/۴	۱۸۴	۶/۶	۱۴
سازمان محیط‌زیست، سازمان جنگل و مراتع		۳۸/۱	۷۵	۶۱/۹	۱۲۳
جهاد سازندگی و شیلات		۴۷/۲	۹۳	۵۲/۸	۱۰۵
وزارت نیرو (سازمان آب)		۶/۴	۹	۹۵/۴	۱۸۹
سازمان تعاون، وزارت بازرگانی و بانکها		۲۱/۳	۴۲	۷۸/۷	۱۵۶
دانشگاهها و آموزش و پرورش		۳۳/۰	۶۵	۶۷	۱۳۳
ادارت غیرمرتبط		۳۲/۰	۶۳	۶۸	۱۳۵

### ۳-۱-۴-۷- دلایل عدم استخدام دولتی

دلایل عدم استخدام مراجعه‌کنندگان به سازمانهای مختلف در جدول شماره ۷-۳ می‌توان ملاحظه نمود. همانطوریکه در جدول ملاحظه می‌شود مهمترین دلایل اظهار شده برای عدم استخدام مراجعه‌کنندگان، نداشتن مجوز و عدم نیاز سازمانها به ترتیب با ۴۵/۹٪ و ۳۵/۹٪ می‌باشد. دلیل عدم موفقیت در آزمون و نداشتن معرف و رابطه (پارتی) به ترتیب ۱۵/۰٪ و ۳/۹٪ را شامل می‌گردد.

جدول ۳-۷- دلایل عدم استخدام مراجعه‌کنندگان به سازمانهای مختلف

درصد	فراوانی	دلیل عدم استخدام
۴۵/۹	۸۳	نداشتن مجوز استخدام
۳۵/۹	۶۵	عدم نیاز به کارشناس
۵/۵	۱۰	عدم تطبیق رشته با زمینه کاری
۵/۰	۹	عدم موفقیت در آزمون
۳/۹	۷	نداشتن معرف (پارتی)
۲/۲	۴	وضعیت نامشخص
۱/۱	۲	عدم موفقیت در مصاحبه
۱۰۰	۱۸۰	جمع

### ۳-۱-۴-۸- اقدامات انجام شده برای استخدام دولتی

در خصوص اینکه سازمانها و ادارات دولتی چه اقداماتی در مورد درخواست استخدام متقاضیان انجام داده‌اند، جوابهای مختلفی ارائه گردیده است که نتایج آن در جدول شماره ۳-۸ دیده می‌شود. به ترتیب ۴۶/۸٪ و ۳۹/۷٪ اظهار داشته‌اند که هیچ اقدامی صورت نگرفته و یا اینکه فقط برگ استخدام آنها را تحویل گرفته‌اند. درصد افرادی که نهایتاً استخدام شده‌اند ۵/۸٪ و ۵/۸٪ نیز اظهار داشته‌اند که سازمانها اعلام عدم نیاز کرده‌اند. در انتظار کار هستند.

---

جدول ۳-۹- توزیع فراوانی و درصد تعداد مراجعه‌کنندگان به  
مؤسسات و شرکتهای خصوصی برای اشتغال

درصد	فراوانی	پاسخ
۴۶/۳	۸۷	عدم مراجعه
۲۷/۱	۵۱	شرکتهای مرتبط با کشاورزی
۱۴/۴	۲۷	شرکتهای مرتبط با رشته
۱۲/۱	۲۳	شرکتهای غیرمرتبط با کشاورزی
۱۰۰	۱۸۸	جمع

تحلیل نتایج استخدام یا عدم استخدام متقاضیان اشتغال در شرکتهای خصوصی نشان می‌دهد که از ۱۰۴ مورد تقاضای پاسخ‌گویان، هشت مورد (۷/۷٪) منجر به استخدام، ۹۴ تقاضا (۹۰/۴٪) منجر به عدم استخدام و دو مورد (۱/۹٪) جواب نامشخص داده‌اند. از مجموع ۹۵ مورد از کل پاسخ‌گویان که برای استخدام در بخش خصوصی اقدام کرده‌اند، ۳۴ مورد (۳۵/۸٪) دلیل عدم بکارگیریشان در مؤسسات خصوصی را عدم نیاز مؤسسات اعلام داشته‌اند، ۱۷/۹٪ را محدودیت محیط کاری (مثلاً نامناسب بودن محیط کار برای زنان)، ۱۵/۸٪ نداشتن معرف یا آشنا و پارتی را دلیل عدم بکارگیریشان در مؤسسات خصوصی اعلام داشته‌اند. دیگر دلایل عدم بکارگیری متقاضیان نیز در جدول شماره ۳-۱۰ نشان داده شده است.

جدول ۳-۱۰- دلائل عدم بکارگیری متقاضیان اشتغال در شرکتها

و واحدهای کشاورزی خصوصی

درصد	فراوانی	دلائل عدم بکارگیری در شرکتهای خصوصی
۳۵/۸	۳۴	عدم نیاز شرکت به کارشناس
۱۷/۹	۱۷	محدودیت محیط کاری
۱۵/۸	۱۵	نداشتن معرف، رابطه (پارتی)
۹/۵	۹	جواب نامشخص
۷/۴	۷	عدم تطبیق رشته
۵/۳	۵	نداشتن تجربه کاری
۵/۳	۵	مردود شدن در امتحان
۳/۲	۳	نداشتن سرمایه و امکانات مالی
۱۰۰	۹۵	جمع

### ۳-۱-۴-۱۰- وضعیت خوداشتغالی

در پاسخ به این سؤال که "آیا در زمینه راه‌اندازی فعالیتهای خوداشتغالی اقدامی نموده‌اید" ۴۹/۲٪ از دانش‌آموختگان اظهار نموده‌اند که در زمینه‌های مرتبط با کشاورزی فعالیت داشته، ۳۵/۸٪ هیچگونه اقدامی نکرده، ۱۳/۰٪ فعالیت مرتبط با رشته و ۱/۲٪ فعالیتهای غیرمرتبط با کشاورزی داشته‌اند (جدول شماره ۱۱-۳).

جدول ۳-۱۱- وضعیت خوداشتغالی دانش‌آموختگان کشاورزی

درصد	فراوانی	وضعیت خوداشتغالی
۴۹/۱	۹۵	در زمینه کشاورزی اقداماتی انجام شده
۳۵/۸	۶۹	هیچگونه اقدامی نشده
۱۳/۰	۲۵	فعالیتی مرتبط با رشته شروع شده
۰/۵	۴	تلاش در زمینه‌های غیرمرتبط با کشاورزی
۱۰۰	۱۹۳	جمع

بررسی نتایج موفقیت یا عدم موفقیت در فعالیتهای خوداشتغالی دانش‌آموختگان نشان می‌دهد که ۸۴ مورد یعنی ۷۰٪ از پاسخ‌دهندگان در این زمینه ناموفق بوده‌اند، ۲۱/۷٪ اظهار نموده‌اند که فعالیت آنها در جریان انجام و پی‌گیری است و تنها ۸/۳٪ اعلام نموده‌اند که مشغول بکار هستند.

دلایل موفقیت و اولویت‌بندی در زمینه راه‌اندازی فعالیتهای خوداشتغالی در جدول شماره ۳-۱۲ ارائه گردیده است. همانطوریکه مشاهده می‌شود افرادی که در زمینه‌های خوداشتغالی کشاورزی و یا امور مربوطه موفق شده‌اند و اکنون مشغول کار هستند، دلایل موفقیت خود را در مرتبه اول مربوط به داشتن تجربه کاری و پشتکار و جدیت می‌دانند، همکاری ادارات، داشتن سرمایه و امکانات و حمایت خانواده را به ترتیب در مرتبه‌های دوم تا چهارم اولویت قرار داده‌اند.

جدول ۳-۱۲- دلایل موفقیت و اولویت‌بندی آن در زمینه راه‌اندازی فعالیتهای خوداشتغالی دانش‌آموختگان کشاورزی

اولویت	امتیاز ×	دومین دلیل		اولین دلیل		دلایل موفقیت در راه‌اندازی فعالیتهای خوداشتغالی
		درصد	فراوانی (N2)	درصد	فراوانی (N1)	
۱/۵	۱۲	۱/۵	۳	۱/۵	۳	داشتن تجربه
۱/۵	۱۲	۱/۵	۳	۱/۵	۳	داشتن پشتکار
۳	۹	-	-	۱/۵	۳	کمک ادارات
۴	۳	-	-	۰/۵	۱	داشتن سرمایه
۵	۱	۰/۵	۱	-	-	حمایت خانواده
-	-	۹۶/۵	۱۹۱	۹۵	۱۸۸	بدون جواب
		۱۰۰	۱۹۸	۱۰۰	۱۹۸	جمع

× توضیح - امتیاز دلیل موفقیت از فرمول زیر محاسبه گردیده است:

$$\text{امتیاز} = (N_1 * V_1) + (N_2 * V_2)$$

$N_1$  = فراوانی دلیل اول

$V_1$  = ۳ = ارزش دلیل اول

$N_2$  = فراوانی دلیل دوم

$V_2$  = ۱ = ارزش دلیل دوم

### ۳-۱-۴-۱۱- دلایل مهم عدم موفقیت در بخش خوداشتغالی

دلایل عدم موفقیت و اولویت بندی آنها در زمینه راه اندازی فعالیتهای خوداشتغالی دانش آموختگان کشاورزی در جدول شماره ۳-۱۳ نشان داده شده است. نداشتن سرمایه مهمترین دلیل شکست راه اندازی فعالیتهای خوداشتغالی دانش آموختگان کشاورزی محسوب می شود. بعد از آن عدم همکاری ادارات دولتی با افراد و عدم همکاری بانکها در دادن تسهیلات بانکی برای این گونه فعالیتهای در مرتبه دوم و سوم اولویت قرار دارد. نداشتن تجربه کاری از دیگر دلایل عدم موفقیت بیان گردیده که در مرتبه چهارم قرار دارد.

جدول ۳-۱۳- دلایل عدم موفقیت فعالیتهای خوداشتغالی دانش آموختگان کشاورزی

اولویت	امتیاز*	دومین دلیل		اولین دلیل		دلایل عدم موفقیت راه اندازی فعالیتهای خوداشتغالی
		درصد	فراوانی (N2)	درصد	فراوانی (N1)	
۲	۹۵	۱۱/۷	۲۳	۱۲/۲	۲۴	عدم همکاری ادارات دولتی
۳	۱۷	۲/۵	۵	۲/۰	۴	عدم همکاری بانکها
۱	۱۰۳	۹/۶	۱۹	۲۴/۳	۴۸	نداشتن سرمایه
۴	۱۵	۱/۵	۳	۲/۰	۴	نداشتن تجربه
						عدم تفاهم با سایر اعضای گروه
۵	۱۱	۱/۰	۲	۱/۵	۳	عدم امنیت کاری و اقتصادی
۹	۴	۰/۵	۱	۰/۵	۱	محدودیت محیط کاری
۸	۶	۱/۵	۳	۰/۵	۱	عدم تطابق رشته
۱۰	۳	-	-	۰/۵	۱	شرائط جغرافیایی
۷	۸	۱/۰	۲	۱/۰	۲	نبودن بازار مناسب برای محصولات
۶	۹	۱/۵	۳	۱/۰	۲	بدون جواب
-	-	۶۹/۲	۱۳۷	۵۴/۵	۱۰۸	
		۱۰۰	۱۹۸	۱۰۰	۱۹۸	جمع

\* توضیح - امتیاز هر پیشنهاد مطابق فرمول جدول ۳-۱۲ محاسبه گردیده است.

### ۳-۱-۴-۱۲- لیاقت‌های مورد نیاز برای اشتغال

پاسخگویان نظر خود را در مورد لیاقت‌ها، توانائی‌ها و ویژگیهای مورد نیاز یک کارشناس کشاورزی برای اشتغال در بخش‌های دولتی، خصوصی و خوداشتغالی به ترتیب در جداول شماره ۲-۱۴، ۳-۱۵ و ۳-۱۶ بیان داشته‌اند.

همانطوریکه در جدول شماره ۳-۱۴ (اشتغال در بخش دولتی) مشاهده می‌شود لیاقت‌ها، توانائی و ویژگیهای مورد نیاز اشتغال در این بخش به ترتیب و براساس اولویت زیر اعلام گردیده است

۱- برخورداری از دانش علمی

۲- داشتن تجربه عملی

۳- داشتن ارتباط اجتماعی (مانند معرف، پارتنری و ...)

۴- برخورداری از قدرت مدیریت

۵- ویژگیهای شخصیتی

جدول شماره ۳-۱۵، لیاقت‌ها، توانائی و ویژگیهای مورد نیاز اشتغال در بخش خصوصی را به شرح و ترتیب اولویت زیر ارائه می‌دهد:

۱- داشتن تجربه عملی

۲- برخورداری از دانش علمی

۳- برخورداری از قدرت مدیریت

۴- اعتماد به نفس

۵- ارتباط اجتماعی (داشتن معرف، پارتنری و ...)

۶- داشتن تعهد

۷- ابتکار

۸- مهارت‌های غیررشته‌ای

جدول شماره ۳-۱۶، اولویت این شاخص‌ها را برای بخش خوداشتغالی به صورت زیر معرفی می‌نماید.

۱- داشتن سرمایه و امکانات مالی

۲- داشتن تجربه

۳- برخورداری از دانش علمی

۴- داشتن خلاقیت

۵- برخورداری از قدرت مدیریت

۶- اعتماد به نفس

۷- داشتن روحیه کار گروهی

۸- علاقمندی

۹- پشتکار

۱۰- آینده‌نگری

همانطوریکه ملاحظه می‌شود سه شاخص سرمایه، تجربه و دانش علمی برای راه‌اندازی فعالیت‌های خوداشتغالی در اولویت‌های بالائی قرار دارند.

توجه: برخی از ویژگیهای کسب کردنی فوق بایستی مورد توجه برنامه‌ریزان آموزشی قرار گرفته و در برنامه‌های درسی گنجانده یا مورد تأکید قرار گیرد. موردی چون داشتن "معرف و پارتی" که مکرراً توسط دانش‌آموختگان مورد اشاره قرار گرفته است و بعنوان یک عامل مهم در استخدام تلقی می‌شود بایستی توسط دولتمردان و سیاست‌گذاران مملکتی با جدیت اصلاح و تأثیر آن در استخدام ناچیز گردد.

جدول ۳-۱۴- لیاقت، توانایی، و ویژگیهای مورد نیاز برای اشتغال در بخش دولتی

اولویت	امتیاز*	پیشنهاد دوم		پیشنهاد اول		ویژگیهای مورد نیاز بخش دولتی
		درصد	فراوانی (N2)	درصد	فراوانی (N1)	
۱	۲۳۸	۱۱/۱	۲۲	۳۶/۴	۷۲	دانش علمی
۲	۱۰۱	۲۰/۷	۴۱	۱۰/۱	۲۰	تجربه عملی
۳	۷۹	۳/۵	۷	۱۲/۱	۲۴	ارتباط اجتماعی (داشتن معرف، پارتی و ...)
۵	۵۷	۹/۱	۱۸	۶/۶	۱۳	ویژگیهای شخصیتی
۴	۷۳	۸/۱	۱۶	۹/۶	۱۹	برخورداري از قدرت مدیریت
-	-	۴۷/۵	۹۴	۲۵/۲	۵۰	بدون جواب
		۱۰۰	۱۹۸	۱۰۰	۱۹۸	جمع

\* توضیح - امتیاز هر لیاقت مطابق فرمول جدول ۳-۱۲ محاسبه گردیده است.

جدول ۳-۱۵- لیاقت، توانائی و ویژگیهای مورد نیاز برای اشتغال در بخش خصوصی

اولویت	امتیاز*	پیشنهاد دوم		پیشنهاد اول		ویژگیهای مورد نیاز برای اشتغال در بخش خصوصی
		درصد	فراوانی (N2)	درصد	فراوانی (N1)	
۲	۱۶۸	۱۰/۶	۲۱	۲۴/۸	۴۹	دانش علمی
۱	۱۷۱	۱۸/۳	۳۶	۲۲/۷	۴۵	تجربه عملی
۵	۲۸	۲/۰	۴	۴/۰	۸	ارتباط اجتماعی (داشتن معرف، پارتی و ...)
۴	۳۲	۴/۰	۸	۴/۰	۸	اعتماد به نفس
۷	۱۶	۳/۵	۷	۱/۵	۳	ابتکار
۶	۱۸	۱/۵	۳	۲/۵	۵	تعهد
۸	۶	۱/۵	۳	۰/۵	۱	مهارتهای غیر از رشته درسی
۳	۵۰	۷/۱	۱۴	۶/۱	۱۲	برخوردارى از قدرت مدیریت
-	-	۵۱/۵	۱۰۲	۳۳/۸	۶۷	بدون جواب
		۱۰۰	۱۹۸	۱۰۰	۱۹۸	جمع

\* توضیح - امتیاز لیاقت مطابق فرمول جدول ۳-۱۲ محاسبه گردیده است.

جدول شماره ۳-۱۷ نظر دانش‌آموختگان جویای شغل در مورد دلایل موفقیت دیگر فارغ‌التحصیلان کشاورزی در پیدا کردن شغل را نشان می‌دهد. رابطه اجتماعی (مانند داشتن معرف، پارتی و ...) با ۵۹/۷٪ بالاترین دلیل یافتن کار، و سرمایه با ۱۴/۵٪ دومین دلیل یافتن شغل بیان گردیده است. فراغت از تحصیل بموقع (فراغت از تحصیل در سالهای قبل که تعداد فارغ‌التحصیل کمتر بوده است) با ۱۲/۹٪ در مرتبه سوم قرار دارد.

جدول ۳-۱۶- لیاقت، توانائی و ویژگیهای مورد نیاز برای اشتغال در بخش خود اشتغالی

اولویت	امتیاز*	پیشنهاد دوم		پیشنهاد اول		ویژگیهای مورد نیاز برای اشتغال در بخش خود اشتغالی
		درصد	فراوانی (N2)	درصد	فراوانی (N1)	
۳	۷۱	۲/۵	۵	۱۱/۲	۲۲	دانش علمی
۱	۲۳۰	۱۱/۶	۲۳	۳۴/۸	۶۹	سرمایه
۲	۱۲۸	۱۶/۲	۳۲	۱۶/۲	۳۲	تجربه
۴	۳۰	۳	۶	۴	۸	خلاقیت
۷	۱۷	۵/۶	۱	۱	۲	روحیه کار گروهی
۹	۸	۲/۵	۵	۰/۵	۱	پشتکار
۸	۹	۱/۵	۳	۱	۲	علاقه
۶	۱۸	۴/۵	۹	۱/۵	۳	اعتماد به نفس
۱۰	۴	۰/۵	۱	۰/۵	۱	آینده نگری
۵	۲۳	۵/۶	۱۱	۲	۴	داشتن قدرت مدیریت خوب
-	-	۴۶/۵	۹۲	۲۷/۳	۵۴	بدون جواب
		۱۰۰	۱۹۸	۱۰۰	۱۹۸	جمع

\* توضیح - امتیاز هر لیاقت مطابق فرمول جدول ۳-۱۲ محاسبه گردیده است.

جدول ۳-۱۷- نظر دانش‌آموختگان جویای شغل در مورد دلایل موفقیت دیگر

فارغ‌التحصیلان کشاورزی در پیدا کردن شغل

درصد	فراوانی	دلایل موفقیت در پیدا کردن شغل
۵۹/۷	۱۱۱	روابط اجتماعی (داشتن معرف، پارتنی و ...)
۱۴/۵	۲۷	سرمایه
۱۲/۹	۲۴	فراغت از تحصیل بموقع
۴/۸	۹	کارآئی زیاد
۲/۷	۵	توکل و پشتکار
۱/۶	۳	استخدام در رشته مربوطه
۱/۱	۲	شناخت بعضی از رشته‌ها
۱/۱	۲	سهامیه استخدامی
۱/۱	۲	عامل جنسیت
۰/۵	۱	تجربه
۱۰۰	۱۸۶	جمع

۳-۱-۴-۱۳- تأثیر قانون نظام مهندسی کشاورزی بر اشتغال

نگرش پاسخگویان نسبت به تصویب قانون نظام مهندسی کشاورزی و تأثیر آن در اشتغال فارغ‌التحصیلان را در جدول شماره ۳-۱۸ می‌توان مشاهده نمود. تعداد ۱۲۷ نفر از پاسخگویان (۷۳/۴٪) نگرش خود را مثبت اعلام نموده‌اند در حالی که ۲۶ نفر (۱۵/۰٪)، اظهار عدم اطلاع از این موضوع نموده، ۱۲ نفر (۶/۹٪) نگرش منفی داشتند و ۸ نفر یا ۴/۶٪ بی‌نظر بوده‌اند.

جدول ۳-۱۸- نگرش دانش‌آموختگان نسبت به تصویب نظام مهندسی کشاورزی نسبت به

تأثیر آن در اشتغال فارغ‌التحصیلان

نگرش پاسخگویان	فراوانی	درصد
نگرش مثبت	۱۲۷	۷۳/۴
عدم اطلاع	۲۶	۱۵/۰
نگرش منفی	۱۲	۶/۹
بی‌نظر	۸	۴/۷
جمع	۱۷۳	۱۰۰

با توجه به اهمیت تصویب قانون نظام مهندسی کشاورزی بر توسعه کشاورزی از طریق تزریق نیروهای متخصص در عرصه کشاورزی و حضور فعال، نظارت، و هدایت کارشناسان کشاورزی در مراحل مختلف تولید و غیره و تأثیر اشتغالزایی این قانون انتظار می‌رفت که دانش‌آموختگان اطلاع لازم در این خصوص داشته پی‌گیر آن باشند که متأسفانه تحلیل محتوایی پاسخها خلاف این انتظار بود.

در پاسخ به این سؤال که ”چه مراجعی مسئول رفع بیکاری کارشناسان کشاورزی می‌باشند؟“ بر اساس تحلیل محتوایی پرسشنامه موارد زیر استنتاج گردید. که به ترتیب عبارتند از:

- وزارتخانه‌های مختلف یا دولت
- مجلس شورای اسلامی
- بخش خصوصی

در پاسخ به این سؤال که ”انتظار دارید که چه کارهائی باید مسئولین انجام دهند؟“ نتایج در جدول شماره ۳-۲۴ نشان داده شده است. اکثریت پاسخ‌دهندگان پیشنهاد کاهش پذیرش دانشجو را در اولویت‌های اول خود قرار داده‌اند. واگذاری زمین، توجه به بخش خصوصی، آموزش برحسب نیاز، اختصاص بودجه، بازنشست کردن پرسنل قدیمی و واگذاری گلخانه به فارغ‌التحصیلان در اولویتهای دوم تا هفتم قرار داده‌اند.

جدول ۳-۱۹- پیشنهادات ارائه شده برای رفع بیکاری دانش‌آموختگان کشاورزی و اولویت‌بندی آنها

اولویت	امتیاز*	دومین پیشنهاد		اولین پیشنهاد		پیشنهادات برای رفع بیکاری
		درصد	فراوانی (N2)	درصد	فراوانی (N1)	
۵	۳۳	۱/۵	۳	۵/۱	۱۰	اختصاص بودجه
۲	۹۴	۹/۶	۱۹	۱۷/۷	۳۵	واگذاری زمین
۷	۲۱	۳/۰	۶	۲/۵	۵	ایجاد گلخانه (پروژه‌های کوچک)
۱	۱۳۳	۳/۵	۷	۲۱/۲	۴۲	کاهش پذیرش دانشجو
۳	۵۹	۵/۶	۱۱	۸/۱	۱۶	توجه به بخش خصوصی
۴	۴۶	۳/۵	۷	۶/۶	۱۳	آموزش برحسب نیاز
۶	۳۰	۱/۵	۳	۴/۵	۹	بازنشست کردن پرسنل قدیمی بدون پاسخ
		۷۱/۸	۱۴۲	۳۴/۳	۶۸	جمع
		۱۰۰	۱۹۸	۱۰۰	۱۹۸	

\* توضیح - امتیاز و پیشنهاد مطابق فرمول جدول ۳-۱۲ محاسبه گردیده است.

### ۳-۱-۴-۱۴- اصلاح برنامه‌های آموزشی در جهت اشتغال

پیشنهاد و لزوم ایجاد تغییرات در برنامه‌های آموزشی دوران تحصیل در دانشگاه از دیدگاه پاسخگویان بمنظور ورود به مشاغل خصوصی و خوداشتغالی و کارآئی آنها در جدول شماره ۳-۲۰ نشان داده شده است. همانطوریکه از جدول استنباط می‌شود پیشنهاد افزایش واحدهای عملی در اولویت اول و ارتباط داشتن دانشگاه با بخشهای اجرایی کشور در اولویت دوم پاسخگویان می‌باشد. ایجاد روحیه خوداشتغالی در دانش‌آموختگان، آشنائی با بازار کار، افزایش مدت درس کارآموزی و اطلاع‌رسانی بیشتر به ترتیب در اولویتهای سوم تا ششم پیشنهاد دهندگان قرار دارد. این پیشنهادات می‌بایست در تجدیدنظر در برنامه‌های درسی دانشگاه مورد توجه قرار گیرد.

جدول ۳-۲۰- پیشنهادات ایجاد تغییرات در برنامه‌های آموزشی و اولویت آنها از دیدگاه پاسخگویان

اولویت	امتیاز ×	دومین پیشنهاد		اولین پیشنهاد		پیشنهادات اصلاحی برنامه
		درصد	فراوانی (N2)	درصد	فراوانی (N1)	
۱	۴۸۲	۴	۸	۷۹/۸	۱۵۸	افزایش واحدهای عملی ارتباط دانشگاه با بخشهای اجرائی
۲	۵۵	۱۲/۶	۲۵	۵/۱	۱۰	ایجاد روحیه خوداشتغالی
۳	۲۶	۶/۱	۱۲	۴	۸	آشنائی با بازار کار
۴	۲۳	۴	۸	۲/۵	۵	افزایش مدت درس کارآموزی
۵	۱۲	۶/۱	۱۲	-	-	اطلاع‌رسانی بیشتر
۶	۱۱	۲/۵	۵	۱	۲	بدون پاسخ
-	-	۶۴/۷	۱۲۸	۷/۶	۱۵	جمع
		۱۰۰	۱۹۸	۱۰۰	۱۹۸	

× توضیح - امتیاز هر پیشنهاد مطابق فرمول جدول ۳-۱۲ محاسبه گردیده است.

نگرش دانش‌آموختگان مورد پژوهش در خصوص عرضه فراوانی فارغ‌التحصیلان کشاورزی و تأثیر آن بر توسعه کشاورزی در جدول شماره ۳-۲۰ ملاحظه می‌گردد. بالغ بر ۳۵/۲٪ از پاسخگویان موافق بودند که عرضه فراوانی فارغ‌التحصیلان کشاورزی موجب توسعه کشاورزی می‌شود، حال آنکه ۶۴/۸٪ آنها با این نگرش مخالف بوده‌اند.

جدول ۳-۲۱- نگرش دانش‌آموختگان در مورد عرضه فراوانی فارغ‌التحصیلان کشاورزی و تأثیر آن بر توسعه کشاورزی کشور

نگرش دانش‌آموختگان	فراوانی	درصد
نگرش مثبت	۶۹	۳۵/۲
نگرش منفی	۱۲۷	۶۴/۸
جمع	۱۹۶	۱۰۰

### ۳-۱-۴-۱۵- نگرش نسبت به شغل موقت

بررسی‌ها نشان داد که یکی از راهکارهای کم کردن فشار بیکاری، و از طرف دیگر فراهم کردن فرصت برای کسب تجربه و جستجوی شغل مناسب پرداختن به شغل‌های موقت است. در این راستا سؤال زیر مطرح شد :

”آیا حاضرید به کار موقت بپردازید تا شغل مورد علاقه خود را پیدا کنید؟“، تعداد ۱۷۹ مورد یعنی ۹۵/۲٪ به دلیل نیاز مالی موافق بوده‌اند، و فقط ۱۱ مورد یعنی ۵/۸٪ بدلیل عدم کارآئی این روش، با اشتغال در کار موقت مخالف بودند (جدول شماره ۲۲-۳). این راهکار به نظر می‌رسد با توجه به تجربه دانش‌آموختگان مناسب باشد و بایستی در این راه قدم‌های اجرائی و عملی مناسبی برداشته شود.

جدول ۳-۲۲- نظر دانش‌آموختگان جویای کار در مورد اشتغال در کارهای موقت

نظر دانش‌آموختگان در مورد اشتغال موقت	فراوانی	درصد
موافق به دلیل نیاز مالی	۱۷۹	۹۴/۲
مخالف بدلیل عدم کارآئی	۱۱	۵/۸
جمع	۱۹۰	۱۰۰

از پاسخگویان در خصوص اشتغال دانش‌آموختگان کشاورزی در مشاغل غیرمرتبط با کشاورزی سؤال شد، نظر آنها در جدول شماره ۳-۲۳ آمده است. تعداد ۱۱۶ نفر ۶۰/۷٪ بدلیل نیاز مالی با این کار موافق هستند، ۳۸/۸٪ نظر مخالف ارائه داده و ۰/۵٪ نظری اعلام نداشته‌اند.

بررسی نظرات مشروح و تحلیل محتوایی بیانگر آن است که بالغ بر ۶۰٪ از دانش‌آموختگان هیچ‌گونه تعصبی به تخصص خود نداشته‌اند و بیشترین نگرانی آنها کسب شغلی برای امرار معاش است. و در مقابل حدود ۴۰٪ از آنها به رشته تخصصی خود علاقمندند و بیکاری را تحمل کرده تا شغل مورد نظر خود را بیابند.

جدول ۳-۲۳- نظر دانش‌آموختگان کشاورزی در خصوص اشتغال در مشاغل غیرکشاورزی

انواع نظرات	فراوانی	درصد
نظر موافق بدلیل نیاز مالی	۱۱۶	۶۰/۷
نظر مخالف بدلیل نداشتن علاقه	۷۴	۳۸/۸
بدون نظر	۱	۰/۵
جمع	۱۹۱	۱۰۰

### ۳-۱-۴-۱۶- موانع اشتغال

نظرات و پیشنهادات دانش‌آموختگان در مورد موانع و محدودیت‌های اشتغال آنها و اولویت‌بندی این نظرات در جدول شماره ۳-۲۵ نشان داده شده است. همانطوریکه ملاحظه می‌گردد وجود تعداد زیاد دانش‌آموخته کشاورزی به عنوان اولین محدودیت و مانع اشتغال محسوب می‌شود، عدم حمایت دولت از فارغ‌التحصیلان در مرتبه دوم اولویت قرار دارد. نداشتن سرمایه برای انجام کار، عدم توانایی در انجام کارهای عملی به ترتیب در اولویت‌های سوم، چهارم و پنجم قرار دارد.

برنامه‌ریزان مملکتی بایستی این موارد را در نظر قرار داده و جهت رفع هر یک از موانع مذکور برنامه‌های منسجم تهیه و اجرا نمایند.

جدول ۳-۲۴- موانع و محدودیت اشتغال و اولویت بندی آنها از نظر فارغ التحصیلان کشاورزی

اولویت	امتیاز ×	دومین پیشنهاد		اولین پیشنهاد		موانع و محدودیت های اشتغال
		درصد	فراوانی (N2)	درصد	فراوانی (N1)	
۱	۲۵۲	۶/۱	۱۲	۴۰/۴	۸۰	زیادی تعداد دانش آموخته کشاورزی
۳	۹۱	۱۵/۷	۳۱	۱۰/۱	۲۰	نداشتن سرمایه
۲	۱۵۳	۱۲/۱	۲۴	۲۱/۷	۴۳	عدم حمایت دولت
۴	۵۵	۹/۶	۱۹	۶/۱	۱۲	نداشتن توانائی کارهای عملی
۵	۴۰	۵/۱	۱۰	۵/۱	۱۰	وجود افراد مسن در ادارات
۶	۲۹	۸/۶	۱۷	۲/۰	۴	عدم هماهنگی ادارات
۷	۱۹	۳/۵	۷	۲	۴	تبعیض به علت جنسیت
۱۰	۵	۱/۰	۲	۰/۵	۱	عدم اعتماد به نفس
۹	۱۰	۲/۰	۴	۱	۲	عدم شناخت رشته های تحصیلی
۸	۱۲	۴/۵	۹	۰/۵	۱	کمبود فعالیتهای اقتصادی
۷	۱۹	۳/۵	۷	۲	۴	حاکم بودن رابطه، پارتی و ...
-	-	۲۸/۳	۵۶	۸/۶	۱۷	بدون پاسخ
		۱۰۰	۱۹۸	۱۰۰	۱۹۸	جمع

× توضیح - امتیاز هر مانع مطابق فرمول جدول ۳-۱۲ محاسبه گردیده است.

### ۳-۱-۴-۱۷- راه های توسعه اشتغال و رفع موانع

در خصوص موانع و محدودیت های اشاره شده در جدول شماره ۳-۲۴، پاسخگویان راه حل هایی را پیشنهاد نموده اند که نتایج آن در جدول شماره ۳-۲۵ ارائه گردیده است. همچنانکه مشاهده می شود فراهم کردن شرایط و تسهیلات بانکی لازم و دادن اعتبارات و کمک های مالی به فارغ التحصیلان به منظور اقدام به فعالیت در بخش های تولیدی و تبدیلی محصولات کشاورزی در اولویت نخست قرار گرفته است. این امر نشان می دهد که فارغ التحصیلان کشاورزی برخلاف گذشته پذیرفته اند که استخدام دولتی محدود است و آمادگی پرداختن به فعالیتهای خوداشتغالی را دارند و این روحیه مهمترین عامل برای رفع بیکاری فارغ التحصیلان کشاورزی است.

جدول ۳-۲۵- راه‌حل‌های پیشنهادی برای رفع موانع و محدودیت‌های اشتغال فارغ‌التحصیلان از نظر آزمودنی‌ها

اولویت	امتیاز ×	دومین راه‌حل پیشنهادی		اولین راه‌حل پیشنهادی		راه‌حل‌های پیشنهادی
		درصد	فراوانی (N2)	درصد	فراوانی (N1)	
۲	۱۹۰	۵/۱	۱۰	۳۰/۳	۶۰	کاهش پذیرش دانشجویان
۱	۲۱۶	۲۲/۷	۴۵	۲۸/۹	۵۷	دادن اعتبارات و وام
۳	۶۳	۶/۱	۱۲	۸/۶	۱۷	تغییر برنامه آموزشی
۴	۶۲	۷/۱	۱۴	۸/۱	۱۶	استفاده از نیروی جوان
۶	۳۱	۸/۱	۱۵	۲/۵	۵	راه‌اندازی تعاونیها
۷	۲۴	۳/۰	۶	۳/۰	۶	هماهنگی ادارات
۵	۳۴	۳/۵	۷	۴/۵	۹	کاهش تبعیض در استخدام
۹	۱۳	۲/۰	۴	۱/۵	۳	موظف کردن زمین‌داران به استخدام کارشناس
۱۰	۸	۲/۵	۵	۰/۵	۱	آگاه ساختن مردم به رشته کشاورزی
۸	۱۶	۵/۱	۱۰	۱/۰	۲	راه‌اندازی بخش‌های خصوصی
-	-	۳۴/۸	۶۹	۱۱/۱	۲۲	بدون جواب
		۱۰۰	۱۹۸	۱۰۰	۱۹۸	جمع

× توضیح - امتیاز هر پیشنهاد مطابق فرمول جدول ۳-۱۲ محاسبه گردیده است.

## فصل ۳-۲ - دیدگاه والدین داوطلبان ورود به دانشگاهها نسبت به انگیزه انتخاب رشته کشاورزی توسط فرزندانشان با تاکید بر اشتغال آینده آنها

### ۳-۲-۱- مقدمه

نیروی انسانی متخصص و تحصیل کرده، نقش تعیین کننده‌ای در توسعه یک جامعه دارد. توجه به نقش آموزش و پرورش در پیشبرد برنامه‌های اقتصادی، به خصوص از حیث تأمین نیروی انسانی مناسب و مورد نیاز، از جمله دلایل ایجاد تغییرات فراوان در ساختار نظام‌های آموزشی بیشتر کشورهای جهان است. بررسی مختصر از اصلاحات آموزشی در اکثر کشورهای جهان روشن کننده این نکته است که یکی از اهداف و دلایل قوی برای انجام این اصلاحات، کاهش فاصله میان دو نظام آموزشی و اقتصادی است (۳۰).

در جهان پرتحول امروز شاید بر هیچ پدیده‌ای بیش از آموزش به عنوان عامل اصلی این تغییر و تحول تأکید نشده باشد. عصر حاضر را "عصر آموزش" نامیده و به آموزش به عنوان عاملی برای آفرینش و بازآفرینی شرایط اساسی کیفیت زندگی اجتماعی بها داده می‌شود. از پیشرفتهای مهم اقتصادی دهه اخیر پدید آمدن این طرز تلقی است که آموزش نوعی سرمایه‌گذاری در توسعه انسانی است. این برداشت اثرات زیادی بر برنامه‌ریزیهای آموزشی کشورهای مختلف گذاشته است. به طوری که مدت‌ها علت فاصله بین کشورهای در حال رشد و صنعتی را در عامل نیروی انسانی آنها جستجو می‌کردند، یعنی نداشتن نیروی انسانی متخصص را مهمترین عامل وجود این فاصله می‌دانستند. اینک روشن شده است که تنها زمانی که فعالیت و بازده بخش آموزش جامعه با هدفها، فعالیتها، و بازده کلی جامعه تطابق و همسوئی داشته باشد، نظام آموزشی آئینه تمام نمای روابط اجتماعی، سیاسی، اقتصادی، و فرهنگی جامعه خواهد شد و بقاء و دوام آنرا استمرار می‌بخشد (۱).

رشد کشاورزی وابسته به تحولات فردی کشاورزان است. کشاورزی یک فعالیت اقتصادی است که رونق آن در گرو میزان دانش و اطلاعات روستائیان و بالخصوص کشاورزان، مهارت در کاربرد چنین اطلاعاتی، و اراده و عزم آنان در راه استفاده از این

اطلاعات می‌باشد. آهنگ رشد کشاورزی وابسته به میزان تحولی است که در هر یک از موارد فوق بوجد آمده است و آموزش نیروی محرکه این تحول می‌باشد. بنابراین بخش کشاورزی نیز نیازمند نیروی متخصص است تا بتواند همگام با سایر بخشهای اقتصادی، توسعه خویش را تسریع نماید. کارآیی نیروی متخصص کشاورزی نیز متأثر از آموزش‌هایی است که در منزل و محیط دانشگاهی بدست می‌آورد. در این زیر پروژه به بررسی نظرات والدین داوطلبان ورود به دانشگاهها نسبت به انگیزه انتخاب رشته‌های کشاورزی توسط فرزندانشان پرداخته و نهایتاً بدنبال این بوده که دیدگاه والدین نسبت به وضعیت شغلی فرزندانشان در آینده بررسی شود.

### ۳-۲-۲- هدف

هدف کلی این زیرپروژه مطالعه دیدگاه والدین داوطلبان ورود به دانشگاهها در خصوص اشتغال آینده فرزندانشان و تأثیر آن بر انتخاب کشاورزی بعنوان رشته تحصیلی می‌باشد.

اهداف اختصاصی این زیرپروژه عبارتند از:

- ۱- تعیین وضعیت انتخاب رشته‌های کشاورزی توسط داوطلبان
- ۲- بررسی میزان اطلاع والدین از وضعیت اشتغال فارغ‌التحصیلان کشاورزی
- ۳- تعیین میزان توجه والدین به آینده شغلی داوطلبین
- ۴- بررسی عوامل مؤثر خانوادگی برای خوداشتغالی داوطلبین کنکور در بخش کشاورزی.

### ۳-۲-۳ روش تحقیق و جمعیت مورد مطالعه

روش بکار گرفته شده جهت انجام این پژوهش، روش تحقیق پیمایشی (Survey Research) می‌باشد. پیمایش عبارت از جمع‌آوری اطلاعات است که با طرح و نقشه و به عنوان راهنمای عملی توصیف یا پیش‌بینی و یا به منظور تجزیه و تحلیل روابط بین متغیرها صورت می‌پذیرد. سؤالات باز نیز با روش تحلیل محتوی (Content Analysis) تجزیه و تحلیل و نتایج گزارش گردید.

جامعه آماری مورد مطالعه، والدین داوطلبان ورود به دانشگاهها (رشته‌های علوم تجربی و ریاضی فیزیک) بوده است که در زمان انتخاب رشته، پرسشنامه تحقیق همراه با یک پاکت تمبردار برای برگشت پرسشنامه، بطور تصادفی در اختیار ۲۵۰ نفر از والدین

داوطلبان قرار داده شد و ۲۰۵ پرسشنامه تکمیل شده (۸۲ درصد) دریافت شد. ابزار تحقیق، پرسشنامه با سؤالات باز و بسته بوده و دیدگاه والدین داوطلبان ورود به دانشگاه پیرامون انگیزه انتخاب رشته کشاورزی توسط فرزندانشان بصورت طیف لیکرت شامل ۱۶ سؤال سنجیده شده است. روائی صوری (Face Validity) پرسشنامه از طریق نظرخواهی از اساتید دانشگاه سنجیده شد. بدین صورت که پرسشنامه تحقیق در اختیار ۵ نفر از اساتید قرار داده شد و از نظرات اصلاحی آنها در تهیه پرسشنامه نهایی استفاده و روائی پرسشنامه مورد تأیید آنان قرار گرفت.

### ۳-۲-۴- نتایج و یافته‌ها

#### ۳-۲-۴-۱- جنسیت و گروه آزمون داوطلبان

از ۲۰۵ نفر آزمودنی، ۱۰۷ نفر (۵۲/۵ درصد) از داوطلبان دختر و ۹۸ نفر (۴۷/۸ درصد) پسر می‌باشند (جدول ۳-۲۶)، که ۹۴ نفر (۴۶ درصد) در رشته ریاضی فیزیک و ۱۱۱ نفر (۵۴ درصد) در رشته علوم تجربی در دبیرستان مشغول به تحصیل بوده‌اند (جدول ۳-۲۷).

جدول ۳-۲۶- جنسیت داوطلبان شرکت کننده در مطالعه

جنسیت	فراوانی	درصد
زن	۱۰۷	۵۲/۲
مرد	۹۸	۴۷/۸
جمع	۲۰۵	۱۰۰

جدول ۳-۲۷- گروه آزمون داوطلبان شرکت کننده در مطالعه

گروه آزمون	فراوانی	درصد
ریاضی فیزیک	۹۴	۴۶
علوم تجربی	۱۱۱	۵۴
جمع	۲۰۵	۱۰۰

### ۳-۲-۴-۲- محل تولد داوطلبان و انتخاب رشته کشاورزی

محل تولد حدود ۸۶ درصد از داوطلبان مرکز استان، حدود ۱۰ درصد شهرستان، ۲/۴ درصد روستا و ۲ درصد نیز بدون پاسخ می‌باشد (جدول ۳-۲۸). بالغ بر ۶۷/۸ درصد از داوطلبان ورود به دانشگاهها، یک یا تعداد بیشتری رشته‌های کشاورزی را انتخاب کرده و ۳۲/۲ درصد (۶۶ نفر) رشته کشاورزی را انتخاب نکرده‌اند (جدول ۳-۲۹). همانگونه که ملاحظه می‌شود بالغ بر ۹۵ درصد از داوطلبان متولد شهرها بوده‌اند و شاید دلیلی بر عدم آشنایی آنان با کشاورزی و انتخاب نکردن رشته کشاورزی باشد.

جدول ۳-۲۸- محل تولد داوطلبان مورد مطالعه

محل تولد	فراوانی	درصد
مرکز استان	۱۷۶	۸۵/۸
شهر	۲۰	۹/۸
روستا	۵	۲/۴
بدون جواب	۴	۲
جمع	۲۰۵	۱۰۰

جدول ۳-۲۹- انتخاب رشته کشاورزی توسط داوطلبان مورد مطالعه

انتخاب رشته کشاورزی	فراوانی	درصد
انتخاب رشته کشاورزی	۱۳۹	۶۷/۸
عدم انتخاب رشته کشاورزی	۶۶	۳۲/۲
جمع	۲۰۵	۱۰۰

نتایج آزمون مجذور خی (کای اسکور) در جدول ۳-۳۰ نشان می‌دهد که جنسیت داوطلبان و انتخاب رشته کشاورزی مستقل از هم نبوده و با هم رابطه دارند و داوطلبان مرد بیشتر از داوطلبان زن رشته کشاورزی را انتخاب کرده‌اند بطوری که از ۶۷/۸ درصد داوطلبان انتخاب کننده رشته کشاورزی، ۳۵/۶ درصد مرد و ۳۲/۲ درصد زن بوده، و از ۳۲/۲ داوطلبانی که رشته کشاورزی را انتخاب نکرده‌اند، ۱۲/۲ درصد مرد و ۲۰ درصد زن بوده‌اند، که یکی از دلایل گرایش کمتر دختران به رشته‌های کشاورزی بازار کار و اشتغال

آنان می‌باشد. زیرا زنان در فعالیتهای خود اشتغالی کشاورزی و همچنین برای کار در واحدهای خصوصی و حتی اشتغال در ادارات دولتی با محدودیت‌هایی مواجه هستند.

جدول ۳-۳۰- پراکندگی داوطلبان با توجه به جنسیت و انتخاب رشته کشاورزی

جنسیت	انتخاب رشته کشاورزی		عدم انتخاب رشته کشاورزی		جمع ردیف	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
مرد	۷۳	۳۵/۶	۲۵	۱۲/۲	۹۸	۴۷/۸
زن	۶۶	۳۲/۲	۴۱	۲۰	۱۰۷	۵۲/۲
جمع	۱۳۹	۶۷/۸	۶۶	۳۲/۲	۲۰۵	۱۰۰

$$\text{Chi-Square} = ۳/۸$$

$$P = ۰/۰۴$$

محل تولد داوطلبان تأثیری بر انتخاب رشته کشاورزی توسط آنان ندارد، براساس آزمون مجذور خی (کای اسکور)، با توجه به مقدار کای اسکور بدست آمده و درجه آزادی آن، محل تولد داوطلبان و انتخاب رشته کشاورزی مستقل از هم هستند. البته همانگونه که در جدول ۳-۳۱ مشخص شده، از ۵ نفر داوطلبی که روستازاده هستند ۴ نفر رشته کشاورزی را انتخاب کرده‌اند (۸۰ درصد).

جدول ۳-۳۱- پراکندگی داوطلبان با توجه به محل تولد و انتخاب رشته کشاورزی

محل تولد	انتخاب رشته کشاورزی		عدم انتخاب رشته کشاورزی		جمع ردیف	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
مرکز استان	۱۲۰	۵۹/۷	۵۶	۲۷/۸	۱۷۶	۸۷/۶
شهر	۱۲	۶	۸	۴	۲۰	۱۰
روستا	۴	۲	۱	۰/۵	۵	۲/۵
جمع	۱۳۶	۶۷/۷	۶۵	۳۲/۳	۲۰۱*	۱۰۰

$$\text{Chi-Square} = ۰/۹$$

$$P = ۰/۶۳$$

\* از ۲۰۵ داوطلب مورد مطالعه ۴ نفر محل تولد خود را ذکر نکرده بودند.

## ۳-۲-۴-۳- رتبه داوطلب و انتخاب رشته کشاورزی

☐ رتبه داوطلبین دارای

جدول ۳-۳۲- پراکندگی داوطلبان با توجه به رتبه کل داوطلب و انتخاب رشته کشاورزی

رتبه کل		زیر ۱۰۰۰		۱۰۰۰ تا ۵۰۰۰		۵۰۰۰ تا ۱۰۰۰۰		۱۰۰۰۰ تا ۲۵۰۰۰		بالای ۵۰۰۰۰		جمع ردیف	
وضعیت انتخاب رشته	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی
انتخاب رشته کشاورزی	۸	۵/۷	۳۰	۲۱/۶	۳۸	۲۷/۳	۲۹	۲۰/۹	۳۰	۲۱/۶	۴	۲/۹	۱۳۹
عدم انتخاب رشته کشاورزی	۴	۶/۱	۱۶	۲۴/۲	۱۱	۱۶/۷	۱۷	۲۵/۷	۱۳	۱۹/۷	۵	۷/۶	۶۶
جمع	۱۲	۵/۹	۴۶	۲۲/۴	۴۹	۲۳/۹	۴۶	۲۲/۴	۴۳	۲۱	۹	۴/۴	۲۰۵

Chi-Square = ۵/۰۸ P = ۰/۴

### ۳-۲-۴-۴- اولویت انتخاب رشته‌های کشاورزی

داوطلبان بیشترین انتخاب را رشته آبیاری داشته‌اند و رشته ماشین‌های کشاورزی، دومین رشته مورد علاقه داوطلبان می‌باشد. رشته‌های دیگر مورد علاقه داوطلبان به ترتیب اولویت شامل صنایع غذایی، گیاهپزشکی، اقتصاد کشاورزی، و خاکشناسی می‌باشد. لازم به ذکر است که به انتخاب اول امتیاز ۵، انتخاب دوم امتیاز ۴، انتخاب سوم امتیاز ۳، انتخاب چهارم امتیاز ۲ و انتخاب پنجم امتیاز یک داده شده است (جدول ۳-۳۳)، انتخاب رشته داوطلبان بیانگر این است که داوطلبان در هنگام انتخاب رشته بیشترین توجه را به رشته‌هایی دارند که از فرصت شغلی بیشتری پس از پایان تحصیلات برخوردار هستند.

جدول ۳-۳۴ نشان می‌دهد که داوطلبین کنکور رشته‌های کشاورزی را در انتخاب‌های ۱ تا ۱۰۰ بطور تقریباً یکنواختی قرار داده‌اند. گرچه این وضعیت برای انتخاب‌های بین ۱ تا ۲۰ مترکم‌تر است، یعنی تعداد بیشتری از داوطلبین انتخاب‌های ۱ تا ۲۰ خود را کشاورزی قرار داده‌اند، لکن بدلیل رتبه کل خود و بررسی امکان قبولی این تصمیم را اتخاذ کرده‌اند.

جدول ۳-۳۳- فراوانی اولویت‌بندی انتخاب رشته‌های کشاورزی توسط داوطلبان

اولویت انتخاب	امتیاز اولویت‌بندی	پنجمین انتخاب		چهارمین انتخاب		سومین انتخاب		دومین انتخاب		اولین انتخاب		رشته کشاورزی
		امتیاز	فراوانی	امتیاز	فراوانی	امتیاز	فراوانی	امتیاز	فراوانی	امتیاز	فراوانی	
۱	۲۴۸	-	-	۴	۲	۱۲	۴	۵۲	۱۳	۱۸۰	۳۶	آبیاری
۵	۹۳	-	-	-	-	۱۵	۵	۲۸	۷	۵۰	۱۰	اقتصاد
۱۰	۳۰	۱	۱	-	-	۹	۲	-	-	۲۰	۴	ترویج و آموزش
۴	۱۳۸	-	-	-	-	۹	۳	۶۴	۱۶	۶۵	۱۳	گیاهپزشکی
۹	۵۹	-	-	۲	۱	۱۲	۴	۲۰	۵	۲۵	۵	علوم دامی
۶	۷۷	۱	۱	۱۲	۶	۹	۲	۲۰	۵	۳۵	۷	خاکشناسی
۷	۷۲	۳	۳	۲	۱	-	-	۳۲	۸	۳۵	۷	زراعت
۸	۷۰	-	-	۲	۱	۹	۳	۲۴	۶	۳۵	۷	بابعانی
۲	۱۷۵	-	-	-	-	۲۴	۸	۷۶	۱۹	۷۵	۱۵	ماشین‌آلات
۳	۱۵۶	-	-	-	-	۳	۱	۸	۲	۱۴۵	۲۹	صنایع غذایی

جدول ۳-۳۴- اولویت بندی انتخاب رشته های کشاورزی توسط داوطلبان در بین ۱۰۰ امکان

### انتخاب رشته

اولویت انتخاب	اولین رشته کشاورزی	دومین رشته کشاورزی		سومین رشته کشاورزی		چهارمین رشته کشاورزی		پنجمین رشته کشاورزی		امتیاز اولویت بندی	اولویت انتخاب
		امتیاز	فراوانی	امتیاز	فراوانی	امتیاز	فراوانی	امتیاز	فراوانی		
۱-۱۰	۳۶	۱۸۰	۱۵	۶۰	۸	۲۴	۳	۶	۱	۲۷۱	۱
۱۱-۲۰	۱۵	۷۵	۱۳	۵۲	۱	۳	-	-	-	۱۳۰	۲
۲۱-۳۰	۱۰	۵۰	۹	۳۶	۶	۱۸	۲	۴	-	۱۰۸	۳
۳۱-۴۰	۸	۴۰	۴	۱۶	۲	۶	۱	۲	-	۶۴	۹
۴۱-۵۰	۶	۳۰	۲	۸	۲	۶	۱	۲	۱	۴۷	۱۰
۵۱-۶۰	۱۱	۵۵	۸	۳۲	۴	۱۲	۳	۶	۱	۱۰۶	۴
۶۱-۷۰	۱۱	۵۵	۸	۳۲	۳	۹	۱	۲	۲	۱۰۰	۷
۷۱-۸۰	۷	۳۵	۴	۱۶	۶	۱۸	-	-	-	۶۹	۸
۸۱-۹۰	۱۵	۷۵	۷	۲۸	-	-	-	-	-	۱۰۳	۵
۹۱-۱۰۰	۱۴	۷۰	۱۱	۴۴	۲	۶	-	-	-	۱۰۲	۶

### ۳-۲-۴-۵- آشنایی و علاقه والدین داوطلبان به رشته کشاورزی

حدود ۳۳ درصد والدین آشنایی خود با رشته های کشاورزی را کم، حدود ۴۳ درصد متوسط، حدود ۱۳ درصد زیاد، ۵ درصد خیلی زیاد عنوان داشته و حدود ۶ عنوان کرده اند که اصلاً هیچ اطلاعی از رشته کشاورزی ندارند. بنابراین حدود ۷۶ درصد از والدین آشنایی با رشته های کشاورزی در حد کم و متوسط داشته اند (جدول ۳-۳۵). این آشنایی کم والدین نسبت به رشته های کشاورزی می تواند در عدم تشویق فرزندان برای انتخاب رشته های کشاورزی مؤثر باشد.

همانگونه که در جدول ۳-۳۵ نشان داده شده است، حدود ۹ درصد والدین اصلاً علاقه ای به رشته های کشاورزی نداشته، حدود ۱۹ درصد علاقه کم، ۴۱ درصد متوسط و حدود ۳۱ درصد عنوان کرده اند که به مقدار زیاد و خیلی زیاد به رشته های کشاورزی علاقه داشته اند. بنابراین حدود ۲۸ درصد والدین یا علاقه ای به رشته های کشاورزی نداشته و یا علاقه آنها در حد کم بوده است.

بنابراین نتیجه گرفته می شود که آشنایی والدین با رشته های کشاورزی کمتر از متوسط و علاقه آنان به این رشته ها در حد متوسط می باشد.

میزان آشنایی داوطلبان با رشته‌های کشاورزی نیز کمتر از حد متوسط بوده و همانطور که در جدول ۳-۳۵ نشان داده شده است میانگین میزان آشنایی داوطلبان به رشته‌های کشاورزی ۱/۶۲ از امتیاز ۴ (خیلی زیاد) می‌باشد. حدود ۸ درصد داوطلبان هیچگونه آشنایی با رشته‌های کشاورزی نداشته، حدود ۳۷ درصد در حد کم، حدود ۳۷ درصد در حد متوسط، حدود ۱۶ درصد زیاد و حدود یک درصد خیلی زیاد با رشته‌های کشاورزی آشنایی داشته‌اند.

میانگین میزان علاقه داوطلبان به رشته‌های کشاورزی در حد متوسط (۱/۹) می‌باشد که حدود ۶ درصد اصلاً علاقه نداشته، حدود ۶۵ درصد در حد کم و متوسط، و حدود ۲۸ درصد در حد زیاد و خیلی زیاد به رشته‌های کشاورزی علاقمند بوده‌اند (جدول ۳-۳۵). بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که علاوه بر والدین، داوطلبان نیز آشنایی و علاقه زیادی به رشته‌های کشاورزی نداشته و میزان آشنایی آنها کمتر از متوسط و علاقه آنها در حد متوسط می‌باشد.

جدول ۳-۳۵- میزان آشنایی و علاقه والدین و داوطلبان انتخاب کننده رشته‌های کشاورزی به این رشته‌ها

میانگین امتیاز ×	جمع		خیلی زیاد		زیاد		متوسط		کم		هیچ		دیدگاه
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۱/۷۸	۱۰۰	۱۳۹	۵	۷	۱۲/۹	۱۸	۴۳/۲	۶۰	۳۳/۱	۴۶	۵/۸	۸	آشنایی والدین با رشته‌های کشاورزی
۲	۱۰۰	۱۳۹	۷/۲	۱۰	۲۳/۷	۳۳	۴۱	۵۷	۱۸/۷	۲۶	۹/۴	۱۳	علاقه والدین به رشته‌های کشاورزی
۱/۶۲	۱۰۰	۱۳۹	۰/۷	۱	۱۵/۸	۲۲	۳۷/۴	۵۲	۳۷/۴	۵۲	۸/۶	۱۲	آشنایی داوطلبان با رشته‌های کشاورزی
۱/۹	۱۰۰	۱۳۹	۵/۸	۸	۲۲/۳	۳۱	۳۵/۳	۴۹	۳۰/۲	۴۲	۶/۵	۹	علاقه داوطلبان به رشته‌های کشاورزی

× میانگین پاسخها بر اساس امتیازات زیر بدست آمده است:

هیچ = ۰ ، کم = ۱ ، متوسط = ۲ ، زیاد = ۳ ، خیلی زیاد = ۴.

### ۳-۲-۴-۶- توجه والدین به اشتغال و آینده شغلی

همانگونه که در جدول ۳-۳۶ نشان داده شده است، حدود ۱۱ درصد والدین داوطلبان ورود به دانشگاه‌ها هیچ اطلاعی از وضعیت اشتغال فارغ‌التحصیلان نداشته، ولی حدود ۲۶ درصد به میزان کم، حدود ۲۸ درصد به میزان متوسط، حدود ۲۷ درصد در حد زیاد و حدود ۷ درصد به میزان خیلی زیاد از وضعیت اشتغال فارغ‌التحصیلان کشاورزی اطلاع داشته‌اند که میانگین میزان اطلاع والدین از وضعیت اشتغال فارغ‌التحصیلان کشاورزی در حد متوسط (۱/۹۳) می‌باشد. با توجه به اینکه میزان اطلاع والدین از وضعیت اشتغال فارغ‌التحصیلان در حد متوسط می‌باشد ولی توجه آنها به آینده شغلی فرزندانشان در هنگام انتخاب رشته، خوب بوده و دارای میانگین بیشتر از زیاد (۳/۰۴) می‌باشد. تنها حدود ۳ درصد از والدین اصلاً توجهی به آینده شغلی فرزندانشان در هنگام انتخاب رشته نداشته‌اند. حدود ۶ درصد از والدین در حد کم، حدود ۱۵ درصد به میزان متوسط، حدود ۳۲ درصد به میزان زیاد و حدود ۴۳ درصد به میزان خیلی زیاد به آینده شغلی فرزند خود در هنگام انتخاب رشته توجه داشته‌اند. میزان تأثیر آینده شغلی داوطلب بر انتخاب رشته ایشان نیز بالاتر از میانگین بوده، بطوری که تنها حدود ۳ درصد والدین عنوان کرده‌اند که آینده شغلی بر انتخاب رشته فرزندانشان تأثیر نداشته، ولی بیش از ۶۰ درصد والدین میزان تأثیر آینده شغلی بر انتخاب رشته فرزندانشان در حد زیاد و خیلی زیاد ارزیابی کرده‌اند. بنابراین یافتن شغل و آینده شغلی بر انتخاب رشته داوطلبان تأثیر داشته است. از طرف دیگر والدین نگران آینده شغلی و اشتغال فرزندانشان پس از فراغت از تحصیل هستند، بطوری که حدود ۲۴ درصد عنوان کرده‌اند که در حد زیاد و حدود ۶۱ درصد به میزان خیلی زیاد نگران اشتغال فرزندانشان بوده‌اند که این موضوع توجه والدین به امر اشتغال داوطلبان پس از فراغت از تحصیل می‌رساند. البته توجه و نگرانی والدین در خصوص آینده شغلی و اشتغال داوطلبان در شرایطی است که آنان سرمایه و امکانات چندان برای در اختیار گذاشتن فرزندانشان پس از فارغ‌التحصیلی از دانشگاه به منظور اشتغال آزاد ندارند. بطوری که ۴۶ درصد والدین اظهار داشته‌اند که هیچ‌گونه امکاناتی برای در اختیار قرار دادن فرزندانشان ندارند. حدود ۲۶ درصد به میزان کم، حدود ۱۴ درصد در حد متوسط، حدود ۴ درصد به میزان زیاد و حدود ۹ درصد هم در حد خیلی زیاد عنوان داشته‌اند که امکانات برای در اختیار قرار دادن فرزندانشان دارند (میانگین پاسخ‌ها در حد کم می‌باشد).

در خصوص سرمایه نیز وضعیت تقریباً به همین صورت بوده و حدود ۴۰ درصد والدین اظهار داشته‌اند که اصلاً سرمایه‌ای برای در اختیار گذاشتن فرزندانشان برای اشتغال آزاد نداشته، و حدود ۳۰ درصد عنوان کرده‌اند سرمایه‌ای در حد کم، حدود ۲۳ درصد در حد متوسط و تنها حدود ۲ درصد به میزان زیاد و حدود ۴ درصد در حد خیلی زیاد برای در اختیار گذاشتن فرزندشان دارند.

بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که والدین علی‌رغم توجه و نگرانی که برای اشتغال فرزندانشان در هنگام انتخاب رشته دارند، سرمایه و امکانات چندانی برای در اختیار آنان قرار دادن برای اشتغال در کارهای خصوصی و آزاد از جمله کشاورزی را ندارند.

جدول ۳-۳- میزان توجه و امکانات والدین داوطلبان انتخاب کننده رشته‌های کشاورزی برای اشتغال فرزندانشان در هنگام انتخاب رشته

میانگین امتیاز ×	جمع		خیلی زیاد		زیاد		متوسط		کم		هیچ		دیدگاه والدین
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۱/۹۳	۱۰۰	۱۳۹	۷/۲	۱۰	۲۷/۳	۳۸	۲۸/۱	۳۹	۲۶/۶	۳۷	۱۰/۸	۱۵	اطلاع از وضعیت اشتغال فارغ‌التحصیلان کشاورزی
۳/۰۴	۱۰۰	۱۳۹	۴۳/۲	۶۰	۳۱/۷	۴۴	۱۵/۱	۲۱	۶/۵	۹	۳/۶	۵	میزان توجه در زمان انتخاب رشته به آینده شغلی فرزند
۲/۷	۱۰۰	۱۳۹	۲۳/۷	۳۳	۳۸/۸	۵۴	۲۵/۲	۳۵	۸/۶	۱۲	۳/۶	۵	میزان تأثیر آینده شغلی فرزند بر انتخاب رشته
۳/۳۸	۱۰۰	۱۳۹	۶۱/۲	۸۵	۲۴/۵	۳۴	۷/۹	۱۱	۴/۳	۶	۲/۲	۳	میزان نگرانی برای اشتغال فرزند پس از فراغت از تحصیل
۱/۰۴	۱۰۰	۱۳۹	۹/۴	۱۳	۴/۳	۶	۱۳/۷	۱۹	۲۶/۶	۳۷	۴۶	۶۴	میزان امکانات (زمین کشاورزی، دامداری و ...) برای در اختیار گذاشتن به فرزند برای اشتغال
۱/۰۱	۱۰۰	۱۳۹	۴/۳	۶	۲/۲	۳	۲۳/۷	۳۳	۳۰/۲	۴۲	۳۹/۶	۵۵	میزان سرمایه برای در اختیار گذاشتن آن به فرزند به منظور اشتغال

× میانگین پاسخها بر اساس امتیازات زیر بدست آمده است:

هیچ = ۰، کم = ۱، متوسط = ۲، زیاد = ۳، خیلی زیاد = ۴.

### ۳-۲-۴-۷- دلایل عدم انتخاب رشته‌های کشاورزی

همانگونه که قبلاً آورده شد ۳۲/۲ درصد (۶۶ نفر از ۲۰۵ داوطلب مورد مطالعه)، رشته‌های کشاورزی را انتخاب نکرده‌اند. دلایل عنوان شده برای عدم انتخاب رشته‌های کشاورزی به ترتیب اولویت بصورت جدول ۳-۳۷ می‌باشد.

جدول ۳-۳۷- دلایل عدم انتخاب رشته‌های کشاورزی توسط داوطلبان

درصد	دلایل
۴۱/۴ درصد	عدم علاقه داوطلب به رشته‌های کشاورزی
۱۹/۷ درصد	تعداد زیاد فارغ‌التحصیلان کشاورزی و بیکاری آنان
۹ درصد	دارا بودن رتبه نامناسب و احتمال عدم قبولی در رشته‌های کشاورزی
۶/۹ درصد	عدم توجه دولت به کشاورزی و رشته‌های کشاورزی
۶/۹ درصد	دارا بودن رتبه خوب در کنکور و امکان قبولی در رشته‌های دیگر (نظیر پزشکی، داروسازی و ...)
۵/۷ درصد	عدم علاقه داوطلب و والدین به رشته‌های کشاورزی
۳/۴ درصد	عدم کارایی فارغ‌التحصیلان کشاورزی
۲/۳ درصد	نداشتن اطلاع کافی از رشته‌های کشاورزی
۲/۳ درصد	عدم وجود آینده شغلی مناسب برای فارغ‌التحصیلان دختر
۱/۲ درصد	عدم همکاری کشاورزان با فارغ‌التحصیلان جوان
۱/۲ درصد	عدم وجود رشته‌های کشاورزی در شهر مورد نظر
۱۰۰ درصد	جمع

بنابراین بیشترین دلایل عدم انتخاب رشته‌های کشاورزی توسط داوطلبین، عدم علاقه آنان به رشته‌های کشاورزی و وضعیت اشتغال فارغ‌التحصیلان کشاورزی و بیکاری آنان می‌باشد.

## فصل ۴

### مسائل مربوط به تقاضا برای نیروی انسانی متخصص

فصل ۴-۱:

دیدگاه مسئولین کشاورزی و جهاد سازندگی استانهای کشور  
(نتایج مصاحبه حضوری)

فصل ۴-۲:

اشتغال از نظر مسئولین اجرایی (نتایج پیمایش)

فصل ۴-۳:

نظر صاحبان حرف و کار فرمایان نسبت به استخدام  
کارشناسان کشاورزی در بخش خصوصی

مجری: دکتر غلامحسین زمانی

مهندس رضا نیکدخت

مهندس محمد پورطالبی

همکاران: مهندس محمدباقر لاری

مهندس نوذر منفرد

مهندس حسین محمودی

## **فصل ۴**

**فصل ۴-۱:**

**دیدگاه مسئولین کشاورزی و جهاد سازندگی استانهای کشور  
(نتایج مصاحبه حضوری)**

**فصل ۴-۲:**

**اشتغال از نظر مسئولین اجرایی (نتایج پیمایش)**

**فصل ۴-۳:**

**نظر صاحبان حرف و کار فرمایان نسبت به استخدام  
کارشناسان کشاورزی در بخش خصوصی**

**فصل ۴-۴ - مسائل مربوط به تقاضای نیروی انسانی متخصص**

در این فصل از بخش دوم به تحلیل مسائل مربوط به تقاضا برای بهره‌گیری از نیروهای کارشناسی کشاورزی پرداخته می‌شود. از آنجا که در برآورد نیاز به نیروی متخصص کشاورزی، تحلیل و واکاوی کیفی ابعاد قضیه از موضوعات ضروری است سه زیر پروژه تحت عناوین زیر بانجام رسید:

- دیدگاه مسئولین کشاورزی جهادسازندگی استانهای کشور

- اشتغال از نظر مسئولین اجرائی

ê- نظر صاحبان حرف و کارفرمایان نسبت به استخدام کارشناسان کشاورزی

در زیر پروژه ۱، با مصاحبه حضوری بروش مصاحبه متمرکز بر گروه و با تحلیل ژرف‌نگر به کنکاش پیرامون تقاضای بخش دولتی، و حمایت‌های دولت برای اشتغال کارشناسان کشاورزی در قسمت خوداشتغالی پرداخته شد.

در زیرپروژه ۲، با روش تحقیق پیمایشی نظرات و دیدگاه مسئولین اجرائی بخش کشاورزی و جهادسازندگی کشور نسبت به نیاز و تقاضا برای بکارگیری کارشناسان کشاورزی در سطح کشور جمع‌آوری و پس از تجزیه و تحلیل تنظیم و ارائه گردیده است. در زیر پروژه ۳ که دیدگاه کشاورزان (شامل زارعین، باغداران، دامداران، و پرورش‌دهندگان طیور) طی مصاحبه‌های عمیق و متمرکز بر گروه پیرامون امکان، ظرفیت، شرایط، موانع، و سایر مباحث اشتغال و بکارگیری کارشناسان کشاورزی کسب و پس از تجزیه و تحلیل ارائه گردیده است.

لذا با انجام این سه زیر پروژه و با روش Triangulation مجموع نظرات مسئولین، رؤسای سازمانهای ذیربط، و کارفرمایان یا کشاورزان پیرامون نیاز و تقاضا برای کارشناسان کشاورزی جمع‌بندی و یکجا شده و ارائه می‌گردد.

## **فصل ۴-۱: دیدگاه مسئولین کشاورزی و جهاد سازندگی استانهای کشور (نتایج مصاحبه حضوری)**

– مقدمه

– هدف کلی

– روش تحقیق و جمعیت مورد مطالعه

– نتایج و یافته‌ها

## **فصل ۴-۱ – دیدگاه مسئولین کشاورزی و جهاد کشاورزی استانهای کشور (نتایج مصاحبه حضوری)**

۴-۱-۱- مقدمه

مسئولین کشاورزی و جهاد سازندگی استانها که در زمان انجام تحقیق بطور مستقل از یکدیگر وظیفه توسعه کشاورزی، اموردامی، منابع طبیعی و... را در محدوده مسئولیت خویش عهده دار بوده اند مناسب ترین منبع اطلاعاتی برای این زیر پروژه محسوب می گردند. در این راستا مسئولین اجرائی به عامل مهم نیروی انسانی در فرایند توسعه توجه داشته و در بکارگیری مناسب ترین سرمایه های انسانی می بایست عنایت لازم مبذول دارند. از دیگر سو، اشتغال دانش آموختگان کشاورزی توجه مسئولین ممکتی را به خود جلب کرده و بصورت امری جدی از طریق ستاد یا شورای اشتغال استانها دنبال شده و در این راستا مسئولیت کمیته اشتغال در بخش کشاورزی به یکی از ارگانهای مذکور و با همکاری سازمان دیگر واگذار گردیده است.

با توجه به این نکات، و برای تحلیل کیفی وضعیت اشتغال، ظرفیت جذب و مسائل مربوط به دانش آموختگان کشاورزی، ضرورت داشت که از دیدگاه، تجربیات و برنامه های در دست اجرا و آتی دستگاههای اجرائی فوق استفاده شود. لذا اطلاعات لازم کسب، تنظیم و نهایتاً نتیجه گیری گردید.

#### **۴-۱-۲- هدف**

هدف کلی از این زیر پروژه کسب اطلاعاتی پیرامون وضعیت اشتغال دانش آموختگان کشاورزی (استخدام دولتی، استخدام در بخش خصوصی، و خود اشتغالی) بمنظور بهره گیری از این اطلاعات دربرآورد نیروی انسانی متخصص مورد نیاز آینده در سطح کشور بوده است.

#### **۴-۱-۳- روش تحقیق**

این زیر پروژه تحقیق توصیفی (Descriptive Research) و با بهره گیری از فن مصاحبه نیم ساختاری (Semi-structured interview) و سپس با استفاده از روش تحلیل محتوی (Content Analysis) اطلاعات بدست آمده مورد تحلیل و تفسیر و مآلاً دسته بندی و تدوین قرار گرفت.

#### **۴-۱-۳-۱- جمعیت و نمونه آماری**

جمعیت مورد مطالعه کلیه رؤسای سازمانهای کشاورزی، و سازمانهای جهاد سازندگی استانهای کشور را شامل میشد. از بین آنها ۱۴ نفر بصورت تصادفی انتخاب و مورد مصاحبه قرار گرفتند. استانهای مورد مطالعه عبارتند از فارس، اصفهان، گیلان، اردبیل، آذربایجان شرقی، زنجان و همدان.

#### **۴-۱-۳-۲- ابزار سنجش**

با اتکاء به مرور پیشینه نگاشته ها سئوالات کلیدی و اساسی تحقیق مشخص و سپس با هماهنگی قبلی و طی یک مطالعه راهنما (Pilot Study) با یک رئیس سازمان کشاورزی، و یک رئیس سازمان جهاد سازندگی مصاحبه بعمل آمد. در این دو مصاحبه سه تن از محققین حضور داشته و پس از انجام مصاحبه ها به تحلیل سئوالات، و نحوه برخورد پرداخته و نهایتاً پرسشنامه مخصوص مصاحبه تنظیم و تأیید شد.

#### **۴-۱-۳-۳- مراحل جمع آوری داده ها**

در راستای انجام این تحقیق ابتدا با وزیر محترم کشاورزی مذاکره شد، و پس از کسب دیدگاه و تأیید ایشان با معاونت محترم "تات" وزارت کشاورزی و معاونت محترم ترویج و مشارکت های مردمی وزارت جهاد سازندگی مصاحبه شد. از ایشان خواسته شد به رؤسای سازمانهای ذیربط کتباً اطلاع دهند که تیم تحقیقاتی به آنها مراجعه و در ارائه اطلاعات در خواست همکاری نمایند. سپس از طریق تلفن زمان مصاحبه هماهنگ و به استانها مراجعه شد. در جریان این کار (بجز یک مورد)، رئیس سازمان، چند تن از معاونین، و مسئولین اشتغال آن سازمان حضور داشتند.

#### **۴-۱-۴- نتایج**

نتایجی که پس از تحلیل متن مصاحبه ها بدست آمد تحت عناوین زیر تنظیم و نکات مهم فهرست وار ارائه میشود:

\* تذکر مهم: مطالبی که در اینجا ذکر میشود نظر یک و یا در برخی موارد چند تن از مسئولین می باشد.

#### ۴-۱-۴-۱- ضرورت رسیدگی به وضعیت اشتغال دانش آموختگان

- بهره گیری از نیروهای علمی و متخصص موجب افزایش بهره وری و توسعه کشاورزی خواهد شد، لذا برحسب وظیفه ما (مسئولین استانها) به امر اشتغال دانش آموختگان کشاورزی توجه کرده و سعی بر جذب آنها در حله اول در بخش خصوصی و خود اشتغالی و در شرایطی که ممکن شود در بخش دولتی داریم.
- گرچه برای مسئولین استانها، رسیدگی به وضعیت اشتغال فارغ التحصیلان کشاورزی بصورت امری از امور روزانه درآمده است ولی برخی از مسئولین و مقامات مملکتی هنوز مسئله را جدی نگرفته اند.
- مراجعات روزانه دانش آموختگان به ادارات کشاورزی و جهادسازندگی و اظهار استیصال، ناچاری و یا متوسل شدن به رابطه، فشارهای سیاسی-اجتماعی، سفارش و ..... ما (مسئولین) را بسیار تحت فشار قرار داده است.
- بیکاری این دانش آموختگان اگر بخوبی تحلیل شود خطری بزرگ (حتی از خطر آمریکا بزرگتر) است. نیروی متخصص بیکار میتواند بحرانهای را ایجاد کند که برای مملکت بسیار جدی باشد.
- بیکاری فارغ التحصیلان کشاورزی جو بسیار بدی را علیه کشاورزی و در نتیجه اقتصاد کشور ببار آورده است. مثلاً افراد هنگام انتخاب رشته به داوطلبین کنکور گفته اند که رشته کشاورزی را انتخاب نکن و بی جهت دیپلم خود را خدشه دار مساز (اگر کنکور قبول نشوی حداقل دیپلم دارید).
- فرار مغزها که از مصادیق بارز از دست رفتن سرمایه های بسیار با ارزش مملکت است بدلیل بیکاری آنان است. اینان تلاش می کنند از هر راه ممکن پولی را بچنگ آورده و از کشور مهاجرت کنند. تکلیف سرمایه گذاری این مملکت چی میشود؟ برای پرورش آنان سرمایه گذاری شده و کشور به آنان نیاز دارد ولی...؟

#### ۴-۱-۴-۲- تحلیل وضعیت اشتغال دانش آموختگان از دید مسئولین

- آمار دقیق و صحیحی از تعداد فارغ التحصیلان بیکار نمی توان بدست آورد. عدهای در اداره کار استانها، استانداری ها، ادارات مربوط به کشاورزی، واحدها و اداره های مربوط به جهاد سازندگی و غیره ثبت نام کرده و برخی در دو یا چند شهرستان و حتی استان تقاضای کار داده اند. برخی پس از اشتغال اقدام به حذف تقاضای خود نکرده اند، و گروهی ممکن است هنوز به هیچ یک از مؤسسات فوق تقاضا نداده باشند. در

هریک از استانهایی که مراجعه شد تعداد تقاضای کارشناسان کشاورزی برای کار دولتی بین ۱۵۰ تا ۹۰۰ نفر متغیر بود.

□ از نظر مسئولین افزایش روز افزون فارغ التحصیلان زنگ خطری است. تعدادی اندک در اداره های دولتی (آزمایشگاه ها، کارهای دفتری و...) بکار گرفته میشوند و در بخش خصوصی تعدادی پذیرفته شده (آنها با داشتن رابطه و...) بسیار ناچیز و در برای کارهای تولیدی (خود اشتغالی) گر چه مواردی وجود دارد ولی قابل ذکر نیست و نمیشود روی آن حساب باز کرد. لذا اشتغال دانش آموختگان کشاورزی یک مسئله جدی است و این امر برای دخترها بسیار جدی تر است. نظر مسئولین متناسب کردن گزینش دانشجوی دختر با امکان جذب آنها است.

□ تعادلی بین عرضه یا تربیت کارشناس کشاورزی با امکان جذب و بکارگیری آنان وجود ندارد؛ این امر با توجه به رشد جمعیت و رسیدن موج رشد جمعیت در دهه ۱۳۸۰، و عدم سرمایه گذاری مناسب در بخش کشاورزی بحران بیکاری و اشتغال را تشدید خواهد کرد.

□ دانشگاه بویژه دانشگاه آزاد بدون هیچ گونه ارتباط با دستگاههای اجرائی و بدون توجه به نیاز، کارشناس تربیت می کنند؛ کیفیت و کارآئی دانش آموختگان گان بسیار ضعیف و تعداد فارغ التحصیلان بسیار زیاد می باشد و مسئولین اجرائی را با مشکل جوابگوئی به بکارگیری شان مواجه کرده است، و ادارات نیز براساس اصل و سیاست کاهش تصدی گری دولت نمی توانند آنان را جذب کنند و بحران بیکاری روزبروز بغرنج تر میشود.

□ بیکاری تنها یک مشکل اقتصادی نیست بلکه یکی از مباحث مهم سیاسی- اجتماعی نیز می باشد، و اکثر اقدامات انجام شده مسکن ضعیفی بوده است و بطور ریشه ای به حل مشکل پرداخته اند.

□ بنظر میرسد که کسانی که در رشته کشاورزی پذیرفته میشوند ضعیف ترین داوطلبان کنکور باشند، لذا ایشان از استعداد بالائی برخوردار نیستند و نمی توانند کارآفرین باشند.

□ کیفیت آموزش ضعیف است، سرفصل دروس دانشگاهی منطبق با نیازهای هر منطقه نیست، اطلاعات علمی و تجربی اساتید به هنگام نیست و اینان ارتباطی با منطقه و کارهای میدانی ندارند لذا نمی توانند در کلاسها به طرح مباحث عینی بپردازند...

- فارغ‌التحصیلان برخی رشته‌ها مانند زراعت و گیاهپزشکی بویژه از دانشگاه آزاد بازار را اشباع کرده‌اند.
- در بخش اجرا و واحد‌های تولیدی، بیشتر به تکنسین کشاورزی نیاز است نه مهندس کشاورزی.
- بخش خصوصی و کشاورزان نمی‌توانند کسی را جذب کنند؛ اینها پول مفت به کسی نمی‌دهند، باید فرد سواد و تجربه و کارآئی داشته باشد و چند برابر حقوق خود بتواند بر درآمد کارفرما بیفزاید.
- در صورتی که در بخش خصوصی فرصت شغلی وجود داشته باشد توسط کارشناسان با تجربه پر میشود و برای مهندس کشاورزی جوان (که معمولاً کم تجربه، و نیازمند حقوق و درآمد بیشتری است) فرصتی در این بخش وجود ندارد.

#### ۴-۱-۳- عوامل مؤثر در ایجاد بحران بیکاری

- بیکاری حاصل عدم توازن بین عرضه و تقاضای نیروی کار است؛ رشد جمعیت و افزایش نیروی کار بیش از قدرت جذب است. بویژه افزایش رشد جمعیت در سالهای اول انقلاب اسلامی موجب شده که موج تجمعی جمعیت جوان و خواهان کار این ایام بروز و ظهور چشمگیر داشته باشد.
- نبود ثبات اقتصادی و مشکلات امنیت سیاسی - اقتصادی مردم را بسمت یک منبع درآمد مطمئن و مستمر (حتی کم) بعنوان کار دولتی سوق میدهد. و از طرف دیگر تشکیلات دولتی از نظر کارمند متورم شده و باظرفیت اشباع و محدودیت‌های مالی و غیره قدرت استخدام بیشتر را ندارند.
- فشار اقتصادی بر خانواده‌ها، بالا رفتن سطح زندگی، رواج تشریفات و عوامل مشابه عده‌ای را به چند شغلی واداشته لذا فرصت‌های شغلی برای افراد جوان کاهش یافته است.
- سرمایه‌گذاری در بخش کشاورزی بدلائل مختلف اقتصادی، و سیاسی - اجتماعی محدود است و رونق فعالیت‌های کشاورزی با احتیاط دنبال میشود لذا نیروی انسانی بویژه کارشناسان کشاورزی که توقع حقوق و امکانات در حد شأن خود دارند می‌توانند جذب واحدهای خصوصی شده یا خود به امر تولید مبادرت ورزند.

#### ۴-۱-۴- موانع اشتغال

موانع اشتغال فارغ التحصیلان کشاورزی از دیدگاه مسئولین جهاد سازندگی و رؤسای سازمانهای کشاورزی استانها را به موانع اشتغال بطور اختصاصی برای بخشهای دولتی، خصوصی، و خود اشتغالی، و موانع عمومی اشتغال که برای هر سه گروه فوق می تواند صادق باشد تقسیم و بشرح زیر ارائه میگردند:

#### ۴-۱-۴-۱- موانع اشتغال در بخش دولتی

- تورم نیروی کار در بخش دولتی
- نداشتن مجوز استخدام
- نداشتن کد سازمانی
- سیاست کاهش تصدی گری دولت، و واگذاری خیلی از امور به بخش خصوصی
- برنامه ادغام وزارتخانه های کشاورزی و جهاد سازندگی

#### ۴-۱-۴-۲- موانع اشتغال در بخش خصوصی

- بازده اقتصادی در بخش کشاورزی نسبت به خدمات ضعیف و کم بوده و از طرف دیگر ضعف امنیت و ثبات اقتصادی موجب شده سرمایه گذاری در این بخش کاهش یافته و در نتیجه رونق کم و قدرت جذب نیرو بویژه نیروهای متخصص که حقوق و مزایای بالائی را می طلبند بشدت تقلیل یافته است.
- در بخش خصوصی اگر استخدامی صورت گیرد بیشتر جنبه فامیلی داشته، و افرادی که ارتباط خاصی با کارفرما داشته باشند ممکن است بکار گرفته شوند، حتی با تخصص و مهارت پائین.
- نداشتن تجربه عملی کافی، نداشتن مهارت و تسلط حتی برکارهای ساده کشاورزی.
- ضعف دانش، نداشتن توان مدیریتی.
- نداشتن ضامن و رابط....

#### ۴-۱-۴-۳- موانع برنامه های خود اشتغالی

- داشتن ذهنیت پشت میزنشینی در فارغ التحصیلان، و باور "آب باریکه" راحت تر و بدون ریسک و نوسان است.
- مشکلات واگذاری زمین: که در اکثر نقاط کشور زمین مناسب و بلامعارض وجود ندارد، در برخی از مناطق زمین قابل واگذاری در محدوده های دور دست و با کیفیت

پائین است. مشخص نبودن سیاست های کلان مملکت که برای ادارهٔ یک خانواده، یک نفر باید حداقل چقدر زمین کشاورزی داشته باشد.

- مشکلات تأمین آب برای زمین های واگذار شده (آب زیرزمینی محدود و مجوز حفر چاه داده نمیشود، حق آب سایر منابع آب نیز بسادگی بدست نمی آید)...
- نداشتن امکانات مالی لازم، سرمایه کافی، و قدرت اقتصادی حتی خانوادگی...
- مشکلات وام حتی از طریق تبصره ۳ قانون بودجه که اصالتاً برای افرادی است که وثیقه ندارند ولی بانک ها بدون وثیقه به کسی وامی نمی دهند، و نداشتن سند ثبتی ملک و غیره بعنوان تضمین، و بهرهٔ بالای وام ها....
- برخی فعالیت های شروع شده مثل احداث گلخانه ها که به کشت محصولات جالیزی محدود میشود موفق نبوده و رقابت در بازار زیاد شده است.
- تولیدات کشاورزی دانش آموختگان با توجه به وضعیت بازار و هزینه های کارگری و غیره بالاست و اقتصادی نبوده و برخی از آنها شکست خورده اند.
- بورکراسی و پیچیدگی کارهای اداری که فرد پس از مدتی خسته و با ناامیدی از پیگیری کار دلسرد می گردد.
- یارانه دولت (تبصره ۴) یا وام تبصره ۱۱ و غیره عملاً کمکی جدی به اشتغال دانش آموختگان نکرده است.

#### ۴-۱-۴-۴-۴- موانع عمومی اشتغال

افزون بر موارد گفته شده قبلی موانع دیگری بر سر راه اشتغال دانش آموختگان کشاورزی وجود دارد که ممکن است به بیش از یکی از بخش های مذکور (بخش دولتی، خصوصی، و خود اشتغالی) مرتبط باشد:

- نامشخص بودن سیاست های بلند مدت اقتصادی مملکت و بویژه در بخش کشاورزی (مانند: وضعیت یارانه ها، جایگاه کشاورزی تجاری، مالکیت زمین و ...)
- توسعه مکانیزاسیون و در نتیجه کاهش نیاز به نیروی انسانی (گرچه بنظر میرسد بکارگیری فناوری های برتر به نیروی انسانی متخصص نیازمند است).
- توان علمی و تجربی پائین دانش آموختگان.
- وجود شغل های کاذب (مثل دلالی و...) و کاهش انگیزه برای کارهای کشاورزی که سخت، پرمشقت، با درآمد کم و با ریسک بالا است.

□ رشد سریع جمعیت و افزایش بی حد دارندگان مدرک کارشناسی کشاورزی در بازار کار.

□ وجود بیکاری زیاد در جامعه و رقابت سایر تخصص ها و افراد با سطوح تحصیلی مختلف در بدست آوردن فرصت هائی که در شأن و متعلق به کارشناسان کشاورزی است.

□ امکانات واگذار شده به فارغ التحصیلان بیکار (نظیر زمین، ...) که پس از مدتی فروخته اند و دوباره برای کار دولتی مراجعه کرده اند سبب ایجاد یک نگرش منفی در برخی از مسئولین شده است.

#### ۴-۱-۴-۵- تجربیات اخیر مسئولین استانها

در راستای بکارگیری و یا فراهم کردن زمینه هائی که فارغ التحصیلان کشاورزی بتوانند شغلی مناسب برای خویش پیدا کنند، تلاشهایی صورت گرفته است. زیلاً به ذکر برخی از این تجربیات پرداخته و متذکر میشود که موارد زیر ممکن است توسط یک یا چند اداره در سطح کشور انجام شده باشد، و همچنین ادارات مختلف استانها در کسب این تجربیات از شدت و ضعف متنوعی برخوردارند.

□ واگذاری زمین: در برخی از استانها در ستاد یا شورای اشتغال، واگذاری زمین به دانش آموختگان کشاورزی مصوب گشته است. این امر با همکاری ادارات مختلف ( هیأت هفت نفره، منابع طبیعی، کشاورزی، جهاد، سازمان آب، بانکها و ...) دنبال میشود. مثلاً در استان زنجان یک قطعه زمین ۶۰۰ هکتاری را به قطعات ۱-۲ هکتاری تقسیم کرده تا بین داوطلبان توزیع شود. در حالیکه در گیلان اصلاً زمینی آزاد (منابع طبیعی، ...) وجود ندارد تا این اقدام صورت گیرد. در آذربایجان شرقی یک زمین ۵۰ هکتاری را قطعه بندی و به گروه های سه نفری از فارغ التحصیلان کشاورزی جهت احداث گلخانه همراه با ۶۰ میلیون ریال حمایت دولتی واگذار شده، و طرحی دنبال می کنند که سبزیجات متنوع تولید، بسته بندی، و درب منزل شهروندان توزیع شود؛ در اینگونه موارد برخی اوقات نسبت به زمین واگذار شده ادعای مالکیت میشود و یا متقاضیان زمین آورده لازم را ندارند تا بتوانند از وام و حمایت مالی دولت استفاده کنند. زمین برای باغباری نیز در برخی از استانها در نظر گرفته شده است.

□ در استان فارس طرح "فلاحت در فراغت" انجام شده و بنظر میرسد موفقیت هائی داشته است. در این طرح که پس از تعیین زمین مناسب، زمین آماده‌سازی و قطعه بنی میشود. امکانات آب و سایر نیازهای اولی بصورت یکجا فراهم میشود و همراه با وام و کمک های بلاعوض در اختیار گروه های فارغ التحصیلان متقاضی خود اشتغالی قرار داده میشود. بدلیل اینکه ادارات دولتی مشکلات سند زمین، تأمین آب، عرضه وام. بازار رسانی محصولات، و کارهای بورکراسی اداری را انجام میدهند و دانش آموخته کشاورزی کمتر مواجه با این موانع و مشکلات میشود اشتغال وی ممکن شده است؛ لذا از این تجربه موفق برخی دیگر از استانها اقتباس و یا مطالعه و با تغییراتی و تطبیق با شرایط خود پیگیری می‌کنند.

□ موظف کردن واحد های دامی و پرورش دهنده طیور به استخدام یک کارشناس بعنوان مدیر فنی. اکثر این واحد ها بهنگام اخذ پروانه کار به رعایت نکته فوق وادار میشوند. برنامه آموزشی برخی از استانها به تربیت مدیر فنی واحد های تولیدی موفقیت آمیز بوده است. یعنی فارغ التحصیل کم تجربه را با آموزش های لازم فنی و مدیریتی و با ارائه کار آموزی های عملی توانمند ساخته و برای آنها گواهی مدیریت فنی (درجه ۱، ۲، ۳) صادر می نمایند. آئین نامه نظام دامداری در این راستا مؤثر و قابل توجه است.

□ زارعین برخی از استانها از مشاورت کارشناسان با تجربه استفاده می کنند، همراه کردن کارشناسان جوان و بیکار با افراد با تجربه موجب ایجاد تجربه کاری و آشنائی جوانان با کار و کشاورزان شد و به مرور به فعالیت های مشاوره ای می پردازند (تشکیل تعاونی ها مشورتی و...).

□ چند مورد اجاره زمین مشاهده شد، که بنظر میرسد برای برخی از مالکین کشاورزی به شغل دوم و فرعی تبدیل شده و ضمن حفظ مالکیت خود بطور موقت زمین های کشاورزی خود را بصورت اجاره به فارغ التحصیلان کشاورزی داده اند.

#### **۴-۱-۴-۵-۱- گوشه ای از فعالیت های متنوع جاری :**

- ایجاد گلخانه جهت تولید قلمه ریشه دار و فروش آنها به بازار
- تأسیس واحدهای نوغانداری....
- تولید گیاهان داروئی (گلرنگ، گل گاوزبان، ...) اکثراً با اجاره زمین
- تشکیل تعاونی برای تلقیح مصنوعی
- پرواربندی بصورت فردی، یا گروهی، و حمایت دولت از طریق واگذاری وام....
- ایجاد تعاونی های تولید ماهی پرورشی (با وام و ...)

- ارائه آموزش های مهارت آموزی بصورت پودمانی در زمینه های شیلات، زنبورداری، تلقیح مصنوعی و .... و ارائه گواهی انجام کار و حمایت های تأمین نهاده و یا وام تعدادی را مشغول کرده است. بیشترین تأثیر این آموزش ها و کار آموزی ها ایجاد جرأت شروع کارهای تولیدی کشاورزی بوده است.

- تأسیس کلینیک های گیاهپزشکی، تعاونی های سمپاشی علیه آفات و بیماریهای گیاهی و فروش خدمات خود به کشاورزان....

- کانون فارغ التحصیلان بیکار نیز در ایجاد تشکل ها، پیگیری منسجم فعالیت ها و به مرور ایجاد اشتغال مؤثر بوده است.

- شرکت تعاونی دانش آموختگان کشاورزی در مشغول داشتن افراد تا پیدا کردن شغل مناسب مفید بوده است (نمونه موفق در اراک).

- کمک بلاعوض (حدود ۶۰ میلیون ریال) به اعضاء تعاونی هائی که از فارغ التحصیلان تشکیل شده و زمین نیز با شرایط دولتی دریافت کرده اند در اشتغال افراد مؤثر بوده است.

#### **۴-۱-۴-۵-۲- فعالیت شورای اشتغال یا ستاد اشتغال استانها:**

در برخی از استانها این شورا فعال بوده، کمیته کشاورزی اشتغال، کمیته شهرستانها، و گروههای کاری تشکیل شده و برخی یک یا چند تجربه زیر را دنبال کرده اند: راه اندازی بانک اطلاعات از فارغ التحصیلان بیکار، بررسی فرصت های شغلی، ارائه راه کارهای کوتاه مدت زود بازده برای اشتغال و برنامه های متوسط و بلند مدت، تعیین زمین های قابل واگذاری همراه وام و آب و سایر نهاده ها، حمایت مالی، تهیه کتاب فرصت های شغلی و امکانات توسعه کشاورزی، برگزاری، همایش های علمی پیرامون اشتغال، ارائه برنامه های آموزشی، و....

#### **۴-۱-۴-۶- امکان جذب و اشتغال دانش آموختگان**

در سطح هر استان ادارات جهاد سازندگی، و کشاورزی سالیانه بین ۵ تا ۱۰ نفر و با معیار نصف تعداد بازنشسته هر سال می توانند استخدام کنند. این نظر تجربی رؤسای سازمانها است ولی احتمالاً استخدام دولتی در سطح شهرستانها و بطرق مختلف قراردادی، پیمانی، آزمایشی بیشتر از این تعداد است. وزیر محترم سابق کشاورزی برآورد استخدام

حدود ۷۰۰ نفر کارشناس سالیانه در دو وزارتخانه (کشاورزی، و جهاد) داشتند. ضمناً ادغام دو وزارتخانه و تشکیل وزارت جدید جهاد کشاورزی را با دید کاهش نیرو و ریزش کارکنان دولت باید مورد توجه قرار داد.

- تعاونی های تولید که اخیراً تشکیل شده در برخی از استانها عده ای را جذب کرده است. مثلاً در فارس در دو سال گذشته ۷۵ نفر از این طریق مشغول شده اند، در همدان ۲۴ تعاونی، در اردبیل ۷ تعاونی تولید در حال تشکیل است و برنامه آنها تا ۳۰ واحد می باشد و هر تعاونی معمولاً یک کارشناس و در برخی از موارد تا ۳ کارشناس را جذب کرده است. - در بخش خصوصی تولیدات کشاورزی بنظر میرسد در واحدهای ۱۰۰ هکتاری به بالا بتواند یک کارشناس کشاورزی را جذب کند.

مثلاً در فارس ۸۰۰ واحد زراعی بالای ۱۰۰ هکتاری وجود دارد که اگر با ضوابط قانونی ملزم به استخدام کارشناس شوند ۸۰۰ مهندس جذب کار خواهند شد. در واحدهای دامی و مرغداری های صنعتی بعنوان مدیر فنی نیز امکان استخدام کارشناس خوبی وجود دارد ولی نیاز به اهرم قانونی دارد.

#### **۴-۱-۴-۷- راهکارهای پیشنهادی برای توسعه اشتغال دانش آموختگان کشاورزی**

- واگذاری برخی از فعالیتهای به بخش خصوصی (با آموزش و آماده سازی دانش آموختگان) مانند: تلقیح مصنوعی، ایجاد تعاونی جمع آوری شیر و تبدیل و تولید و توزیع فراورده های دامی و لبنی، و ...

- اجاره مرغداری ها با حمایت و فروش اقساطی دان و جوجه و ... تضمین خرید گوشت

- توسعه پرورش پرندگان زینتی و صادرات آنها (مثل قناری، ...)

- تشکیل تعاونی پرواربندی و توسعه و حمایت از آنها

- جذب کارشناسان در شوراهای اسلامی روستاها، دهستانها و حتی شهرستانها بویژه کسانیکه دروس علوم انسانی را گذرانده اند، و توان و دید توسعه روستائی داشته باشند.

- توسعه خود اشتغالی در زمینه های:

- پرورش گل

- کشت زیر پلاستیک و محصولات گلخانه ای،....

- پرورش ماهی در استخرها بویژه با استفاده از آب چشمه ها، قناتها....

- زنبورداری، نوغانداری، ...

- تکثیر بذرها اصلاح شده برای کشاورزان

- راه اندازی فروشگاه های تأمین نهاده ها، سموم....

- تأسیس کلینیک های گیاهپزشکی....
- راه اندازی شرکت های آبیاری تحت فشار و ارائه خدمات فنی....
- احداث نهالستان ...
- تشکیل تعاونی مکانیزاسیون
- توسعه صنایع تبدیلی، بسته بندی و ....
- فارغ التحصیلان مدتی آموزش و تجربه در ادارات دولتی بیندوسپس وارد بازار آزاد شوند (شرکتهای مشاوره ای برای کشاورزان). و در ادارات نیز جا برای نیروی جدید باز شود.
- شرکتها ی مشاورتی و تعاونی ها از کارشناسان بازنشسته (دارای تجربه) و فارغ التحصیلان جدید (با تحرک) تشکیل گردد.
- تأمین آب (سدسازی، انتقال آب رودخانه ها) برای مناطق مرتعی، دیمزارها و بایر و آماده سازی زمین ها جهت واگذاری به فارغ التحصیلان.
- طرح های کوچک گسترش یابد (تولید سرکه، گوجه فرنگی، بسته بندی حبوبات، ...)
- با توجه به اینکه میانگین عملکرد اکثر محصولات کشاورزی تا سطح ممکن فاصله زیادی دارد و میشود قرار دادی بین کشاورز و کارشناس منعقد کرد که درصدی از افزایش محصول بعنوان حقوق به آن مهندس بپردازد.
- (مثال: در همدان میانگین تولید سیب زمینی ۳۰ تن و امکان افزایش تا ۷۰ تن در هکتار وجود دارد).
- تیم متخصص برای مشاوره امور باغبانی و درختان میوه، تیم تهیه قلمه و ... تشکیل گردد.
- تشویق کشت و صنعت ها به استخدام کارشناس و توسعه فعالیت های خود....
- شرکت ها و تعاونی ها برای احداث آزمایشگاههای تشخیص، انجام تحقیقات، ... ترویج و ... مشاورت تشکیل گردد.
- توسعه فرهنگ کار گروهی، فعالیت های تعاونی، مشارکت و ...
- گسترش تعاونی های چند منظوره و اداره آنها توسط مدیران متخصص...
- ارائه آموزش های کوتاه مدت پودمانی، بدو خدمت، حرفه آموزی و ... جهت ارتقاء مهارت عملی و تجربی در دانش آموختگان برای انجام کارهای خاص مثل احداث نهالستان، ... و سایر فعالیت های تولیدی
- کاهش تصدی گری دولت و واگذاری کارها به بخش خصوصی
- دولت بایستی در تهیه مصوبات (قوانین، آئین نامه ها) پیرامون اشتغال فارغ التحصیلان جدی تر بوده، و به تجربیات و نظرهای استانها توجه کرده و انعطاف لازم جهت رعایت شرایط خاص هر استان لحاظ نماید.

- دعوت از مسئولین اجرائی در دانشگاه ها و پاسخ به سئوالات دانشجویان و ارائه راهنمایی های لازم جهت ایجاد آمادگی در آنها و....
- بهره گیری از قانون نظام مهندسی کشاورزی و بهبود کشاورزی، حضور و نظارت کارشناسان کشاورزی در تمام جریانات تولیدی کشاورزی و حمایت قانون از برنامه های اشتغال زا مثل آئین نامه نظام دامداری.
- نظارت فنی بر برخی از فعالیت های کشاورزی مثل تولید بذر، نهال و ... صنایع تبدیلی و غذایی توسط مهندسین کشاورزی بایستی مبتنی بر قانون و الزامی شود. این امر به توسعه کمی و کیفی محصولات کشاورزی کمک می کند و موجب اشتغال نیز میشود.
- دولت از ارائه خدمات رایگان و حمایت های مجانی خودداری کند تا بخش خصوصی رشد و توسعه یابد.
- جلب اعتماد کشاورزان به بهره گیری از تخصص فارغ التحصیلان.
- واگذاری مدیریت تولید مزارع بزرگ به مهندسین کشاورزی.
- توسعه سرمایه گذاری در بخش خصوصی و رونق و اقتصادی شدن (سود آور شدن) بخش کشاورزی نتیجتاً جذب دانش آموختگان کشاورزی را افزایش خواهد داد.
- تشکیل شرکت های ترویج خصوصی، واگذاری فعالیت های اداره ترویج همراه با بودجه های فعالیت های ترویجی به بخش خصوصی...
- گسترش طرح طوبی، باغات زیتون، .....
- ترقی فرهنگ عمومی برای حمایت از اشتغال فارغ التحصیلان و اعتقاد به اهمیت علم و تخصص، و کارآئی و بازده اقتصادی بکارگیری دانش آموخته، و از سوی دیگر لازم است به ترویج فرهنگ کار، و ارزش کار پرداخت و جوانان باید شاهد انجام کارهای ساده و کارگری توسط مسئولین باشند تا الگو بپذیرند.

بیشتری

- طرح " فلاحت در فراغت" مشکلات دست و پاگیر اداری (مثل سند زمین، اجازه حفر چاه، وام، ....) را حل کرده و فارغ التحصیل را براحتی و بدون دردسر جذب می کند، لذا اینگونه طرح ها مورد مطالعه علمی قرار گرفته و توسعه یابد....
- ارتقاء کیفیت آموزشی در دانشگاهها..
- ارائه یک درس ۲ واحدی برای ایجاد آمادگی دانشجویان برای شغل یابی
- بدون توجه به نیاز تولید نیرو نکنند
- آموزش در زمینه اعتماد بنفس، داشتن روحیه کار گروهی نیاز شدید برای تشکیل تعاونی و ... برای خود اشتغالی
- آموزش کارهای عملی، یدی...
- کارآموزی دانشجویان در بخش های خصوصی (کار عملی واقعی...)
- ارتباط استاد و دانشجو با اجرا (ادارات) و بخش های خصوصی...
- توجیه دانشجویان به اینکه کار دولتی وجود ندارد و یا بسیار محدود است لذا باید خود را آماده برای کارهای تولیدی، بخش خصوصی و...کنند.
- همکاری در گسترش فضای سبز شهرها .... کار در شهرداری ها
- ارائه آموزش های بدو خدمت و توجیهی، مهارت آموزی... کارآئی افراد بالا میرود...
- درعلی آباد کمین فارس، در مغان و .... بین ۳ تا ۸ ماه آموزش مهارت های تولیدی داده میشود.
- ارائه آموزش های ضمن خدمت برای جبران کمبودهای آموزشی...
- برخی از مسئولین (اکثریت) برای کارهای کشاورزی تأکید به آموزش های عمومی کشاورزی دارند ولی گروهی (اقلیت) برای کارهای تخصصی کشاورزی (پرورش قارچ، تولید بذر سیب زمینی، ....) به تخصصی شدن آموزش تأکید دارند:
- اینجانب معتقدم که باید آموزش عمومی داد و سپس بصورت پودمانی با توجه به علاقه آموزش های تخصصی داد.

## **فصل ۴-۲- اشتغال از نظر مسئولین اجرایی (نتایج پیمایش)**

**– مقدمه**

**– هدف کلی**

**– روش تحقیق و جمعیت مورد مطالعه**

**– نتایج و یافته‌ها**

## فصل ۴-۲- اشتغال از نظر مسئولین اجرایی (نتایج پیمایش)

### ۴-۲-۱- مقدمه

تا سالهای اخیر اکثریت فارغ التحصیلان کشاورزی جذب دستگاههای دولتی میشدند. سیاست کاهش کارکنان دولت، واگذاری برخی از امور به بخش خصوصی و کم کردن مسئولیتها تصدی و تولی گری دولت، و ادغام وزارتخانه های کشاورزی و جهاد سازندگی که هدف کاهش بار دولت را نیز دنبال می کند استخدام در بخش دولتی را تحت الشعاع قرار داده است. از دیگر سو افزایش شدید عرضه دانش آموختگان کشاورزی، عدم رونق بخش خصوصی برای جذب آنها، و نگرش عمومی متعارف به داشتن یک شغل دولتی ثابت و مطمئن یک موضوع جدی برای مسئولین امر مطرح کرده است.

در این زیر پروژه ضمن بررسی دیدگاه مسئولین و رؤسای سازمانهای کشاورزی و جهاد سازندگی استانها (قبل از ادغام) نسبت به اشتغال فارغ التحصیلان کشاورزی به برآورد نیاز ادارات مربوطه در سراسر کشور به استخدام کارشناسان کشاورزی تا سال ۱۳۹۰ خواهیم پرداخت.

### ۴-۲-۲- اهداف تحقیق

هدف کلی این پروژه بررسی دیدگاه مسئولین سازمانهای جهاد و کشاورزی استانهای کشور در خصوص فعالیتهای انجام شده برای اشتغال فارغ التحصیلان، موانع و راهکارها و زمینه های اشتغال فارغ التحصیلان کارشناسی کشاورزی در استانها و نهایتاً بدست آوردن معیاری برای پیش بینی اشتغال دولتی فارغ التحصیلان کارشناسی کشاورزی می باشد.

اهداف اختصاصی این زیر پروژه عبارتند از:

- بررسی دیدگاه مسئولین دولتی در خصوص تقاضا برای نیروی کارشناسی

کشاورزی

پیشنهادی

۱- بررسی زمینه های اشتغال فارغ التحصیلان کشاورزی در استانها

#### ۴-۲-۳- روش تحقیق و جمعیت مورد مطالعه

روش تحقیق، جهت انجام این پژوهش روش کیفی بوده که دیدگاه و نظرات مسئولین سازمانهای جهاد و کشاورزی استانهای کشور (قبل از ادغام دو سازمان) در رابطه با اشتغال فارغ التحصیلان کارشناسی کشاورزی بصورت سئوالات باز مطرح شده و با روش تحلیل محتوی (Content Analysis) تجزیه و تحلیل و نتایج گزارش گردید. جامعه آماری مورد مطالعه شامل تمام رؤسای سازمانهای کشاورزی و جهادسازندگی استانهای کشور (بالغ بر ۵۷ مورد) می باشد. در این زیر پروژه نمونه گیری صورت نگرفت بلکه جامعه آماری مورد تمام شماری واقع شد. ابزار تحقیق شامل پرسشنامه ای با سئوالات باز بود که روائی صوری آن (Face validity) توسط متخصصین ذیربط مورد تأیید قرار گرفت. از ۵۷ پرسشنامه توزیع شده از طریق پست پس از حداقل سه پیگیری تلفنی و دو پیگیری کتبی و ارسال مجدد پرسشنامه، ۳۴ پرسشنامه کامل قابل استخراج دریافت گردید.

#### ۴-۲-۴- یافته ها و نتایج

یافته ها و نتایج این زیر پروژه در هفت قسمت شامل دیدگاه رؤسای سازمانهای کشاورزی، و جهاد سازندگی استانها در خصوص تقاضا برای فارغ التحصیلان کارشناسی کشاورزی، موانع اشتغال، فعالیتهای انجام شده، لیاقت ها و مهارتهای مورد نیاز اشتغال، تأثیر جنسیت فارغ التحصیلان بر اشتغال، تأثیر نظام مهندسی بر اشتغال، و زمینه های توسعه اشتغال فارغ التحصیلان، ارائه خواهد شد.

#### ۴-۲-۴-۱- مؤسسات آموزش عالی و تقاضا برای فارغ التحصیلان کشاورزی

##### ۴-۲-۴-۱-۱- مؤسسات آموزش عالی و استخدام فارغ التحصیلان آنها

ترجیح رؤسای سازمانهای جهاد و کشاورزی استانها برای استخدام فارغ التحصیلان دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی کشور در جدول ۴-۱ آورده شده است.

حدود ۶۰ درصد از رؤسای سازمانها عنوان کرده اند که نوع دانشگاه فارغ التحصیل کارشناسی کشاورزی ملاک استخدام نبوده و دو دلیل عمده برای نظر خود ابراز داشته که به ترتیب اولویت عبارتند از:

- ملاک میزان توانائیهای فارغ التحصیل از لحاظ اطلاعات علمی و فنی و همچنین استعدادهای او می باشد.

- بدلیل انجام آزمون استخدام (علمی و مصاحبه)، نوع دانشگاه ملاک نمی باشد. حدود ۲۶ درصد از پاسخگویان نیز اعتقاد به فارغ التحصیلان دانشگاههای بزرگ و معتبر نظیر تهران، شیراز، مشهد، اصفهان و اهواز داشته که دلایل آنها به ترتیب اولویت بشرح زیر می باشد:

- سیستم آموزشی، توان علمی و کارائی فارغ التحصیلان

- استعداد و شایستگی فارغ التحصیلان

حدود ۱۵ درصد از رؤسای سازمانها، نوع دانشگاه مورد نظر خود را دانشگاههای دولتی عنوان کرده و دلیل عمده آنها سطح علمی و امکانات دانشگاههای دولتی بوده است. حدود ۳ درصد نیز اعتقاد به فارغ التحصیلان دانشگاه علمی- کاربردی داشته اند. بنابراین بیش از نیمی از رؤسای سازمانها، نوع خاصی از دانشگاهها را مد نظر نداشته و ملاک آنها برای استخدام لیاقت و توانائی فارغ التحصیلان و برگزاری آزمون بوده است و بقیه نیز عموماً بر دانشگاههای دولتی تأکید داشته اند.

جدول ۴-۱- ترجیح رؤسای سازمانهای جهاد و کشاورزی استانها به استخدام فارغ التحصیلان دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی

درصد	فراوانی	نوع دانشگاه یا موسسه آموزش عالی
۵۵/۹	۱۹	نوع دانشگاه ملاک نیست
۲۶/۵	۹	دانشگاههای دولتی معتبر و بزرگ
۱۴/۷	۵	دانشگاههای دولتی
۲/۹	۱	دانشگاه جامع علمی- کاربردی
-	-	دانشگاه آزاد
۱۰۰	۳۴	جمع

#### ۴-۲-۱-۲- وضعیت پذیرش دانشجو در دانشکده های کشاورزی

در رابطه با نقش آموزش عالی در تربیت جوانان و آماده کردن آنها برای اشتغال دو دیدگاه کلی وجود دارد (۳۴):

- دیدگاه اقتصادی یا برنامه ریزی متمرکز: این باور وجود دارد که آموزش عالی عهده دار انجام وظایف آموزشی ویژه ای است. درست به همین دلیل است که برنامه ریزی نیروی انسانی در این کشورها به طور جدی دنبال می شود و به عنوان معیاری برای تعیین میزان و الگوی پوشش تحصیلی آموزش عالی به حساب می آید. و دانشجویان ضمن گذراندن دوره تحصیلی در آموزش عالی، مفاهیم و مهارت های اساسی خاصی را فرا میگیرند که به طور مستقیم در شغل آینده خود به کار می بندند. در واقع تعیین شمار دانشجویانی که به آموزش عالی راه می یابند، براساس هدف های عینی برنامه های توسعه اقتصادی صورت می گیرد.

- دیدگاه اجتماعی: در این دیدگاه هرگونه ارتباط بین آموزش عالی و استخدام بعدی اتفاقی و نامربوط است. طبق این دیدگاه (که مقبول ترین نظریه در میان نظریه پردازان آموزشی در اروپای غربی است) هدف از آموزش عالی، رشد فردی دانشجویان است که می تواند با در نظر گرفتن اشتغال بعدی آنها مفید، زیان آور و یا خنثی باشد.

حدود ۹۱ درصد رؤسای سازمان های جهادسازندگی و کشاورزی تمایل به دیدگاه اقتصادی یا برنامه ریزی متمرکز داشته و اعتقاد به این امر داشته اند که پذیرش دانشجوی کشاورزی باید با توجه به ظرفیت تقاضای اشتغال (بازار کار) باشد و در مقابل تنها حدود ۹ درصد مخالف این دیدگاه بوده و اعتقاد به پذیرش دانشجو بدون توجه به تقاضای اشتغال داشته اند. رؤسای سازمان هایی که اعتقاد به دیدگاه اقتصادی داشته اند، دلائل خود را به ترتیب اولویت صورت زیر عنوان کرده اند:

- اجرای این دیدگاه سبب تعادل بین عرضه و تقاضای نیروی کار و جلوگیری از بیکاری و سرخوردگی فارغ التحصیلان می شود. ۷۱/۴ درصد
- باعث جلوگیری از اتلاف منابع مادی و انسانی می شود. ۱۶/۷ درصد
- باعث بالا رفتن سطح کیفی آموزش دانشجویان می شود. ۷/۱ درصد
- ارزش کار و رشته تحصیلی حفظ می شود. ۴/۸ درصد

رؤسای سازمان هایی که اعتقاد به دیدگاه اجتماعی داشته اند، دلائل خود را به صورت زیر عنوان کرده اند:

- انگیزه دانشجویان بیشتر می شود. ۳۳/۳۳ درصد

- باعث رقابت بین دانشجویان می گردد. ۳۳/۳۳ درصد

- دانشگاه مسئول با سواد کردن جامعه است نه بازار کار. ۳۳/۳۳ درصد

بنابراین اکثریت قریب به اتفاق رؤسای سازمانها (۹۱ درصد) اعتقاد به دیدگاه اقتصادی یا برنامه ریزی متمرکز داشته و تمایل دارند که پذیرش دانشجویان کشاورزی براساس بازار کار و ظرفیت اشتغال باشد.

تمایل رؤسای سازمانهای کشاورزی و جهادسازندگی در خصوص این دیدگاه که "عرضه بیش از تقاضای فارغ التحصیلان کشاورزی موجب توسعه کشاورزی می شود" سؤال شد که پاسخ های آنها در جدول ۴-۲ آورده شده است.

جدول ۴-۲- نظرات رؤسای سازمانهای جهادسازندگی و کشاورزی در خصوص دیدگاه "عرضه بیش از تقاضای فارغ التحصیلان کشاورزی موجب توسعه کشاورزی می شود".

نظرات رؤسای سازمانها	فراوانی	درصد
موافق	۶	۱۷/۷
مخالف	۱۳	۳۸/۲
موافق بصورت مشروط	۱۰	۲۹/۴
بدون نظر	۵	۱۴/۷
جمع	۳۴	۱۰۰

همانگونه که در جدول نشان داده شده است، حدود ۱۸ درصد رؤسای سازمانها موافق با این نظریه که عرضه بیش از تقاضای فارغ التحصیلان کشاورزی موجب توسعه کشاورزی می شود هستند، که دلایل آنها به ترتیب اولویت شامل موارد زیر می باشد.

- باعث فعالیت بیشتر فارغ التحصیلان می شود.

- رقابت بیشتر شده و سبب بالا رفتن توان علمی بخش کشاورزی می گردد.

حدود ۳۸ درصد رؤسای سازمانها نیز با این دیدگاه مخالف هستند که دلایل مخالفت آنها به ترتیب اولویت بشرح زیر میباشد:

- باعث بیکاری فارغ التحصیلان می شود.

- باعث دلسردی دانشجویان فعلی رشته های کشاورزی می گردد.

- در حال حاضر نیروی اضافی هم وجود دارد.

- اگر قرار بود این اتفاق صورت گیرد، در برنامه ۵ ساله دوم که تعداد فارغ‌التحصیلان کشاورزی زیاد شد، اتفاق می افتاد.
- حدود ۲۹ درصد رؤسای سازمانها نیز بصورت مشروط با این نظریه موافق بوده اند و قبول این دیدگاه را مشروط به موارد زیر کرده اند:
- در صورتی که در ابتدا امکانات و نهاده‌ها و سرمایه برای فارغ‌التحصیلان فراهم شود.
- در صورتی که همراه با بهره‌گیری از دانش و مهارت افراد باشد.
- بستگی به سیاستهای کلان دولت و قوانین و مقررات دارد.
- بنابراین حدود ۳۸ درصد رؤسای سازمانها مخالف با این دیدگاه و حدود ۳۰ درصد هم موافق بصورت مشروط بوده و پیش شرط‌های تهیه امکانات و نهاده‌ها برای فارغ‌التحصیلان و اصلاح سیاستهای کلان و قوانین و مقررات مطرح نموده اند.

#### **۴-۲-۲- موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان و راه حل های پیشنهادی**

نظرات رؤسای سازمانهای جهادسازندگی و کشاورزی استانها مورد تحلیل محتوایی قرار گرفت که موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان کشاورزی به ترتیب اهمیت بصورت زیر حاصل گشت.

#### **الف - ضعف علمی و مهارت فارغ‌التحصیلان**

بالغ بر ۲۰/۴ درصد از نظرات تأکید بر ضعف علمی و مهارتی فارغ‌التحصیلان در رابطه با اشتغال داشته و تأکید داشته اند که ضعف علمی و مهارتی فارغ‌التحصیلان کشاورزی در عدم اشتغال آنان مؤثر می باشد.

#### **ب - کمبود امکانات، تسهیلات بانکی نامناسب و قوانین دست و پا گیر اداری**

قریب ۱۷/۲ درصد از پاسخگویان تأکید بر کمبود امکانات و تسهیلات بانکی نامناسب داشته و همچنین اعتقاد به قوانین دست و پا گیر اداری در راه اشتغال فارغ‌التحصیلان داشته‌اند.

#### **ج - عدم امکان سرمایه گذاری اولیه توسط فارغ‌التحصیلان**

عدم توانایی فارغ‌التحصیلان کشاورزی در سرمایه گذاری برای مشاغل خصوصی و خود اشتغالی از دیگر موانع اشتغال آنان می باشد که ۱۱/۸ درصد رؤسای سازمانهای جهادسازندگی و کشاورزی نیز به این امر اعتقاد داشته اند.

د- کمبود مجوز و اعتبار برای استخدام دولتی فارغ التحصیلان در سالهای اخیر هماهنگ با سیاستهای کلان دولت، سعی در کوچک نمودن بدنه دولت بوده و مجوزهای استخدام دولتی برای فارغ التحصیلان کشاورزی کم شده و ۹/۷ درصد از پاسخگویان نیز به این مانع اشاره داشته اند.

#### ه - عدم تعادل بین عرضه و تقاضا

بین عرضه فارغ التحصیلان کارشناسی کشاورزی و تقاضا برای اشتغال آنان تعادل برقرار نبوده و عرضه بیشتر از تقاضا می باشد. ۹/۷ درصد از نظرات رؤسای سازمانها نیز به این مانع تأکید داشته اند.

#### و- عدم تمایل فارغ التحصیلان به کار صحرایی و مزرعه

بالغ بر ۹/۷ درصد از نظرات رؤسای سازمانها به عدم تمایل فارغ التحصیلان به کار صحرایی و مزرعه به عنوان یک مانع درسرا راه اشتغال آنان اشاره کرده اند.

#### ز - عدم سرمایه گذاری و امنیت آن در بخش کشاورزی

سرمایه گذاری پائین و عدم امنیت آن در بخش کشاورزی نیز بعنوان یک مانع از طرف رؤسای سازمانها مورد تأکید قرار گرفته و بالغ بر ۸/۶ درصد آنان به این مانع اشاره کرده اند.

#### ح- کوچک بودن اکثریت واحد های تولیدی کشور

قریب به ۷/۵ درصد از رؤسای سازمانها به این امر تأکید داشته اند که اکثریت واحدهای تولیدی کشاورزی کشور کوچک بوده و برای بکارگیری کارشناسان کشاورزی اقتصادی نمی باشند.

#### ط - عدم رغبت بخش خصوصی جهت بکارگیری فارغ التحصیلان کشاورزی

بالغ بر ۲/۱ درصد رؤسای سازمانها اعتقاد داشته اند که عدم رغبت بخش خصوصی برای بکار گیری فارغ التحصیلان کشاورزی یک مانع در امر اشتغال فارغ التحصیلان می باشد.

#### ی - عدم وجود نظام مهندسی و حمایت از کارشناسان

عدم وجود نظام مهندسی کشاورزی و حمایت آن از کارشناسان، از دید ۲/۱ درصد رؤسای سازمانها بعنوان یک مانع برای اشتغال فارغ التحصیلان کشاورزی مطرح شده است.

#### ک - مشکلات جنسیتی

قریب ۱/۱ درصد از رؤسای سازمانها اعتقاد داشته اند که فارغ التحصیلان زن در مقایسه با فارغ التحصیلان مرد، مشکلاتی برای استخدام داشته و تنها در کارهای خاص می توانند مشغول به فعالیت شوند.

بنابراین نتیجه گرفته میشود که از دید رؤسای سازمانها عمده ترین موانع اشتغال فارغ التحصیلان کشاورزی ضعف علمی و مهارتی آنان، کمبود امکانات و تسهیلات بانکی و قوانین دست و پاگیر اداری، و عدم امکان سرمایه گذاری اولیه توسط فارغ التحصیلان می باشد.

#### ۴-۲-۴-۳- راه حل های توسعه اشتغال:

به موانع و مشکلات اشتغال

۱۲- الزامی کردن بازنشستگی کارمندان پس از ۳۰ سال خدمت | ۱/۳ درصد

بنابراین همانگونه که رؤسای سازمانها به ضعف علمی و مهارتی فارغ التحصیلان، و کمبود امکانات و تسهیلات اعتباری بعنوان موانع عمده اشتغال فارغ التحصیلان کشاورزی اشاره کرده بودند، پیشنهاد بهبود کیفیت آموزش علمی و عملی دانشجویان و در اختیار گذاشتن امکانات و تسهیلات اعتباری برای اشتغال فارغ التحصیلان داده اند.

#### ۴-۲-۴-۴- فعالیت‌های انجام شده برای اشتغال فارغ التحصیلان و راهکارهای

##### پیشنهادی

در این بخش فعالیت‌های انجام شده برای اشتغال فارغ التحصیلان کارشناسی کشاورزی در ۳ بخش دولتی، خصوصی و خود اشتغالی در استانها به همراه پیشنهادات برای توسعه این فعالیتها از دید رؤسای سازمانهای کشاورزی و جهادسازندگی بحث خواهد شد. در این خصوص ۵۷/۱ درصد از رؤسای جهاد و کشاورزی اعتقاد داشته اند که سازمان آنها مسئولیت مستقیم در رابطه با اشتغال فارغ التحصیلان نداشته و ۴۲/۹ درصد عنوان کرده اند که سازمان آنها مسئولیت مستقیم در قبال اشتغال فارغ التحصیلان کشاورزی دارند.

#### ۴-۲-۴-۴-۱- اشتغال دولتی

اشتغال فارغ التحصیلان کارشناسی کشاورزی در بخش دولتی، استخدام در سازمانهای دولتی بوده و قریب به اتفاق رؤسای سازمانهای جهاد و کشاورزی به این موضوع اشاره کرده اند (۹۶/۳ درصد) و ۳/۷ درصد نیز به جذب کارشناسان کشاورزی بصورت سرباز مروج (طرح خدمت نظام وظیفه) اشاره داشته اند.

پیشنهادات رؤسای سازمانها برای توسعه اشتغال فارغ التحصیلان در بخش دولتی به ترتیب اهمیت بشرح زیر می باشد:

- ۱- بالا بردن سقف بکارگیری و افزایش مجوز استخدام و اعتبارات ۶۱/۱ درصد
- ۲- ایجاد تشکیلات و چارت جدید برای فرصتهای شغلی ۲۲/۱ درصد
- ۳- بازنشسته کردن قطعی نیروهای ۳۰ سال خدمت به بالا ۱۶/۷ درصد

بنابراین برای توسعه اشتغال دولتی فارغ التحصیلان کشاورزی نیاز به افزایش مجوز استخدام و اعتبارات می باشد که با توجه به سیاستهای کلان دولت به نظر راه حل عملی نبوده و سیاست دولت بر کوچک شدن مجموعه دولت و سوق دادن فارغ التحصیلان به مشاغل آزاد و خود اشتغالی می باشد.

#### ۴-۲-۴-۲-۴-۲-۴ اشتغال خصوصی

رؤسای سازمانهای جهاد و کشاورزی اقدامات انجام شده در رابطه با اشتغال خصوصی فارغ التحصیلان کشاورزی را بشرح زیر عنوان کرده اند (به ترتیب اهمیت):

- ۱- صدور مجوز و همکاری در تشکیل تعاونی ها ۳۸/۷ درصد
- ۲- صدور مجوز برای تشکیل نمایندگی های تهیه و توزیع نهادهای کشاورزی ۱۲/۹ درصد
- ۳- الزام کشاورزان و واحدهای دامپروری به استخدام فارغ التحصیلان بعنوان ناظر یا مسئول ۱۲/۹ درصد
- ۴- صدور مجوز گلخانه های سبزی و صیفی ۱۲/۹ درصد
- ۵- صدور مجوز شرکتهای مکانیزاسیون ۹/۷ درصد
- ۶- صدور مجوز آزمایشگاههای خاکشناسی و تشخیص آفات و بیماریها ۳/۲۲ درصد
- ۷- صدور مجوز مجتمع های دامداری و مرغداری ۶/۵ درصد
- ۸- صدور مجوز شرکتهای مشاوره ای ۳/۲ درصد

بنابراین عمده فعالیت سازمانهای جهادسازندگی و کشاورزی در رابطه با اشتغال خصوصی فارغ التحصیلان کشاورزی صدور مجوز برای شرکتهای، نمایندگیها، آزمایشگاهها و مجتمعهای تولیدی می باشد.

پیشنهادات رؤسای سازمانها برای توسعه اشتغال خصوصی فارغ التحصیلان کشاورزی به ترتیب اهمیت به شرح زیر می باشد:

- ۱- گسترش تشکیل شرکتهای خدمات فنی و مشاوره ای ۱۸/۳ درصد
- ۲- تسهیل پرداخت اعتبارات بانکی ۱۸/۳ درصد
- ۳- دادن امکانات (زمین، آب و ...) به فارغ التحصیلان ۱۲/۱ درصد
- ۴- الزام واحدها و طرح های تولیدی بزرگ به جذب کارشناس ۱۲/۱ درصد
- ۵- گسترش طرح های درآمد زا نظیر طرح طوبی ۱۲/۱ درصد
- ۶- واگذاری مجوز برای نمایندگی های فروش نهاده ها ۱۲/۱ درصد

- ۷- حمایت دولت از تعاونی ها و تشکل ها ۳ درصد
- ۸- الزام شرکتهای خصوصی به استخدام فارغ التحصیلان ۳ درصد
- ۹- تشویق فارغ التحصیلان به کارهای مزرعه ای ۳ درصد
- ۱۰- توجیه کشاورزان بزرگ برای استخدام فارغ التحصیلان ۳ درصد
- ۱۱- ایجاد کشت و صنعتها ۳ درصد

عمده ترین پیشنهادات رؤسای سازمانها برای توسعه اشتغال خصوصی فارغ التحصیلان کشاورزی، گسترش شرکتهای خدماتی و تعاونی، پرداخت تسهیلات اعتباری و دادن امکانات به فارغ التحصیلان می باشد.

#### ۴-۲-۴-۳- خود اشتغالی

رؤسای سازمانهای جهاد و کشاورزی اقدامات انجام شده در رابطه با فعالیتهای خوداشتغالی فارغ التحصیلان کارشناسی کشاورزی در استانها به شرح زیر عنوان کرده اند:

- ۱- اولویت در واگذاری زمین و دادن موافقت های اصولی ۲۳/۳ درصد
- ۲- مهیا سازی زمینه برای تشکیل تعاونیهای تولیدی ۲۰/۹ درصد
- ۳- هدایت فارغ التحصیلان برای ایجاد گلخانه های متمرکز ۱۶/۳ درصد
- ۴- اعطای تسهیلات بانکی با یارانه ۱۴ درصد
- ۵- هدایت تشکیل واحدهای تولیدی زراعی کوچک ۹/۳ درصد
- ۶- هدایت تشکیل واحدهای دامی ۴/۶ درصد
- ۷- هدایت تشکیل تعاونی های دامداری ۴/۶ درصد
- ۸- واگذاری اراضی ملی و دولتی به فارغ التحصیلان در قالب طرح طوبی ۴/۶ درصد
- ۹- هدایت تشکیل تعاونی های آبخیزداری ۲/۴ درصد

بنابراین اقدامات اساسی انجام شده برای خود اشتغالی فارغ التحصیلان کشاورزی، اولویت در واگذاری زمین و موافقت های اصولی، مهیا سازی زمینه برای تشکیل تعاونی های تولیدی و پرداخت تسهیلات بانکی می باشد. البته حجم این فعالیتها کم بوده و با وضعیت فارغ التحصیلان بیکار کشاورزی تناسب ندارد.

پیشنهادات رؤسای سازمانها برای توسعه خود اشتغالی فارغ التحصیلان کارشناسی کشاورزی به ترتیب اهمیت به شرح زیر می باشد:

- ۱- معرفی فارغ التحصیلان به بانک ها جهت دریافت وام با یارانه ۳۶/۴ درصد
- ۲- کمک به تشکیل تعاونی هایی تولیدی نظیر گلخانه ها، نهالستانها، شرکتهای خدمات مکانیزاسیون و خدمات مشاوره ای ۲۱/۲ درصد
- ۳- حمایت جدی تر دولت از تشکل های فارغ التحصیلان ۱۸/۲ درصد
- ۴- روان سازی و ساده سازی قوانین و مقررات ۹/۱ درصد
- ۵- صدور کلیه مجوزها و موافقت های اصولی طرح های کشاورزی برای فارغ التحصیلان ۹/۱ درصد
- ۶- هماهنگی بین دستگاههای اجرائی برای حمایت از فارغ التحصیلان ۲ درصد
- ۷- توسعه طرح های کوچک تولیدی و حمایت از آنها ۲ درصد

همانگونه که آورده شد عمده ترین پیشنهادات رؤسای سازمانها برای خود اشتغالی فارغ التحصیلان معرفی آنها به بانکها جهت دریافت وام های سوبسیددار، حمایت از تعاونیها و تشکل های فارغ التحصیلان می باشد.

#### ۴-۲-۴-۴- بازنشستگی پیش از موعد

در سالهای اخیر از بازنشستگی پیش از موعد (کمتر از ۳۰ سال خدمت) بعنوان یکی از راهکارهای ایجاد شغل برای فارغ التحصیلان صحبت شده است. بالغ بر ۳۵/۳ درصد از رؤسای سازمانها با این راهکار مخالف بوده، ۸/۸ درصد موافق و ۵۵/۹ درصد نیز بصورت مشروط موافق بوده اند.

افراد مخالف این راهکار، عمده ترین دلایل خود را به ترتیب به شرح زیر عنوان کرده اند:

- از دست دادن نیروهای کارآموده و مجرب و اتلاف هزینه های چندین ساله
- جذب دوباره این افراد به مشاغل دولتی و غیر دولتی
- این افراد در بازدهی مطلوب بوده و نمی توان فارغ التحصیلان جوان و تازه کار جای آنها گذاشت
- فقدان تجربه کاری فارغ التحصیلان

رؤسای سازمانهایی که بصورت مشروط با این راهکار موافق بوده اند، شروط و محدودیتها را به ترتیب اهمیت بصورت زیر عنوان کرده اند:

- این راهکار تنها برای تعدادی محدود و بصورت مقطعی قابل اجراست.

- باید در ابتدا فارغ التحصیلان تازه کار در کنار این افراد آموزش ببینند.  
- باید برای بازنشستگان و تأمین زندگی آنها فکری شود.  
- اجرای این راهکار باید با برنامه ریزی مناسب همراه باشد.  
- برای بکارگیری فارغ التحصیلان مناسب است ولی سبب حذف نیروهای با تجربه می شود.

- این راهکار باید برای کارمندانی باشد که در مشاغل کلیدی نیستند.  
بنابراین نتیجه گرفته می شود که نمی توان از بازنشستگی پیش از موعد بعنوان یک راهکار عملی برای اشتغال فارغ التحصیلان استفاده نمود زیرا علاوه بر اینکه سبب از دست دادن نیروهای کاردان و با تجربه می شود، تنها باعث اشتغال تعداد محدودی فارغ التحصیل شده و راهکار مناسبی برای خیل عظیم متقاضیان جویای کار نیست.

#### **۴-۲-۴-۵- افزایش پست های کارشناسی**

افزایش پست های کارشناسی در سازمانها و ادارات دولتی نیز یکی از راهکارهای مطرح شده در سالهای اخیر برای اشتغال فارغ التحصیلان کارشناسی کشاورزی می باشد که ۶۹/۷ درصد رؤسای سازمانهای جهاد و کشاورزی با آن مخالف، ۲۷/۳ درصد بصورت مشروط موافق و تنها ۳ درصد موافق آن هستند. مخالفان دلائلی نظیر حجیم شدن دستگاههای دولتی و در نتیجه بی اثر شدن آنها، مغایرت با سیاست کلان دولت، عدم کارآیی این راهکار بدلیل آنکه در حال حاضر تعدادی پست کارشناسی بلا تصدی است که اعتبار لازم برای استخدام وجود ندارد، و نهایتاً عدم پاسخگویی به خیل فارغ التحصیلان، عنوان کرده اند.

رؤسای سازمانهایی هم که بصورت مشروط موافق بوده اند، شرط انجام آن را برنامه ریزی و کار کارشناسی عنوان کرده اند.  
بنابراین راهکار افزایش پست های کارشناسی نیز راهکار مطلوبی برای اشتغال فارغ التحصیلان کشاورزی نیست.

#### **۴-۲-۴-۵- لیاقت ها و مهارتهای مورد نیاز اشتغال**

در این بخش لیاقت ها و مهارتهای مورد نیاز فارغ التحصیلان کارشناسی کشاورزی برای اشتغال در مشاغل دولتی و غیر دولتی و تغییراتی که از دید رؤسای سازمانها باید در نظام آموزش عالی برای تربیت چنین افرادی، انجام شود آورده می شود.

#### ۴-۲-۴-۵-۱- لیاقت ها و مهارت‌های مورد نیاز مشاغل دولتی

رؤسای سازمانهای جهادسازندگی و کشاورزی لیاقت ها و مهارت‌های مورد نیاز فارغ‌التحصیلان برای فعالیت در ادارات و سازمانهای دولتی را بصورت زیر به ترتیب اهمیت عنوان کرده‌اند:

۳۰ درصد	۱- داشتن تخصص، تجربه، و مهارت علمی و عملی
	۲- خصوصیات شخصیتی نظیر اخلاق، پشتکار، تعهد، تقوا، علاقمندی و اشتیاق به کار، پی گیری، اعتماد به نفس و ...
۲۸ درصد	۳- آمادگی و علاقمندی به کار در روستا و ارتباط با روستائیان
۱۰ درصد	۴- داشتن مهارت‌های مدیریتی
۱۰ درصد	۵- آشنائی با اقتصاد تولید کشاورزی و تجزیه و تحلیل اقتصادی تولید
۸ درصد	۶- توانائی فعالیتهای پژوهشی و تحقیقاتی
۶ درصد	۷- داشتن دید جامع در کشاورزی
۳ درصد	۸- آشنائی با تکنولوژی های نوین
۲ درصد	۹- توانائی انجام وظایف یک کارشناس در چارت اداری
۲ درصد	۱۰- آشنایی با زبان انگلیسی
۱ درصد	

بنابراین نتیجه گرفته می شود که مهمترین لیاقت و مهارت مورد نیاز فارغ التحصیلان برای اشتغال در سازمانها و ادارات دولتی، داشتن تجربه و مهارت علمی و عملی، و همچنین خصوصیات شخصیتی و علاقمندی به کار در مناطق روستایی می باشد.

#### ۴-۲-۴-۵-۲- لیاقت ها و مهارت‌های مورد نیاز مشاغل غیر دولتی

مشاغل غیر دولتی شامل فعالیت فارغ‌التحصیلان در مشاغل خصوصی نظیر شرکتها و نمایندگیها و ... و همچنین خود اشتغالی آنها در فعالیتهای تولیدی و خدماتی کشاورزی می باشد. لیاقت ها و مهارت‌های مورد نیاز فارغ‌التحصیلان برای اشتغال در مشاغل غیر دولتی از دید رؤسای سازمانهای جهادسازندگی و کشاورزی استانها به ترتیب اهمیت اولویت بشرح زیر می باشد:

۳۰/۷ درصد	۱- داشتن مهارت علمی و توانائی انجام کار
۲۰/۵ درصد	۲- داشتن تخصص و توان علمی

۱۵/۹ درصد	۳- توانایی تجزیه و تحلیل مسائل اقتصادی کشاورزی
۹/۱ درصد	۴- توانایی مدیریت و سازماندهی
۷/۹ درصد	۵- خصوصیات شخصیتی نظیر خودباوری، اعتماد به نفس، علاقمندی و آمادگی جسمانی و ...
۳/۴ درصد	۶- داشتن سرمایه

بنابراین مهمترین لیاقت و مهارت برای فارغ التحصیلان کارشناسی کشاورزی به منظور اشتغال در مشاغل غیر دولتی داشتن مهارت عملی و توانایی انجام کار و همچنین تخصص و توان علمی می باشد.

#### ۴-۲-۴-۵-۳- تغییرات لازم در نظام آموزش عالی

رؤسای سازمانهای جهاد و کشاورزی مورد مطالعه اعتقاد دارند به منظور تحقق مهارتها و لیاقتهایی که برای اشتغال فارغ التحصیلان در مشاغل دولتی و غیر دولتی ذکر کرده اند، تغییراتی باید در نظام آموزش عالی کشاورزی بوجود آید. از نظر آنان مهمترین تغییرات به ترتیب اولویت بشرح زیر پیشنهاد شده است:

۴۴/۸ درصد	۱- افزایش دروس عملی و کاربردی شدن دروس
۱۶/۴ درصد	۲- انجام کارآموزی بیشتر دانشجویان در سازمانها و مؤسسات مرتبط
۱۰/۴ درصد	۳- ایجاد درس آشنایی با حرف کشاورزی
۸/۹ درصد	۴- برنامه ریزی آموزش عالی کشاورزی براساس نیاز کشور
۷/۵ درصد	۵- به روز شدن اطلاعات و دانش در دانشکده های کشاورزی
۶ درصد	۶- ایجاد دروس مرتبط با فرهنگ روستایی و دانش بومی
۳ درصد	۷- توسعه کیفی بجای توسعه کمی رشته های کشاورزی
۱/۵ درصد	۸- تخصصی شدن رشته های کشاورزی
۱/۵ درصد	۹- ایجاد ارتباط بین دانشگاهها و فارغ التحصیلان برای به - روز شدن اطلاعات آنان

بنابراین مهمترین تغییراتی که باید در نظام آموزش عالی کشاورزی از دید رؤسای سازمانهای جهاد و کشاورزی استانها انجام شود، افزایش دروس عملی و کاربردی شدن دروس، و انجام کارآموزی بیشتر در سازمانها و مؤسسات مرتبط می باشد.

#### ۴-۲-۶- تأثیر جنسیت فارغ التحصیلان بر اشتغال آنان

رؤسای سازمانهای جهاد و کشاورزی در خصوص رشته‌هایی که به تعداد بیشتری فارغ‌التحصیل زن نیاز است، دو رشته صنایع غذایی (۲۷/۴ درصد) و ترویج و آموزش (۲۳/۵ درصد) عنوان کرده اند و اعتقاد داشته اند که زنان و دختران بیشتر در فعالیتهای آزمایشگاهی و تحقیقاتی، و واحدهای آموزش زنان روستایی فعالیت می‌کنند. از دیگر رشته‌هایی که رؤسای سازمانها در خصوص فارغ‌التحصیلان دختر ذکر کرده اند می‌توان به رشته‌های زیر اشاره کرد:

گیاهپزشکی (۲/۹ درصد)، باغبانی (۲/۹ درصد)، زراعت و اصلاح نباتات (۲/۹ درصد). همچنین قریب ۲/۹ درصد معتقد بوده اند که در همه رشته‌ها به فارغ‌التحصیل زن و دختر نیاز است و نباید هیچ گونه تبعیضی باشد و ضمناً ۳۵/۳ درصد نیز به این سؤال پاسخ نگفته‌اند.

#### ۴-۲-۷- تأثیر نظام مهندسی کشاورزی بر اشتغال فارغ التحصیلان

تشکیل نظام مهندسی کشاورزی از خواسته‌های دیرین کارشناسان کشاورزی بوده که در چند سال اخیر بحث آن شدت گرفته و آخرین مراحل تشکیل آن در دست انجام می‌باشد. تشکیل نظام مهندسی کشاورزی از یکطرف موجب قانونمند شدن فعالیت کارشناسان کشاورزی در بخش خصوصی و خود اشتغالی شده و از طرف دیگر زمینه و اهرم‌های لازم برای حمایت از آنان نیز فراهم می‌آورد.

بالغ بر ۹۴ درصد رؤسای سازمانهای جهادسازندگی و کشاورزی اعتقاد داشته اند که تشکیل نظام مهندسی کشاورزی تأثیر مثبت بر اشتغال فارغ‌التحصیلان کشاورزی داشته، ۳ درصد نظر منفی داشته و ۶ درصد نیز اظهار بی‌اطلاعی کرده اند.

دیدگاه رؤسای سازمانهای جهاد و کشاورزی در خصوص نحوه تأثیر تشکیل نظام مهندسی کشاورزی بر وضعیت و اشتغال فارغ‌التحصیلان به ترتیب اهمیت به شرح زیر می‌باشد:

- باعث سرو سامان دادن به وضعیت کارشناسان کشاورزی و دفاع از حقوق آنان می‌شود. ۳۳/۳ درصد
- باعث افزایش اشتغال می‌شود. ۲۱/۴ درصد
- باعث تحول و افزایش در تولید می‌شود. ۹/۵ درصد
- دارای تأثیر مثبت بر اشتغال است به شرطی که دارای تشکیلات قانونمند باشد. ۹/۵ درصد

- دارای تأثیر مثبت بر اشتغال است به شرطی که افراد دلسوز مسئولیت داشته باشند. ۷/۱ درصد
- دارای تأثیر مثبت است به شرطی که پشتوانه علمی داشته باشد. ۴/۸ درصد
- دارای تأثیر مثبت است به شرطی که باعث جذب افراد با تجربه شود. ۴/۸ درصد
- دارای تأثیر مثبت است به شرطی که مورد حمایت دولت قرار گیرد. ۴/۸ درصد
- در جلب رضایت کشاورزان و پذیرش آنها تأثیر دارد. ۲/۴ درصد
- باعث خواهد شد تا فارغ التحصیلان به خاطر بالابردن حیثیت شغلی خود تلاش کنند. ۲/۴ درصد

بنابراین بنا به اعتقاد رؤسای سازمانهای کشاورزی و جهادسازندگی تشکیل نظام مهندسی کشاورزی تأثیر مثبت بر وضعیت اشتغال فارغ التحصیلان کشاورزی داشته (۹۴ درصد) که علاوه بر اینکه باعث سروسامان دادن به وضعیت کارشناسان کشاورزی و دفاع از حقوق آنان می شود، باعث افزایش اشتغال نیز شده و مطمئناً در توسعه کشاورزی بسیار مؤثر واقع خواهد شد.

#### ۴-۲-۴-۸- زمینیه های اشتغال فارغ التحصیلان کشاورزی در ده سال آینده

در این قسمت زمینیه های اشتغال فارغ التحصیلان کشاورزی در ده سال آینده در استانهای کشور در ۳ بخش دولتی، خصوصی و خود اشتغالی، و وظایف و نقش فارغ التحصیل و همچنین شروط لازم برای تحقیق آنان آورده خواهد شد.

#### ۴-۲-۴-۸-۱- زمینیه های اشتغال دولتی

تنها زمینیه اشتغال دولتی استخدام در سازمانها و ادارات دولتی می باشد که براساس نظرات رؤسای سازمانهای جهاد و کشاورزی وظایف و نقش فارغ التحصیل به ترتیب اهمیت عبارتند از:

- ۱- ارتقاء سطح علمی و تخصصی ۷۵ درصد
- ۲- ارتباط قوی با سازمان های دولتی ۸/۳۳ درصد
- ۳- توانایی مدیریت و برنامه ریزی برای توسعه کشاورزی ۸/۳۳ درصد
- ۴- انگیزه فعالیت در سازمانهای دولتی ۸/۳۳ درصد

همچنین شروط لازم برای تحقق اشتغال دولتی فارغ التحصیلان به ترتیب اهمیت عبارتند از:

- |         |   |
|---------|---|
| ۴۴ درصد | ۱- داشتن دانش نظری و مهارت عملی                 |
| ۲۸ درصد | ۲- سیاست های کلان دولت                          |
| ۱۲ درصد | ۳- خصوصیات شخصیتی فارغ التحصیلان                |
| ۸ درصد  | ۴- آشنایی کامل با تخصصهای مورد نیاز بخش کشاورزی |
| ۸ درصد  | ۵- بازنشسته کردن بموقع                          |

#### ۴-۲-۴-۸-۲- زمینه های اشتغال خصوصی

سازمانهای جهادسازندگی و کشاورزی، زمینه های اشتغال فارغ التحصیلان

گی □

بنابراین نتیجه گرفته می شود که اصلی ترین زمینه های اشتغال خصوصی فارغ التحصیلان کارشناسی کشاورزی در ده سال آینده، تشکیل تعاونی های مختلف تولیدی و خدماتی و شرکتها می باشد که فارغ التحصیلان باید دارای مهارت و تخصص و دانش نظری لازم باشند و همچنین امکانات و اعتبارات و پشتیبانی بخش دولتی وجود داشته باشد.

#### ۴-۲-۴-۸-۳- زمینه های خود اشتغالی

فعالیت های خود اشتغالی نیز از دیگر زمینه های قابل گسترش و توسعه برای اشتغال فارغ التحصیلان کشاورزی می باشد. رؤسای سازمانهای جهادسازندگی و کشاورزی استانها، زمینه های فعالیت های خود اشتغالی فارغ التحصیلان کشاورزی در ده سال آینده را به ترتیب اولویت به شرح زیر عنوان کرده اند:

۱- ارائه خدمات فنی و مشاوره ای به بهره برداران

۲- تولید نهال، گل، گیاه و تولید محصولات زراعی و باغبانی

۳- کشت گیاهان گلخانه ای

، دیگر فارغ التحصیلان

بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که اصلی‌ترین زمینه‌های فعالیت خود اشتغالی فارغ‌التحصیلان کشاورزی در ده سال آینده: ارائه خدمات فنی و مشاوره‌ای، تولید نهال - گل و گیاه - تولیدات زراعی و باغی، و کشت گیاهان گلخانه‌ای می‌باشد که فارغ التحصیلان باید سعی در ارتقاء علمی و عملی خود داشته باشند و توانایی اداره واحد‌های تولیدی را پیدا کنند. همچنین لازم است که تسهیلات اعتباری لازم برای این فعالیت‌ها تأمین و آموزشهای دانشگاهی نیز بیشتر بصورت عملی و کاربردی باشد.

## **فصل ۳-۴ - نظر صاحبان حرف و کارفرمایان نسبت به استخدام کارشناسان کشاورزی**

**- مقدمه**

**- هدف کلی**

**- روش تحقیق و جمعیت مورد مطالعه**

**- نتایج و یافته‌ها**

## فصل ۴-۳ - نظر صاحبان حرف و کار فرمایان نسبت به استخدام کارشناسان کشاورزی

### ۴-۳-۱- مقدمه

تا به حال، چنین مرسوم بوده است که فارغ التحصیلان رشته کشاورزی برای اشتغال به سازمانهای دولتی مربوطه رجوع می‌کردند و تنها راه استخدام خود را در بدنه دولت جستجو می‌کردند، از طرفی کاملاً واضح است که بدنه دولتی ظرفیت محدودی داشته و روزی به حالت اشباع خواهد رسید به نحوی که هم‌اکنون شاهد این وضعیت هستیم که استخدام در نهادهای دولتی، به حالت راکد درآمده است. بنابراین به منظور ایجاد اشتغال برای مهندسان کشاورزی باید در جستجوی راههای دیگری بود و لذا بخش خصوصی از مستعدترین امکانات در این زمینه است.

ایران کشوری است که در این زمینه از امکانات بالفعل و بالقوه زیادی برخوردار است و می‌توان با برنامه‌ریزی صحیح به نحو احسن از این امکانات استفاده کرد. از آنجا که این پروژه به دنبال برآورد نیروی انسانی متخصص مورد نیاز بخش کشاورزی می‌باشد، این زیر پروژه به دنبال نظر صاحبان حرف و کار فرمایان نسبت به استخدام کارشناسان کشاورزی می‌باشد.

بنا بر مطالعات انجام شده چهار نوع فعالیت اصلی در کشاورزی اعم از زراعت - باغداری - دامداری و مرغداری در نظر گرفته شد.

این زیر پروژه شامل قسمتهای مختلف از جمله موارد زیر است:  
توصیف نمونه مورد مطالعه از لحاظ دموگرافی (سابقه اشتغال در کشاورزی و میزان تحصیلات) شرایط بکارگیری فارغ التحصیلان دلائل استفاده و یا عدم استفاده کشاورزان از مشاوره مهندسين کشاورزی، موانع و محدودیت‌های استفاده از مهندسين توسط کشاورز و راهکارهای آن، لیاقت‌ها و توانائی‌های مورد نیاز برای مهندسين که می‌خواهند به استخدام کشاورزان در آیند و موارد دیگر می‌باشد که در قسمت ارائه نتایج مورد بحث قرار می‌گیرند.

## ۴-۳-۲- اهداف تحقیق

### ۴-۳-۲-۱- هدف کلی

هدف کلی این تحقیق بدست آوردن دیدگاه کلی کشاورزان نسبت به استخدام مهندسين کشاورزی در فعاليتهايشان و نیز کسب معیار و ملاکهای مورد نیاز برای برآورد نیروی انسانی متخصص در بخش کشاورزی می باشد.

### ۴-۳-۲-۲- اهداف ویژه

- ۱- تعیین دلایل استفاده و یا عدم استفاده از مشاوره مهندسين توسط کشاورزان
- ۲- تعیین موانع و محدودیت های استفاده از مهندسين کشاورزی توسط کشاورزان و راهکارهای آن
- ۳- تعیین لیاقت ها و توانایی های مهندسين تا بتوانند جذب بخش خصوصی در زمینه کشاورزی شوند.
- ۴- تعیین نوع گرایش تخصصی مهندسين کشاورزی مورد نیاز در بخش خصوصی کشاورزی.

## ۴-۳-۳- روش تحقیق

این زیر پروژه تحقیقاتی با روش توصیفی انجام و بدین منظور از تکنیک پیمایش (Survey) استفاده شده است در این روش از نمونه گیری هدفمند (باتوجیه زیر) استفاده گردیده است. جامعه آماری مورد نظر کشاورزان می باشند که به چهار گروه اصلی زارع - باغدار - دامدار و مرغدار تقسیم شده اند (دلیل آن در بند ۶-۴ مطرح شده است). به منظور تماس با کشاورزان مذکور ۵ استان در میان استانهای کشور به نحوی انتخاب شدند که هم پراکنندگی جغرافیایی را حفظ کنند و هم در فعاليتهاهای اصلی کشاورزی سهم قابل توجهی داشته باشند. لذا استانهای :

آذربایجان غربی - مرکزی - فارس - مازندران و ایلام در نظر گرفته شدند. کلاً ۸۵ پرسشنامه در بین کشاورزان توزیع شد که از میان این ۸۵ پرسشنامه ۴۰ پرسشنامه قابل تجزیه و تحلیل بدست آمد و مبنای داده پردازی قرار گرفت، برای تجزیه و تحلیل آماری از نرم افزار SPSS استفاده شده است.

روایی صوری (Face validity) پرسشنامه از طریق نظرخواهی از متخصصین زیربط سنجیده شد بدین صورت که پرسشنامه تحقیق در اختیار ۴ نفر از اساتید قرار گرفته و از نظرات اصلاحی آنها در تهیه پرسشنامه استفاده شده است و روایی آن مورد تأیید آنان قرار گرفته است.

سؤالات پرسشنامه دو دسته بودند؛ یک دسته سوالات بسته و یک دسته سوالات باز که سوالات باز با روش تحلیل محتوایی (Content Analysis) تجزیه و تحلیل شد.

### ۴-۳-۴- نتایج و یافته‌ها

بعد از تجزیه و تحلیل داده‌ها توسط نرم‌افزار SPSS، نتایج ویافته‌ها بصورت آمار و ارقام و جداول مربوطه در این قسمت آورده شده است.

در این قسمت ابتدا به توصیف نمونه مورد مطالعه در زمینه خصوصیات فردی و سپس اجتماعی و اقتصادی پرداخته شده است سپس بکارگیری در حال حاضر فارغ‌التحصیلان کشاورزی توسط کشاورزان مورد بررسی قرار می‌گیرد و در ادامه موارد زیر تحلیل و ارائه می‌گردد:

- استفاده از مشاوره مهندس کشاورزی در فعالیتهای مختلف توسط کشاورزان به ذکر دلائل آن
- لیاقت‌ها و توانائی مهندسان کشاورزی برای استخدام در بخش خصوصی
- موانع و محدودیتهای مهندسان کشاورزی و راهکارهای آن
- مناسب‌ترین روش بهره‌گیری از خدمات مهندسان کشاورزی توسط کشاورزان
- زمینه‌های استفاده از مهندس کشاورزی توسط کشاورزان اعم از فنی، مشاوره‌ای، مدیریتی و تجارتي

### ۴-۳-۴-۱- توصیف نمونه مورد مطالعه

در میان این ۴۰ نفر، ۱۷ نفر زارع، ۱۲ نفر باغدار، ۷ نفر مرغدار و ۴ نفر دامدار می‌باشند.

### وضعیت گروه سنی

توزیع فراوانی کشاورزانی که پرسشنامه‌ها را پرکرده‌اند نشان می‌دهد که ۴۰٪ کمتر از ۴۰ سال، ۳۰٪ بین ۴۰ تا ۵۰ سال و بقیه بیشتر از ۵۰ سال سن دارند؛ میانگین سن افراد ۴۶/۲ می‌باشد.

### ۴-۳-۴-۲- سابقه اشتغال به کشاورزی

۵۸/۸ درصد تا ۲۰ سال سابقه اشتغال به کشاورزی دارند و ۱۷/۶ درصد بین ۲۰ تا ۴۰ سال سابقه اشتغال دارند و ۲۳/۶ درصد هم بیشتر از ۴۰ سال سابقه دارند.

### ۴-۳-۴-۳- وضعیت تحصیلات

از تعداد ۴۰ کشاورز مورد مطالعه (جدول ۴-۳)، ۳ نفر تحصیلات خود را مشخص نکردند و ۳۷ نفر باقیمانده یک نفر (۲/۷٪) بیسواد و ۲۲ نفر (۵۹/۴٪) تحصیلات دیپلم و بالاتر از آن دارند

جدول ۴-۳- میزان فراوانی و درصد تحصیلات

میزان تحصیلات	فراوانی	درصد
بی‌سواد	۱	۲/۷
خواندن و نوشتن	۶	۱۶/۲
دبستان	۵	۱۳/۵
راهنمایی	۳	۸/۱
دیپلم	۱۳	۳۵/۱
فوق دیپلم	۴	۱۰/۸
لیسانس	۵	۱۳/۵
جمع	۳۷	۱۰۰

### ۴-۳-۴-۴- مقدار واحدهای تولیدی

در جدول ۴-۴ میانگین واحدهای تولیدی آزمودنی‌ها یا گروه مورد مطالعه آورده شده است.

جدول ۴-۴- تعداد واحدهای تولیدی کشاورزی به تفکیک نوع فعالیت

نوع واحد تولیدی	میانگین
زمین زراعی	۳۴ هکتار
باغ	۱۶/۴ هکتار
دام	۲۴۳ رأس
مرغ	۲۷۸۵۷ قطعه

### ۴-۳-۴- خصوصیات اجتماعی و اقتصادی

از میان کشاورزان مذکور، ۲۰ نفر عضو تعاونی تولید، ۱۹ نفر عضو تعاونی روستایی و ۴ نفر عضو شورای اسلامی روستا هستند. از طرفی حدود ۲۹/۶ درصد از آزمودنی‌ها عضو شورا نیستند ولی همکاری زیادی با شورای اسلامی دارند. از لحاظ دریافت وام، حدود ۲۳ نفر، وام دریافت کرده‌اند که میانگین وام دریافتی ۸۴۱۳۸۸۸۰ ریال بوده است.

### ۴-۳-۴- بکارگیری فارغ‌التحصیلان کشاورزی

۲۴ نفر (۶۱/۵ درصد) تا به حال در فعالیتهایشان از وجود یک مهندس کشاورزی بهره برده‌اند و نوع قراردادی با مهندس مربوطه بسته‌اند به قرار زیر: ۱۴ نفر (۷۰٪) اظهار داشته‌اند که از کارشناسان سازمان کشاورزی و جهاد استفاده کرده‌اند و قرارداد خاصی نبسته‌اند، ۴ نفر نیز (۲۰٪) پیمان قراردادی بسته بودند و یک نفر (۵٪) سهم‌بری و یک نفر دیگر نیز قرارداد روزمزدی بسته بود. صرف‌نظر از بحث کشاورزانی که تا به حال از مشاوره مهندس کشاورز استفاده کرده‌اند یا خیر، حدود ۳۱ نفر (۷۹/۵ درصد) حاضرند در فعالیتهایشان از خدمات مشاوره‌ای یک مهندس کشاورزی استفاده کنند و ۸ نفر (۲۰/۵ درصد) نیز حاضر به استفاده از این مشاوره نیستند دلائل استفاده از کارشناس کشاورزی در جدول ۴-۵ آمده است:

جدول ۴-۵- اولویت‌بندی دلایل استفاده از مشاوره مهندسين توسط کشاورزان

درصد	فراوانی	دلایل
۵۴	۱۳	افزایش تولید
۲۵	۶	کاهش هزینه تولید
۱۲/۵	۳	استفاده از دانش و تکنولوژی روز
۴/۳	۱	کسب تجربه
۴/۳	۱	افزایش اطلاعات
۱۰۰	۲۴	جمع

همانطور که در جدول ۴-۵ مشاهده می‌شود، افزایش تولید و کاهش هزینه تولید دلایل اصلی برای استفاده از مشاوره مهندسين کشاورزی می‌باشد. در جدول ۴-۶ نیز دلایل عدم استفاده از کارشناس کشاورزی توسط کشاورزان عرضه گردیده است.

جدول ۴-۶- اولویت‌بندی دلایل عدم استفاده از مشاوره مهندسين توسط کشاورزان

درصد	فراوانی	دلایل
۴۳	۳	بی‌نیاز از مهندس به دلیل تجربه کافی کشاورز
۲۸/۶	۲	سرمایه کم کشاورز
۱۴/۲	۱	عدم کارایی مهندس
۱۴/۲	۱	وجود مراکز خدمات و دریافت مشاوره رایگان
۱۰۰	۷	جمع

همانطور که در جدول بالا مشاهده می‌شود، زمانی که کشاورزان از تجربه و سرمایه لازم برخوردارند خود را بی‌نیاز به مشاوره و بهره‌گیری از دانش مهندسين کشاورزی می‌پندارند. کشاورزان اظهار می‌داشتند که مهندسين در حال حاضر کارایی چندانی ندارند و برای استخدام، آنان باید مجهز به لیاقت‌ها و توانایی‌های خاصی باشند که در جدول ۴-۷ منعکس شده است.

جدول ۴-۷- اولویت‌بندی لیاقت‌ها و توانائی‌های مهندسين برای استخدام در بخش خصوصی

اولویت	امتیاز	لیاقت‌ها و توانائی‌ها
۱	۵۶	برخورداری از تجربه کاری
۲	۲۳	داشتن تخصص
۳	۲۱	ویژگی شخصیتی خوب
۴	۱۷	اطلاعات وسیع و جدید
۵	۱۳	توانائی تشخیص مشکلات و حل آن
۶	۷	مسلط به اجرای طرحهای کشاورزی
۷	۵	توانایی ترویج مطالب

همانطور که در جدول ۴-۷ مشاهده می‌شود دارا بودن تجربه و تخصص و ویژگیهای شخصیتی (تعهد، علاقه به کار کشاورزی، دلسوزی و ...) در صدر لیاقت‌ها و توانائی‌های مورد نیاز مهندسين باید باشند.

#### ۴-۳-۷- رشته تحصیلی مناسب برای کشاورزان

همانطور که در جدول ۴-۸ مشاهده می‌شود ۲۴ نفر (۶۴/۹ درصد) اظهار داشته‌اند که به یک مهندس کشاورزی عمومی نیاز دارند تا همه مشکلاتشان را درک کند و سپس در حل آن بکوشد.

جدول ۴-۸- اولویت‌بندی رشته تحصیلی مورد نیاز کشاورزان

درصد	فراوانی	رشته تحصیلی
۶۴/۹	۲۴	کشاورزی عمومی
۲۴/۳	۹	علوم دامی
۸/۱	۳	زراعت
۲/۷	۱	باغبانی

کشاورزی عمومی را شامل بر رشته‌های گیاهپزشکی، خاکشناسی، زراعت و ترویج و آموزش کشاورزی دانستند که مورد نیازشان می‌باشد.

### ۴-۳-۸- موانع و محدودیت‌های اشتغال دانش‌آموختگان کشاورزی

کشاورزان در حال حاضر موانع و محدودیت‌های زیادی را در راه استخدام مهندسين کشاورزی می‌بینند و بعضاً راهکارهایی نیز ارائه دادند که در جدول ۴-۹ به آن اشاره می‌شود:

جدول ۴-۹- اولویت‌بندی موانع و محدودیت‌های استخدام مهندسين کشاورزی توسط کشاورزان

اولویت	امتیاز	موانع و محدودیت‌ها
۱	۳۵	پائین بودن قدرت مالی کشاورزان
۲	۳۱	عدم کارآئی مهندسين کشاورزی
۳	۱۳	عدم توجه اقتصادی در بخش کشاورزی
۴	۷	موانع فرهنگی و اجتماعی
۵	۷	عدم اعتماد کشاورزان به مهندسين
۶	۴	پائین بودن ریسک‌پذیری کشاورزان
۷	۳	دیم‌زار بودن اراضی کشاورزی در ایران
۸	۳	کافی نبودن اراضی
۹	۲	عدم آگاهی کشاورزان به مزایای استفاده از مشاوره با مهندس
۱۰	۱	پائین بودن روحیه مشارکت
۱۱	۱	مقرون به صرفه نبودن برای کارشناس
۱۲	۱	مشخص نبودن سابقه کاری مهندسين

همانطور که مشاهده می‌شود موانع اصلی، پائین بودن قدرت مالی کشاورزان و عدم کارائی مهندسين می‌باشند.

قابل ذکر است که موانع فرهنگی و اجتماعی یکی از موانع مهم می‌باشد که عبارت است از: پست شمردن و بی‌مقدار دانستن کار کشاورزی بین مردم و بالطبع در علاقمندی مهندسين کشاورزی به کارشان تأثیر سوء می‌گذارد.

کشاورزان به منظور رفع این موانع و محدودیت‌ها، راهکارهایی پیشنهاد داده‌اند که در جدول ۴-۱۰ آورده شده است.

جدول ۴-۱۰- اولویت‌بندی راهکارهای رفع موانع اشتغال

اولویت	امتیاز	راهکارها
۱	۳۱	حمایت دولت از بخش کشاورزی
۲	۲۷	کاربردی و تجربی شدن علوم کشاورزی در دانشگاه
۳	۱۳	ایجاد علاقمندی در مهندسين کشاورزی پیاده کرده مسائل ترویجی و تبلیغی برای بالا بردن آگاهی کشاورز
۴	۸	نسبت به موضوع
۵	۴	ایجاد مزارع نمونه به وسیله مهندسين
۶	۴	تشکیل تعاونی جهت ارتباط با مراکز علمی
۷	۴	پائین آوردن سطح توقع مهندسين
۸	۳	ایجاد شرکتهای تخصصی کشاورزی
۹	۱	یکپارچگی مزارع در سطح گسترده

همانطور که مشاهده می‌شود حمایت دولت از بخش کشاورزی و کاربردی شدن علوم کشاورزی در دانشگاه مهم‌ترین راهکارها می‌باشند.

#### ۴-۳-۴- روشهای بهره‌گیری از خدمات مهندسين کشاورزی

کشاورزان اظهار داشتند که در صورت رفع موانع و محدودیت‌ها میلند به استخدام مهندسين بپردازند و بهترین روش بهره‌گیری از مهندسان کشاورزی را شراکت در افزایش تولید نام بردند. جدول ۴-۱۱ مؤید این قضیه است.

جدول ۴-۱۱- اولویت بندی روش بهره‌گیری از خدمات مهندسين کشاورزی

درصد	فراوانی	روش بهره‌گیری از خدمات مهندس
۴۶/۴	۱۳	شراکت در افزایش تولید
۲۵	۷	مزدبگیری بر حسب ساعت کار
۱۷/۹	۵	سهم‌بری
۱۰/۷	۳	شرکت تخصصی کشاورزی

#### ۴-۳-۴-۱۰- نوع خدمات مورد نیاز کشاورزان

با توجه به این که در جهت استخدام مهندسين بايد مشخص شود که بیشترین نیاز به چه نوع خدمتی توسط مهندس کشاورزی می‌باشد، از کشاورزان سؤال شد که اولویت را در بین زمینه‌های مشاوره‌ای، فنی، مدیریتی و تجارتي مشخص کنند که در جدول ۴-۱۲ نتایج پس از تحلیل و امتیازدهی عرضه گردیده است.

جدول ۴-۱۲- نوع خدماتی که از مهندسين کشاورزی انتظار می‌رود.

اولویت	امتیاز	نوع خدمت
۱	۱۲۸	فنی
۲	۱۱۷	مشاوره‌ای
۳	۱۱۰	مدیریتی
۴	۷۰	تجارتي

یکی از راههای استفاده از جمع مهندسين(یا کارشناسان متخصص در رشته‌های مختلف کشاورزی) توسط کشاورزان، تشکیل شرکت تعاونی مانند خدمات مشاوره‌ای، خدمات مکانیزاسیون، خدمات حفظ نباتات و غیره می‌باشد، از آنجا که در ایران چنین شرکت‌هایی به تازگی راه‌اندازی شده‌اند، از کشاورزان در مورد امکان تشکیل و یا گسترش آنها پرسیده شد که ۲۴ نفر ( ۸۵/۷ درصد) آن را ممکن دانستند و به آن احساس نیاز کردند و ۳ نفر (۱۴/۳ درصد) نیز آنرا ضروری ندانستند.

کشاورزان در پاسخ به این سؤال که چند درصد از آنها حاضر به استخدام مهندس کشاورزی می‌باشند، پاسخهای متنوعی اظهار کردند که تحلیل محتوایی پاسخها نشان می‌دهد که بالغ بر ۱۶/۶ درصد از کشاورزان حاضر به استخدام مهندس کشاورزی و پرداخت حقوق و مزایای آنها هستند. اینان نیز شرط استخدام و انجام تعهدات خود را به رونق کشاورزی منوط دانستند.

## **فصل ۵**

### **خلاصه مطالب بخش دوم و رهیافتها**

**۵-۱- مقدمه**

**۵-۲- نتیجه‌گیری از تحقیق و بررسی مسائل مربوط به عرضه نیروی انسانی  
متخصص کشاورزی**

**۵-۳- نتیجه‌گیری از بررسی مسائل مربوط به تقاضا برای نیروی انسانی  
متخصص کشاورزی**

## فصل ۵: خلاصه مطالب بخش دوم و رهیافت‌ها

### ۵-۱- مقدمه

بخش دوم نتایج بررسی، و آسیب‌شناسی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان در بخش کشاورزی را ارائه کرد. اشتغال دو وجه متمایز ولی موثر بر یکدیگر دارد. اولین وجه آن موضوعات و مسائل مربوط به عرضه و تربیت نیروی انسانی است. این مهم در فصل سوم مطرح و از دو منظر مسائل مورد تحلیل علمی و تحقیق میدانی قرار گرفت: منظر اول دیدگاه دانش‌آموختگان کشاورزی جویای کار بود، و منظر دوم دیدگاه والدین داوطلبین ورود به دانشگاه‌ها بعنوان نماینده‌ای از جو عمومی جامعه نسبت به اشتغال و تحصیل در رشته‌های کشاورزی.

وجه دوم اشتغال مسائل تقاضای بازار کار برای نیروی متخصص کشاورزی است که این امر در فصل چهارم مورد کنکاش قرار گرفته است. در این فصل نیز دیدگاه مسئولین اجرائی و رؤسای سازمان‌های مسئول بخش کشاورزی از یک سو و با دو زیر پروژه که با روش مصاحبه حضوری و پیمایش انجام شده و اکاوی و نتایج منعکس گشت و از سوی دیگر نظر صاحبان حرف و کارفرمایان بخش خصوصی نسبت به استخدام و بکارگیری نیروی متخصص کشاورزی تحلیل و ارائه گردیده است. در این فصل اهم نتایج و استنباط‌هایی که از نتایج تلاش‌های فوق‌الذکر حاصل شده است ارائه می‌گردد.

### ۵-۲- نتایج بررسی مسائل عرضه نیروی متخصص کشاورزی

#### ۵-۲-۱- جمع‌بندی نتایج دیدگاه دانش‌آموختگان نسبت به عرضه نیروی متخصص

#### کشاورزی

این قسمت که با نیت جمع‌آوری و تحلیل دیدگاه دانش‌آموختگان کشاورزی که در حال حاضر بیکار و جویای شغل هستند انجام شد، نتایجی ببار آورد که از یک سو در برآورد نیروی متخصص کشاورزی مورد نیاز مؤثر است و از سوی دیگر وضعیت

اشتغال فارغ‌التحصیلان کشاورزی را از دیدگاه کسانی که زمینه‌ها و امکانات مختلف برای اشتغال را آزموده و تجربیاتی در این باره اندوخته‌اند را روشن می‌سازد. اهم نتایج این قسمت به شرح زیر عرضه می‌گردد:

۵-۲-۱-۱- میانگین سن دانش‌آموختگان جویای کار بین ۲۶/۳۲ سال، و میانگین مدت بیکاری آنها ۲۲/۰۶ ماه (حدود ۲ سال) می‌باشد. در حال حاضر ۵۶/۶٪ از فارغ‌التحصیلان بیکار مرد، و بقیه از خانمها هستند. با توجه به افزایش نرخ پذیرش دختران به رشته‌های کشاورزی و ترجیح بخش خصوصی و دولتی به استخدام کارشناس مرد برآورد می‌شود که نرخ بیکاری کارشناسان کشاورزی زن افزایش یابد.

۵-۲-۱-۲- بیشترین دانش‌آموختگان کشاورزی بیکار در رشته‌های زراعت و اصلاح نباتات، گیاهپزشکی بوده و از طرف دیگر در رشته علوم و صنایع غذایی فارغ‌التحصیل بیکار که تقاضای خود را به مؤسسات کشاورزی و جهاد ارائه کرده باشد وجود نداشت.

۵-۲-۱-۳- رابطه منفی و معنی‌دار بین مدت بیکاری با معدل دوره تحصیل حاکی از آن است که کسانی که موفقیت تحصیلی بالاتری دارند در کسب شغل نیز موفق‌تر هستند. ولی اکثریت فارغ‌التحصیلان بیکار عملکرد و معدلی متوسط داشته‌اند.

۵-۲-۱-۴- میانگین مدت بیکاری دانش‌آموختگان واحدهای مختلف دانشگاه آزاد از فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های دولتی بطور معنی‌داری بیشتر است.

۵-۲-۱-۵- اکثریت فارغ‌التحصیلان بیکار به ادارات کشاورزی، جهاد سازندگی و سازمانهای جنگل و مراتع برای کسب شغل مراجعه کرده‌اند و برخی (حدود ۳۲ درصد) که ادارات غیرمرتبط با تخصص خود مانند بانکها، پست و غیره مراجعه نموده‌اند.

۵-۲-۱-۶- مهمترین دلیل عدم استخدام در بخش دولتی نداشتن مجوز استخدام و نبود نیاز به کارشناس، در بخش خصوصی عدم نیاز، محدودیت‌های محیط کاری و نداشتن معرف

یا پارتی، و در بخش خوداشتغالی عدم همکاری مؤسسات دولتی، عدم هماهنگی بانکها در دادن وام، نداشتن سرمایه و تجربه کاری عنوان شده است.

۵-۲-۱-۷- لیاقت‌های مورد نیاز برای کسب شغل در بخش دولتی برخورداری از دانش، تجربه عملی و داشتن پارتی، در بخش خصوصی داشتن تجربه عملی، دانش، و قدرت مدیریت، و در بخش خوداشتغالی داشتن سرمایه، تجربه کاری و دانش ذکر شده است بطور کلی داشتن دانش لازم توأم با عمل و تجربه و برخورداری از ویژگیهای روانی چون قدرت رهبری و مدیریت، توکل، پشتکار و غیره در کسب شغل بسیار مؤثر تشخیص داده شد. ولی آزمودنی‌ها معتقدند که داشتن پارتی مهمترین عامل کسب شغل برای افراد شاغل می‌باشد.

۵-۲-۱-۸- اکثر دانش‌آموختگان بیکار معتقدند که قانون نظام مهندسی کشاورزی می‌تواند زمینه اشتغال آنان را فراهم سازند، دولت، مجلس و بخش خصوصی در این رابطه به ترتیب مسئول و مؤثر هستند.

۵-۲-۱-۹- در راستای افزایش دانش، و آموزش‌های عملی (از عوامل مهم برای اشتغال) پیشنهاد آزمودنی‌ها ارتقاء به کیفیت آموزش به دانشگاهها با افزایش واحدهای درسی عملی، ارتباط بیشتر دانشگاه با دستگاههای اجرائی و بخش خصوصی، و ایجاد روحیه خوداشتغالی در دانشجویان است.

۵-۲-۱-۱۰- شغل موقت تا دستیابی به شغل مناسب و مرتبط با کشاورزی و رشته تحصیلی مورد تمایل اکثریت فارغ‌التحصیلان بیکار می‌باشد. در حالی که گروه اندکی بیکار ماندن را برای قبول کارهای غیرکشاورزی ترجیح می‌دهند.

۵-۲-۱-۱۱- مهمترین موانع اشتغال از دید آزمودنی‌ها عبارت بود از: کثرت فارغ‌التحصیلان کشاورزی، نداشتن سرمایه و امکانات مالی شخصی، عدم حمایت و تلاش جدی دولت، و نداشتن دانش و مهارتهای عملی برای کارهای کشاورزی.

۵-۲-۱-۱۲- مهمترین راهکارها برای توسعه زمینه‌های اشتغالزایی بشرح زیرعنوان گردید: دادن وام و اعتبارات به فارغ‌التحصیلان، کاهش ظرفیت پذیرش دانشجو در دانشگاه‌ها، و اصلاح برنامه‌های آموزشی دانشگاه‌ها.

## ۵-۲-۲- جمع‌بندی نتایج دیدگاه والدین داوطلبان ورود به دانشگاه نسبت به عرضه

### نیروی متخصص کشاورزی

آموزش بعنوان سرمایه‌گذاری در توسعه سرمایه انسانی همواره مورد تأکید بوده است. کشاورزی نیز یکی از مهمترین بخشهای اقتصادی است که به لحاظ ساختاری نقش مهمی در فرآیند توسعه کشور ایفاء می‌نماید، لذا وجود نیروهای متخصص و تحصیل کرده در این بخش لازم و ضروری است. ولی متأسفانه در سالهای اخیر بدلائل متعدد نظیر افزایش تعداد دانشکده‌های کشاورزی، تعداد فارغ‌التحصیلان رشته‌های کشاورزی در سطح جامعه روبه فزونی گذاشته و روز به روز بر تعداد بیکاران این رشته‌ها افزوده می‌شود.

۵-۲-۲-۱- یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که در حال حاضر والدین داوطلبان ورود به رشته‌های کشاورزی دانشگاه‌ها توجه و نگرانی اشتغال فرزندان خود پس از فراغت از تحصیل دارند و همچنین به تأثیر آینده شغلی بر انتخاب رشته‌های کشاورزی توسط فرزندانشان اذعان داشته‌اند. از طرف دیگر والدین سرمایه و امکانات چندانی برای دراختیار گذاشتن فرزندانیشان برای مشاغل آزاد و خصوصی بویژه در بخش کشاورزی نداشته، و مسلماً والدین با توجه به کمبود تسهیلات و اعتبارات دولتی برای اشتغال آزاد فارغ‌التحصیلان انتظار دارند که فرزندانیشان پس از فراغت از تحصیل جذب مشاغل دولتی شوند، که متأسفانه روز به روز بر تعداد فارغ‌التحصیلان متقاضی کار در مشاغل دولتی افزوده می‌شود.

۵-۲-۲-۲- تحلیل دلائل و نظرات والدین داوطلبینی که رشته‌های کشاورزی را انتخاب نکرده‌اند نشانگر آن است که اکثریت آنان بدلیل عدم علاقه و نگرانی از آینده شغلی در این رشته، تمایلی به تحصیل در رشته‌های کشاورزی ندارند.

با توجه به نتایج این مطالعه، پیشنهادات زیر به منظور بهبود وضعیت اشتغال فارغ‌التحصیلان کشاورزی ارائه می‌شود:

۵-۲-۳- با توجه به اینکه والدین، سرمایه و امکانات چندانی برای خود اشتغالی فرزندان در بخش کشاورزی نداشته و سیاست کلان دولت نیز کوچک شدن مجموعه دولت و در نتیجه کاهش مشاغل دولتی می‌باشد، لازم است امکان پرداخت تسهیلات توسط بانکها و مؤسسات مالی، برای خوداشتغالی فارغ‌التحصیلان کشاورزی یا تشکیل گروه‌های تعاونی فارغ‌التحصیلان به منظور مشاغل تولیدی و خدمات رسانی، فراهم شود.

۵-۲-۴- تأکید بیشتر بر دوره‌های کارورزی در سیستم آموزشی دانشکده‌های کشاورزی و آماده نمودن دانشجویان برای مشاغل خوداشتغالی و آزاد.

۵-۲-۵- در سال آخر دوره متوسطه، تأکید بیشتری بر آشنایی دانش‌آموزان با مشاغل و حرف از جمله کشاورزی شود تا دانش‌آموزان با آشنایی و دید بهتر اقدام به انتخاب رشته نمایند.

۵-۲-۶- در صورت امکان درصدی از سهمیه رشته‌های کشاورزی به روستازادگان دارای دیپلم کشاورزی اختصاص داده شوند زیرا این دسته از داوطلبان علاوه بر اینکه دارای امکانات در روستا می‌باشند در طول دوران تحصیل در هنرستانها و مراکز آموزش کشاورزی، آشنایی بیشتری با حرفه کشاورزی و تسلط عملی بهتری برای خوداشتغالی دارند.

## **۵-۳- نتیجه گیری از بررسی مسایل مربوط به تقاضا برای نیروی انسانی**

### **متخصص در بخش کشاورزی**

#### **۵-۳-۱- جمع‌بندی دیدگاه مسئولین کشاورزی و جهاد سازندگی استانها**

این زیر پروژه با روش مصاحبه نیم ساختاری و ژرف نگر با رؤسای سازمانهای کشاورزی و جهاد سازندگی استانها و با حضور چند تن از مسئولین ذیربط آن سازمانها اطلاعات لازم را بدست داد و سپس با تحلیل محتوی آنها را تجزیه و تحلیل و استنباط‌های

لازم را ارائه داد. این زیر پروژه که از نظر زمان وقوع اولین قسمت تحقیق بود راهنمائی بسیار موثر در طراحی و کسب اطلاعات سایر زیر پروژه ها گردید و مهمترین نتایج آن بطور خلاصه و بشرح زیر عرضه میگردد:

۵-۳-۱-۱- از دید مسئولین کشاورزی و جهاد سازندگی استانها رسیدگی و کمک به اشتغال دانش آموختگان موجب توسعه کشاورزی، حمایت از تحصیل کردگان و مساعدت به روبراه شدن زندگی آنان، جلوگیری از خطرات سیاسی و روانی، و جلوگیری از فرار مغزها می باشد.

۵-۳-۱-۲- آمار فارغ التحصیلان بیکار تخمینی است و دقیق نمی باشد، و در استانهای مختلف متقاضیان کار بین ۱۵۰ تا ۹۰۰ برآورد میشدند.

۵-۳-۱-۳- بحران بیکاری دانش آموختگان کشاورزی با توجه به کمی سرمایه گذاری دولت در بخش کشاورزی و کم شدن رونق کشاورزی، و از دیگر سو افزایش شدید فارغ التحصیلان مازاد بر قدرت جذب ایجاد شده پیش بینی میشود که در دهه ۱۳۸۰ بشدت گسترش یابد.

۵-۳-۱-۴- فارغ التحصیلان رشته های زراعت، و گیاهپزشکی بویژه از دانشگاه آزاد بازار کار را اشباع کرده، و اکثراً دانشجویان ضعیف وارد رشته های کشاورزی شده و چون از استعداد پائینی برخوردار هستند نمی توانند کار آفرین باشند.

۵-۳-۱-۵- عوامل مؤثر بر بیکاری فارغ التحصیلان کشاورزی شامل رشد جمعیت، نبود ثبات اقتصادی و در نتیجه گرایش از فعالیت های اقتصادی بخش خصوصی بسمت درآمد کم ولی مستمر دولتی، چند شغلی برخی از کارکنان، ضعف رونق اقتصادی بخش کشاورزی و ... می باشد.

۵-۳-۱-۶- موانع اشتغال در بخش دولتی: تورم نیروی کار، نداشتن مجوز استخدام بدلیل سیاست کاهش تصدی گری دولت و ادغام وزارتخانه های کشاورزی و جهاد سازندگی؛ در

بخش خصوصی: بازده ضعیف اقتصادی فعالیت های کشاورزی، ترجیح بکارگیری اعضای فامیل و آشنایان تا افراد متخصص غربیه، نداشتن تجربه عملی و دانش کم و نداشتن ضامن و معرف (پارتی)؛ و در بخش خود اشتغالی مشکلات واگذاری زمین و تأمین آب، نداشتن امکانات مالی لازم، سختی دریافت وام؛ و بطور کلی نامشخص بودن سیاست های بلند مدت اقتصادی و کشاورزی کشور، و نداشتن دانش و تجربه عملی دانش آموختگان، بیکاری سایر نیروهای انسانی در جامعه و ... را می توان موانع عمومی افزون بر موارد فوق ذکر کرد.

۵-۳-۱-۷- تجربیات متنوعی در سطح کشور حاصل شده است. برخی از استانها برای اشتغال فارغ التحصیلان کشاورزی تلاش بسیار خوب و چشمگیری انجام داده و نسبتاً موفق بوده اند ولی در بعضی از استانها این تلاش بسیار ضعیف بوده است. نمونه ها و مواردی از تجربیات در اصل متن مطرح گردیده است.

۵-۳-۱-۸- امکان جذب در بخش دولتی در هر استان ممکن است بین ۴ تا ۱۰ نفر در سال باشد؛ در بخش خصوصی و خود اشتغالی نیز بستگی شدید به حمایت دولت از کشاورزی دارد.

۵-۳-۱-۹- راهکارهای توسعه فعالیت های اشتغال زای بسیار متنوعی مطرح از سوی مسئولین شده است. برخی پیرامون واگذاری زمین و تأمین آب و وام و امثالهم بوده و برخی دیگر در زمینه های تغییر برنامه های آموزشی، و موارد و نمونه های از راه کارهای احتمالی نیز ارائه شده است.

### **۵-۳-۲- جمع بندی نتایج بررسی اشتغال فارغ التحصیلان کشاورزی از نظر مسئولین**

زیر پروژه "وضعیت اشتغال دانش آموختگان کشاورزی از نظر رؤسای سازمانهای کشاورزی و جهاد سازندگی کشور" با این هدف که از تجربیات، فعالیت و برنامه های در دست اجرا در سطح کشور نسبت به اشتغال فارغ التحصیلان کشاورزی آگاهی جامع حاصل گردد انجام شد. این تحقیق توصیفی با استفاده از پرسشنامه باز و بهره گیری از فن تحلیل محتوی دنبال و خلاصه اهم نتایج حاصله بشرح زیر ارائه میگردد:

۵-۳-۲-۱- مهمترین ملاک و معیار استخدام کارشناسان کشاورزی از دید رؤسای سازمان های کشاورزی و جهاد سازندگی برخورداری از دانش، اطلاعات فنی و مهارتی، و استعدادهای افراد است.

۵-۳-۲-۲- بیش از ۹۰ درصد از مسئولین دیدگاه اقتصادی در تدوین اهداف و برنامه ریزی آموزشی متمرکز را در آموزش عالی ترجیح میدهند. دلیل عمده آنها براین موضع گیری حفظ تعادل بین عرضه و تقاضای نیروی کار و جلوگیری از بیکاری فارغ التحصیلان است.

۵-۳-۲-۳- مهمترین موانع اشتغال از دید مسئولین ضعف علمی و مهارتی فارغ التحصیلان، سختی دریافت وام و قوانین دست و پاگیر اداری، نداشتن سرمایه و امکانات مالی، نداشتن مجوز و اعتبارات برای استخدام، و عدم تعادل بین عرضه و تقاضا برای کارشناسان کشاورزی عنوان شده است.

۵-۳-۲-۴- راههای توسعه اشتغال از دید مسئولین عبارتند از: بهبود کیفیت آموزش های عملی و علمی در دانشگاهها، فراهم کردن شرایط راحت تر دریافت وام و اعتبارات بانکی، فعال کردن بخش خصوصی کشاورزی و سرمایه گذاری بیشتر دولت در بخش کشاورزی.

۵-۳-۲-۵- فعالیت های انجام شده جهت استخدام در بخش دولتی تقریباً ناچیز؛ در بخش خصوصی محدود به تشکیل تعاونی های فارغ التحصیلان، والزام کشاورزان و دامداران به بکارگیری کارشناسان کشاورزی؛ و در بخش خود اشتغالی واگذاری زمین، مهیاسازی زمینه تشکیل تعاونی های تولیدی، و کمک به دریافت تسهیلات بانکی، و .... می باشد.

۵-۳-۲-۶- لیاقت ها و مهارت های مورد نیاز کارشناسان از دید آزمودنی ها برای استخدام در بخش دولتی داشتن تخصص و تجربه و مهارت های علمی و عملی، برخورداری از خصوصیات شخصیتی نظیر پشتکار و تعهد و علاقمندی، و آمادگی خدمت در روستا؛ و این لیاقت ها برای بخش خصوصی و یا خود اشتغالی شامل: داشتن مهارت های

عملی و توانائی انجام کار، داشتن تخصص و توان علمی، برخورداری از قدرت تجزیه و تحلیل اقتصادی، و توانائی مدیریت ... می باشد.

۵-۳-۲-۷- بهبود کیفیت آموزش دانشگاهها بشرح زیر توصیه گردیده است:  
افزایش دروس عملی و کاربردی، انجام کار آموزی بیشتر دانشجویان، ارائه درسی برای آشنائی دانشجویان با حرف کشاورزی، .....

۵-۳-۲-۸- زمینه های بالقوه اشتغال فارغ التحصیلان کشاورزی در بخش دولتی برای انجام وظایف زیر پیش بینی گردید:  
ارتقاء سطح علمی و تخصصی کشاورزان،  
ارتباط با سازمانهای دولتی،  
اعمال مدیریت،  
انجام برنامه ریزی های توسعه کشاورزی،  
داشتن انگیزه قوی خدمت.

۵-۳-۲-۹- زمینه های اشتغال در بخش خصوصی نیز بشرح زیر معین گردید:  
تشکیل شرکتهای تعاونی (تولید بذر و نهال، پخش کود و سم و غیره، شرکتهای مشاوره ای، خدمات مکانیزاسیون، بازاریابی و بازاریابی، دامداری، پرواربندی، شیلاتی) توسعه صنایع غذایی و بسته بندی....

۵-۳-۲-۱۰- زمینه های توسعه فعالیت های خود اشتغالی برای کارشناسان کشاورزی نیز بنحو زیر پیشنهاد گردید:  
ارائه خدمات فنی و مشاوره ای به بهره برداران بخش کشاورزی،  
تولید نهال، گل، گیاه و سایر محصولات زراعی و باغی،  
کشت گیاهان گلخانه ای، توزیع نهاده ها، طرح طوبی..  
طرح های کوچک دامداری، پرواربندی، مرغداری...  
تشکیل تعاونی ها با همکاری سایر دانش آموختگان بیکار....

## ۵-۳-۳- جمع‌بندی نتایج بررسی نظرات صاحبان حرف و کارفرمایان نسبت به استخدام

### کارشناسان کشاورزی در بخش خصوصی

۵-۳-۳-۱- با توجه به این که زمینه مستعدی در بخش خصوصی جهت استخدام مهندسين کشاورزی وجود دارد ولی در حال حاضر، تنها ۱۶/۶ درصد از کشاورزان حاضر به استخدام مهندس هستند و با شرایط کنونی، جذب مهندسين کشاورزی در بخش خصوصی غیرممکن جلوه می‌کند.

۵-۳-۳-۲- مهمترین موانع و محدودیتهایی که نمی‌گذارد ارتباط صحیح بین مهندس و کشاورز در قالب جذب مهندس کشاورزی توسط کشاورز تحقق یابد، پائین بودن قدرت مالی کشاورزان می‌باشد که گاهاً به دلایل سیاستهای نادرست دولت می‌باشد. به طوری که داد و ستد در کشاورزی ثبات مطلوب را ندارد.

۵-۳-۳-۳- در دانشگاهها علوم کشاورزی به گونه‌ای مجرد و جدا از شرایط واقعی تدریس می‌شود و مهندسين کشاورزی از کارایی مناسب برخوردار نیستند که این امر عدم اعتماد کشاورزان به مهندسين را ایجاد می‌کند.

۵-۳-۳-۴- از موانع مهم بکارگیری کارشناس کشاورزی توسط زارعین، موانع فرهنگی و اجتماعی است که متأسفانه تبدیل به سناریوی غم‌انگیزی شده است، از طرفی همه افراد و مردم معتقدند که بدون کشاورزی ادامه زندگی ممکن نخواهد بود و لذا، کشاورزی در سرلوحه برنامه دولت به عنوان یک امر محوری مطرح می‌شود و از طرفی در میان مردم کار کشاورزی کاری پست، کثیف و بی‌ارزش مطرح است. لذا بر بستر سازی فرهنگی جهت عودت ارزش واقعی به کار کشاورزی تأکید می‌گردد.

۵-۳-۳-۵- با حذف موانع و محدودیتهای، شرایط آماده می‌شود تا در کنار رونق کار کشاورزی، کشاورزان نیز از مشاوره مهندسين کشاورزی استفاده کنند، بر اساس نتایج این پژوهش، حدود ۸۰ درصد از کشاورزان حاضرند در فعالیتهایشان از خدمات مشاوره یک مهندس استفاده کنند. مهمترین دلایلی که این کشاورزان را به استفاده از مشاوره

مهندس کشاورزی ترغیب می‌کند، افزایش تولید از یک طرف و کاهش هزینه تولید از طرف دیگر می‌باشد.

۵-۳-۳-۶- کشاورزانی که راغب به استفاده از مشاوره مهندسين کشاورزی نیستند، دلائلی از قبیل عدم نیاز تخصصی به دلیل این که زارعین خود از تجربه کافی برخوردار بوده و ضمناً سرمایه کم آنها مانع توسعه کشاورزی و ناتوانی در استخدام کارشناس می‌گردد.

۵-۳-۳-۷- در حال حاضر، با توجه به گرایشهای رشته مهندسی کشاورزی، استخدام آنان با مشکل افزایش هزینه برای کشاورزان مواجه است. به نحوی که هر کشاورز حداقل به سه گرایش نیاز دارد که قطعاً هزینه را هم سه برابر می‌کند، لذا ۷۰ درصد از کشاورزان مایلند از خدمات یک مهندس کشاورزی عمومی استفاده کنند که در حال حاضر چنین گرایشی در دانشگاههای کشور وجود ندارد و ضروری است روی این مهم، تصمیمی اتخاذ شود.

۵-۳-۳-۸- به رغم ظواهر امر، آگاهی کشاورزان نسبت به بهره‌وری استفاده از مهندس کشاورزی بالا است به طوری که حدود ۴۷ درصد از کشاورزان اظهار می‌کنند اگر کارشناس کشاورزی را به صورت مزدگیری استخدام کنند، بعد از مدتی حالت انفعالی پیدا می‌کنند. لذا، پیشنهاد می‌دهند مهندس کشاورزی را به صورت شریک در افزایش تولید محصولات کشاورزی استخدام کنند تا مهندسين همیشه انگیزه کار کردن داشته باشند.

۵-۳-۳-۹- نوع خدمات مورد نیاز کشاورزان که از مهندسين انتظار دارند، در درجه اول زمینه فنی است و سپس مشاوره‌ای، مدیریتی و تجارتي می‌باشد.

۵-۳-۳-۱۰- تحلیل دیدگاههای کشاورزان حاکی از آن است که آنان بیش از حد انتظار مایل به برقراری ارتباط هر چه بیشتر با مهندسين کشاورزی می‌باشند، بنابراین موانع را باید از میان برداشت و همه اعم از مسؤولان اجرایی و دانشگاهیان باید دست به دست هم دهند تا زمینه را برای انجام این امر مهم آماده کنند. این زیرپروژه گامی بود در این جهت، امید است که مورد استفاده قرار گیرد.

## **بخش سوم**

### **بر آورد نیاز به نیروی انسانی متخصص در بخش کشاورزی**

**فصل ۶:**

**بر آورد نیاز بخش خصوصی به نیروی کارشناسی کشاورزی**

**فصل ۷:**

**بر آورد نیاز بخش دولتی (عمومی) به نیروی کارشناسی کشاورزی**

**فصل ۸:**

**خلاصه و جمع‌بندی بخش سوم**

## فصل ۶

### برآورد نیاز بخش خصوصی به نیروی کارشناسی کشاورزی

مجری : دکتر غلامحسین زمانی

همکاران : مهندس محمودی، مهندس کاوری زاده

مهندس نوری پور، مهندس حسن زاده

## **فصل ۶- برآورد نیاز بخش خصوصی به نیروی کارشناسی کشاورزی**

– مقدمه

– هدف کلی

– روش تحقیق و جمعیت مورد مطالعه

– نتایج و یافته‌ها

## فصل ۶- برآورد نیاز بخش خصوصی به نیروی کارشناسی کشاورزی

### ۶-۱- مقدمه

دانش‌آموختگان کشاورزی می‌توانند در بخش خصوصی مشغول بکار شوند. این امر امکانی بالقوه است که هر چه شرایط فراهم‌تر باشد تعداد بیشتری از تحصیل‌کردگان می‌توانند جذب این بخش شوند. در حال حاضر قریب ۰/۳ درصد از نیروی انسانی شاغل در بخش کشاورزی در مناطق روستایی دارای تحصیلات عالی (کاردانی، و کارشناسی و بالاتر) هستند. این میزان نه با نرم‌های بین‌المللی تطابق دارد و نه با سایر بخش‌های اقتصادی کشور قابل مقایسه است. از دیگر سو تزریق نیروی کارشناس به بخش خصوصی کشاورزی شامل واحدهای تولیدی، تبدیلی، توزیع نهاده‌ها، تشکلهای خدماتی و مشاوره‌ای، و حتی مؤسسات خصوصی آموزشی، ترویجی و پژوهشی موجب توسعه سریع و بهینه این واحدها خواهد شد. حضور نیروی متخصص در واحدهای مذکور موجب توسعه فعالیت‌ها و در نتیجه گسترش زمینه اشتغال سایر نیروها نیز می‌شود.

در این زیرپروژه اقدام به واکاوی نظر صاحبان حرف در کشاورزی نسبت به استخدام کارشناسان کشاورزی و چگونگی بدست آوردن معیارها یا نسبت‌های کارشناسی به بهره‌بردار پرداخته و سپس برآورد کارشناسان مورد نیاز تا سال ۱۳۹۰ ارائه و در پایان تحلیل محتوایی و کیفی نقطه‌نظرات صاحبان حرف در کشاورزی (زارعین، باغداران، دامداران و پرورش دهندگان طیور) عرضه خواهد شد.

### ۶-۲- اهداف تحقیق

در راستای برآورد نیروی انسانی متخصص مورد نیاز در بخش کشاورزی این زیرپروژه به چگونگی بکارگیری نیروهای متخصص مورد نیاز بخش خصوصی خواهد پرداخت. اهداف ویژه زیر نیز دنبال شد:

۱- تدوین معیارهای تخمین نیروی انسانی متخصص مورد نیاز در بخش خصوصی

کشاورزی

۲- برآورد تعداد کارشناس کشاورزی مورد نیاز با اعمال معیارهای فوق در واحدهای

بهره‌برداری بخش خصوصی کشاورزی

۳- بررسی و تحلیل دیدگاه صاحبان حرف در زیر گروه‌های بخش کشاورزی پیرامون استفاده از کارشناسان کشاورزی بطور مستقل و خصوصی.

### ۶-۳- روش پژوهش

در این زیر پروژه هم از روش کیفی، و هم از روش‌های کمی در تحقیق استفاده شد. جامعه مورد مطالعه صاحبان حرف در بخش کشاورزی و زیرگروه‌های آن بود. از روش نمونه‌گیری هدفمند در این تحقیق استفاده شد؛ بعبارت دیگر افراد نمونه با ویژگی‌ها و شرایطی مشخص انتخاب شدند بنحوی که اطلاعات و پاسخ آنها اهداف تحقیق را تأمین کند. سعی شد افراد نمونه با توجه به توزیع جغرافیایی، فعالیت‌های مختلف کشاورزی، و غیره از استانهای:

مرکزی، آذربایجان غربی، ایلام، فارس، و مازندران از گروه‌های مختلف اقتصادی - اجتماعی با تأکید بر قشرهای متوسط انتخاب گردیدند (جدول ۶-۱).

ابزار تحقیق فرم مصاحبه و پرسشنامه نیم ساختاری (Semi- Structured Interview) بود که با استفاده از فن مصاحبه متمرکز بر گروه (Focus Group Interview) انجام گرفت.

در هر یک از ۵ استان مذکور ۴ گروه از زراعین، باغداران، دامداران و پرورش‌دهندگان طیور برای مصاحبه با همکاری کارشناسان خبره سازمان‌های کشاورزی، و یا سازمان‌های جهادسازندگی انتخاب شدند. معمولاً در هر گروه بطور متوسط ۵ نفر حضور داشتند. هر مصاحبه با حضور سه کارشناس آموزش دیده برای مصاحبه، هماهنگی و توجیه قبلی کشاورزان انجام شد.

پس از اتمام هر مصاحبه برای کاهش اثر نظرات افراد غالب در گروه پرسشنامه معتبری که روائی آن مورد تأیید ۴ متخصص از اساتید گروه ترویج کشاورزی قرار گرفته بود توزیع گردید. نهایتاً ۱۸ مصاحبه در ۵ استان بصورت متمرکز بر گروه انجام و ۴۰ پرسشنامه کامل از ۸۵ پرسشنامه توزیع شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

همانگونه که ذکر شد بخش کیفی این تحقیق با روش تحلیل محتوی (Content Analysis) انجام و سؤالات باز پرسشنامه‌ها و متون ثبت شده در مصاحبه‌ها مورد واکاوی قرار گرفت.

جدول ۶-۱- تعداد کشاورزان حاضر در جلسات مصاحبه "متمرکز بر گروه" به تفکیک

#### استان و نوع فعالیت

استان	زیرگروه کشاورزی	زارع	باغدار	دامدار	مرغدار
فارس		۷	۵	۵	۵
مرکزی		۵	۴	۴	۴
آذربایجان غربی		۵	۵	۴	۴
ایلام		۵	۴	۵	۴
مازندران		۵	۵	-	-
کل		۲۷	۲۳	۱۸	۱۷

#### ۶-۴- زیر گروه‌های بخش کشاورزی مورد مطالعه

در اکثر بررسی‌های اقتصادی - اجتماعی مانند تحقیق پوررضانور و همکاران (۸) بر مبنای ارزش تولید و هزینه‌های واسط، کشاورزی را به زیربخش‌های زیر تقسیم کرده‌اند: زراعت، باغداری، دامپروری (دامداری و مرغداری و شکار) جنگلداری و ماهیگیری. از آنجا که در این پژوهش تأکید بر اشتغال در بخش کشاورزی است، زیر گروه‌های منابع طبیعی و شیلات و شکار مورد بررسی قرار نگرفته است و لذا چهار نوع فعالیت اصلی کشاورزی که در این تحقیق روی آنها تأکید شده است عبارتند از:

۱- زراعت، ۲- باغداری، ۳- دامداری و ۴- مرغداری

تعاریف و مفاهیم این فعالیت‌ها به قرار زیر است:

زراعت: منظور کشت و کار نباتات سالانه است؛ نباتات سالانه، معمولاً ساقه علفی دارند و پس از برداشت محصول، بوته آنها از بین می‌رود یا اینکه قسمت‌های زیرزمینی گیاه (ریشه، پیاز و نظایر آن) برای سال بعد در زمین باقی می‌ماند.

باغداری: منظور احداث و نگهداری باغهای مثمر و قلمستان و بطور کلی پرورش نباتات دائمی است. نباتات دائمی گیاهان هستند که غالباً تنه یا ساقه چوبی دارند و پس از برداشت محصول تمام یا قسمتی از گیاه در زمین باقی می‌ماند و مجدداً در سالهای بعد محصول می‌دهد.

دامداری: منظور پرورش گوسفند و بره، بز و بزغاله و گاو و گوساله است.

مرغداری : صنعت پرورش طیور در کشور ما از شش فعالیت اصلی، پرورش مرغ لاین، پرورش مرغ اجداد، پرورش مرغ مادر، تولید جوجه یکروزه، پرورش مرغ تخمگذار، پرورش مرغ گوشتی و یک فعالیت جنبی پرورش پोलت تشکیل شده است.

## ۶-۵- یافته‌ها و نتایج

### ۶-۵-۱- استخدام کارشناس توسط کشاورزان

کشاورزان با شرایط فعلی کشاورزی و اقتصادی کشور، استخدام مهندسين کشاورزی را از سوی بخش خصوصی ممکن و مقدور نمی‌دانند و نظرات کشاورزان مورد مصاحبه مورد تحلیل محتوایی قرار گرفت و عوامل تأثیرگذار بر استخدام کارشناس توسط کشاورزان به سه دسته کلی زیر تقسیم شد :

الف - سیاستگذاری دولت نسبت به بخش کشاورزی

این دسته از موانع و محدودیت استخدام بطور غیرمستقیم در عدم استخدام مهندسين توسط کشاورزان تأثیر می‌گذارد به نحوی که مشکلاتی که در ذیل به آنها اشاره می‌شود موجب منزوی شدن کشاورزی و رکود امر کشاورزی می‌گردد. و در نتیجه هیچ کشاورزی راغب به استخدام مهندس نخواهد بود. این مشکلات عبارتند از:

- عدم تضمین دولت نسبت به محصولات کشاورزی و نبود یک سیاست منطقی و ثابت در مورد بازار محصولات موجب دلسرد شدن کشاورزان می‌شود.
- عدم پیش‌بینی از وقایع و برنامه‌ریزی صحیح نسبت به مسائل مختلف کشاورزی
- عدم قدردانی و نادیده گرفتن کشاورزان در بافت فرهنگی به نحوی که در حال حاضر کار کشاورزی کاری پست و حقیر جلوه دارد.
- به دلایل سیاسی، دولتمردان خواستار رشد بیش از حد کشاورزان نیستند و کسی حاضر به تشکیل یک صنف واحد توسط کشاورزان نیست چرا که در صورت تحقق، این صنف، تبدیل به قدرت بزرگی خواهد شد.
- نداشتن نماینده‌ای مستقل در مجلس برای تدوین قوانین صحیح در حمایت از کشاورزان و کشاورزی مملکت.

## ب - عدم کارایی مهندسين کشاورزي

- در حال حاضر برنامه آموزش دانشجویان رشته کشاورزی به گونه‌ای است که نمی‌تواند آنها را از لحاظ تجربی و عملی تربیت کند و لذا مهندسين فارغ‌التحصیل از این برنامه آموزشی تنها مطالب تئوریک را می‌دانند که بسیاری از آنها با شرایط جامعه ما و اقلیم مورد نظر تطابق ندارد و لذا مشکلاتی از قبیل زیر قابل ذکر است :
- یک مهندس کشاورز، متخصص یک گرایش است و برای استخدام آنان، مهندس تک‌گرایشی جوابگو نیست و استفاده از چند مهندس با گرایش مختلف هم هزینه‌بر است و نتیجه مطلوب نیز بدست نمی‌آید.
  - مهندسين کشاورزي تجربه عملی و میدانی ندارند لذا کارایی چندانی ندارند.
  - مهندسين کشاورزي آمادگی روحی برای کار در مزارع ندارند و با کار در کنار کشاورز و محیط سخت مزرعه غریبه‌اند

## ج - عدم آگاهی کشاورزان از بکارگیری مهندسين در جهت افزایش بهره‌وری بخش کشاورزي

- کشاورزان عادت کرده‌اند که زیاد ریسک نکنند و بی‌جهت هزینه خود را بالا نبرند و بعضاً به دلایل عدم آگاهی از کارایی واقعی مهندسين کشاورزي حاضر به استخدام آنها نیستند و از طرفی آنان به مهندسان کشاورزي اعتماد ندارند.
- کشاورزان معتقدند که بعد از اینکه این محدودیت‌ها برطرف شد می‌توان اقدام به استخدام مهندس کشاورز کرد آنان اذعان می‌دارند که مطمئناً یک کشاورز به مهندس کشاورزي احتیاج دارد و باید در این زمینه کار شود.

## ۶-۵-۲- لیاقت‌های مورد نیاز مهندسين کشاورزي

- از دید کشاورزان، کارشناسان کشاورزي باید دارای لیاقت‌های ذیل باشند تا بتوانند در بخش کشاورزي مشغول شده و مفید واقع شوند:
- ۱- برخورداری از تخصص مفید و بار علمی کافی
  - ۲- تجربه عملی و میدانی
  - ۳- احساس مسئولیت و تعهد کاری و مذهبی
  - ۴- اعتماد به نفس و خلاقیت

- ۵- روحیه کافی جهت کار در شرایط مزرعه و همکاری با کشاورز  
 ۶- توان انتقال و ترویج مفاهیم علمی بین کشاورزان.

### ۳-۵-۶- معیارهای برآورد نیروی کارشناسی مورد نیاز

در ادامه معیارهایی که کشاورزان برای برآورد نیروی متخصص پیشنهاد کردند برحسب هر فعالیت بطور جداگانه ذکر می‌شود.  
 در جداول ۶-۲ تا ۶-۱۹، نظرات و پیشنهادات مختلف کشاورزان راجع به معیارها آورده شده است. خاطر نشان می‌سازد که در هر گروه مورد مصاحبه نظرات مختلفی ارائه شده که پس از بحث و تحلیل فراوان نهایتاً گروه به یک توافق کلی دست یافته و حاصل در جداول مذکور درج گردیده است.

جدول ۶-۲- نتیجه مصاحبه متمرکز بر گروه در فعالیت زراعی در استان مرکزی

ردیف	پیشنهادات
۱	هر ۶-۴ بهره‌بردار به یک مهندس کشاورزی نیاز دارد
۲	هر ۳۵۰-۳۰۰ هکتار زمین زراعی به یک گروه مهندسی نیاز دارد
۳	اگر مهندس وسیله نقلیه داشته باشد می‌توان به ۱۵۰۰ تا ۲۰۰۰ هکتار از اراضی خدمت ارائه دهد.

جدول ۶-۳- نتیجه مصاحبه متمرکز بر گروه در فعالیت باغداری، در استان مرکزی

ردیف	پیشنهادات
۱	برای هر ۷-۵ باغدار یک مهندس باغبانی بطور تمام وقت و یک مهندس گیاهپزشکی بطور پاره‌وقت (هر هفته یک بازدید) لازم است
۲	کل باغات یک روستا را می‌توان با ۲ مهندس باغبانی پوشش داد

جدول ۶-۴- نتیجه مصاحبه متمرکز بر گروه در فعالیت دامداری در استان مرکزی

پیشنهادات	ردیف
هر واحد دامداری به یک دکتر دامپزشک، یک مهندس دامپروری یک تکنسین تلقیح مصنوعی نیاز دارد.	۱
هر واحد دامداری باید حتماً از حداقل یک مهندس و حداکثر ۲ مهندس استفاده کند.	۲

جدول ۶-۵- نتیجه مصاحبه متمرکز بر گروه در فعالیت مرغداری در استان مرکزی

پیشنهادات	ردیف
هر واحد مرغداری به یک مهندس دامپروری نیاز دارد	۱
مرغدارها می‌توانند عضو شرکت تعاونی مرغداران شوند و هر تعاونی مرغداران یک یا ۲ مهندس را استخدام کند	۲

جدول ۶-۶- نتیجه مصاحبه متمرکز بر گروه در فعالیت زراعی در استان آذربایجان غربی

پیشنهادات	ردیف
هر ۵ هکتار اراضی زراعی به ۱ مهندس نیاز دارد	۱
برای استخدام مهندس، مزارع بالاتر از ۱۰ هکتار به صرفه است و تا ۳۰ هکتار یک مهندس کافی است	۲
هر بهره‌بردار نیاز به یک مهندس دارد	۳

جدول ۶-۷- نتیجه مصاحبه متمرکز بر گروه در فعالیت باغداری در استان آذربایجان غربی

پیشنهادات	ردیف
برای ۴ هکتار باغ به یک کارشناس کشاورزی نیاز است	۱
هر مهندس می‌تواند ۵ باغ بطور متوسط ۴ هکتاری را در یک منطقه برعهده گیرد	۲
تا ۱۰۰۰ هکتار را، یک مهندس می‌تواند تحت پوشش قرار دهد	۳

فعالیت دامداری در استان آذربایجان

جدول ۶-۱۲- نتیجه مصاحبه متمرکز بر گروه در فعالیت دامداری در استان ایلام

ردیف	پیشنهادات
۱	هر فارم به یک مهندس دامپروری نیاز دارد حال می‌خواهد ۵ رأس باشد یا ۲۰۰ رأس
۲	فارمهای بالای ۵۰ رأس می‌توانند ۲ مهندس استخدام کنند و زیر ۵۰ رأس یک مهندس
۳	یک مهندس دامپروری می‌تواند به ۶ گاوداری سرکشی کند

جدول ۶-۱۳- نتیجه مصاحبه متمرکز بر گروه در فعالیت مرغداری در استان ایلام

ردیف	پیشنهادات
۱	هر واحد مرغداری یک مهندس نیاز دارد
۲	یک مهندس می‌تواند ۲ یا ۳ واحد مرغداری را سرکشی کند ولی بدلائل مختلف از جمله بهداشتی صحیح نیست

جدول ۶-۱۴- نتیجه مصاحبه متمرکز بر گروه در فعالیت دامداری در استان فارس

ردیف	پیشنهادات
۱	هر واحد دامداری، یک مهندس نیاز دارد
۲	واحدهای کنار هم می‌توانند از یک مهندس استفاده کنند
۳	برای زیر ۱۰ رأس صرفه اقتصادی ندارد مهندس استخدام کنند و می‌توانند چند دامدار با هم یک مهندس استخدام کنند، یک مهندس می‌تواند ۳۰۰ رأس را هم سرکشی کند

جدول ۶-۱۵- نتیجه مصاحبه متمرکز بر گروه در فعالیت مرغداری در استان فارس

ردیف	پیشنهادات مختلف
۱	در هر مرغداری باید با یک مهندس کار کند
۲	مرغداریهای بالاتر از ۲۰۰ هزار قطعه که حالت مجتمع را دارند باید بیش از یک مهندس استفاده کنند

جدول ۶-۱۶- نتیجه مصاحبه متمرکز بر گروه در فعالیت زراعی استان فارس

ردیف	پیشنهادات
۱	استفاده از ۵ هکتار زمین توسط مهندس مربوطه و مقایسه کار وی با کار خود کشاورز و سپس تصمیم به استخدام وی
۲	اگر مهندس کارآیی داشته باشد و بتواند تولید را بالا ببرد برای کشاورز به صرفه است که یک مهندس استخدام کند
۳	بهرتر است برای اشتغال مهندسین، زمین در اختیارشان قرار گیرد تا خودشان کار کنند تا الگو باشد

جدول ۶-۱۷- نتیجه مصاحبه متمرکز بر گروه در فعالیت باغی استان فارس

ردیف	پیشنهادات
۱	اگر یک مهندس بتواند ۱۰٪ تولید را بالا ببرد به راحتی جذب می‌شود
۲	حالت ایده‌آل آن است که هر بهره‌بردار یک مهندس در اختیار داشته باشد
۳	مهندس خبره و با تجربه می‌تواند چندین بهره‌بردار را مشاوره دهد

جدول ۶-۱۸- نتیجه مصاحبه متمرکز بر گروه در فعالیت زراعی در استان مازندران

ردیف	پیشنهادات
۱	کل کشاورزان یک روستا اگر متحد باشند می‌توانند ۲ تا ۳ مهندس استخدام کنند
۲	هر ۴ یا ۵ کشاورز می‌توانند یک مهندس استخدام کنند
۳	هر ۵۰ هکتار، به یک مهندس نیاز دارد

جدول ۶-۱۹- نتیجه مصاحبه متمرکز بر گروه در فعالیت باغداری در استان مازندران

ردیف	پیشنهادات
۱	هر ۱۰ تا ۱۵ باغ یک مهندس لازم دارد
۲	بستگی به تجربه مهندس دارد، یک مهندس توانایی سرکشی ۶ به باغ را دارد بطوریکه هر روز به یک باغ بطور کامل سرکشی کند

## ۶-۵-۴- سازه‌های مؤثر بر تعیین معیارهای برآورد

از نتایج منعکس شده در جداول ۶-۲ تا ۶-۱۹ تحلیل مذاکرات صاحبان حرف کشاورزی عوامل زیر در تعیین و تصمیم‌گیری نسبت به معیارهای برآورد نیروی متخصص کشاورزی مؤثر تشخیص داده شد:

- ۱- سطح واحدهای بهره‌برداری در زمینه فعالیت‌های زراعی و باغداری و نیز تعداد واحد بهره‌برداری در زمینه فعالیت دامداری
- ۲- تعداد بهره‌برداران
- ۳- دفعات مراجعه متخصص به مجموعه بهره‌برداری در ماه
- ۴- نوع خدمت متخصص به بهره‌برداران اعم از مشاوره، اجرا، مدیریت و ...
- ۵- نوع تخصص کارشناس (عمومی، و یا تخصص‌های مختلف کشاورزی)
- ۶- میزان خدمت قابل عرضه کارشناس در ماه به هر واحد بهره‌برداری

چهار عامل اول در مدل ارائه شده برای تبیین نیاز به متخصص دخالت داده شده نسبت به عامل پنجم، شایان ذکر است که کشاورزان بیشتر مهندسان کشاورزی عمومی را می‌پسندند تا مهندسان کشاورزی رشته‌ای و تک‌گرایشی، این ترجیح بدلیل زیر است:

- برای استفاده کامل از علم و تخصص کشاورزی در یک مزرعه حداقل ۳ و بطور متوسط ۴ گرایش مانند زراعت، گیاهپزشکی، خاکشناسی و ترویج لازم است و بکارگیری ۴ مهندس در یک مزرعه موجب بالا رفتن هزینه می‌شود و نیز هماهنگی را مشکل می‌کند و لذا منظور کشاورزان از استخدام یک مهندس، یک کارشناس عمومی کشاورزی است که برای تحقق این امر لازم است برنامه‌های آموزشی دانشگاهها تغییر یابد به نحوی که در سطح لیسانس در دانشکده‌های کشاورزی به تربیت کارشناسان عمومی کشاورزی بپردازند.

## ۶-۵-۵- الگوی برآورد نیروی متخصص کشاورزی مورد نیاز

مدلهای ارائه شده برای تعیین نیاز به متخصص کشاورزی در جداول صفحات بعد آمده است، که به تفکیک زیر گروه‌های ۴ گانه کشاورزی ارائه شده است.

لازم به یادآوری است که آمارهای ارائه شده در این مدل، از آخرین سرشماری کشاورزی منتشر شده توسط مرکز آمار ایران می‌باشد.

همانطور که قبلاً اشاره شد بهره‌برداران امور زراعی به ۳ گروه تقسیم شدند، این تقسیم‌بندی براساس پیشنهادات کشاورزان و نیز حجم فعالیت کشاورزی تعیین شد. جمع‌بندی نظرات کشاورزان که در جداول ۶-۲ تا ۶-۱۹ ذکر شده است مبنای تصمیم‌گیری و تقسیم‌بندی واحدهای بهره‌برداری است. در واحدهای بهره‌برداری زیر ۱۰ هکتار از نظر اقتصادی جذب و بکارگیری یک مهندس کشاورزی به صرفه نیست بنابراین گروه ۱ به بهره‌برداران خرده‌پا که دارای زمین زراعی تا سطح ۱۰ هکتار می‌باشند اختصاص داده شد. بنا به گفته کشاورزان بطور متوسط هر ۵ بهره‌برداری که حداقل ۱۰ هکتار و حداکثر ۳۵ تا ۴۰ هکتار زمین دارند می‌توانند از یک متخصص کشاورزی استفاده کنند و لذا گروه ۲ یا بهره‌برداران متوسط کسانی هستند که بین ۱۰ تا ۳۵ هکتار زمین زراعی دارند. و نیز اظهار شده است که در بهره‌برداری‌های ۳۵ هکتار و بیشتر، هر ۳ بهره‌بردار می‌توانند از یک متخصص کشاورزی استفاده کنند. لذا بدین ترتیب گروه ۳ هم تعیین شده است.

از آنجا که سعی شده است یک مدل کامل ارائه شده و همه نظرات در آن منعکس شود در معیار تقسیم‌بندی سه حالت در نظر گرفته شد که حالت ۱، حالت ایده‌آل و مطلوب یعنی اگر کشاورزی رونق خوبی داشته و بازده اقتصادی مطلوب باشد را مدنظر دارد و حالت ۳، حالت سخت و نه چندان رضایتبخش وضعیت اقتصادی را در نظر دارد که محدودیت‌های مختلف در آن اثر می‌گذارند و آنچه در این تحقیق مورد تأکید می‌باشد حالت بینابین می‌باشد که حالت متوسط و معمولی است.

مجموعه بهره‌بردار شامل تعدادی بهره‌بردار است که بطور یکجا از خدمات یک کارشناس کشاورزی استفاده می‌کنند. بطور مثال یک مهندس کشاورزی در یک روز به حدود ۴۰ کشاورزی که هرکدام ممکن است بین ۰/۱ تا ۱۰ هکتار زمین دارند خدمت ارائه می‌دهد.

تعداد کل بهره‌بردار برای هر گروه (بهره‌برداران خرده‌پا، متوسط و بزرگ) از آمار سرشماری کشاورزی محاسبه و پس از تقسیم به تعداد مناسب در هر مجموعه، تعداد مجموعه‌های بهره‌بردار محاسبه شد.

از تعداد مجموعه بهره‌بردار می‌توان نیاز به متخصص را تخمین زد ولی فاکتوری که در این زمان بسیار مهم جلوه می‌کند "زمان مراجعه متخصص" به مجموعه بهره‌بردار می‌باشد.

در گروه‌های ۱ و ۲ برنامه ارائه خدمت متخصص کشاورزی، هر دو هفته یکبار در نظر گرفته شد که دلائل آن به شرح زیر می‌باشد:

۱- معیارهای ارائه شده توسط کشاورزان و تحلیل نظرات آنان بر مبنای توان مالی کشاورزان برای تامین زندگی یک کارشناس.

۲- حجم فعالیت‌های کشاورزی در فصول مختلف سال که در بعضی مواقع میزان کار به صفر می‌رسد و در بعضی اوقات به حداکثر و بطور متوسط تماس ۲ هفته یکبار معقول و منطقی است.

۳- بهره‌گیری از الگوی رهیافت T & V (آموزش و دیدار) که برنامه کار در این رهیافت برای مقاطع زمانی "دو هفته‌ای" تنظیم می‌گردد.

برای گروه ۳ مدت خدمت بهره‌بردار متفاوت با دو گروه فوق بوده است که بدلیل نوع خدمت که تقریباً همکاری در اجرا، و یا مدیریت کامل مزرعه می‌باشد مثلاً باید بطور تمام وقت در خدمت مزرعه باشد.

### ۶-۵-۶- مدل ارائه شده برای تعیین نیاز به متخصص در زمینه زراعی

$$N = N_1 + N_2 + N_3$$

N: نیروی انسانی متخصص مورد نیاز کل کشور در زمینه فعالیت‌های زراعی

N1: نیروی انسانی متخصص مورد نیاز برای زارعین خرده‌پا که زیر ۱۰ هکتار زمین دارند

N2: نیروی انسانی متخصص برای زارعین متوسط که بین ۱۰ تا ۳۵ هکتار زمین دارند

N3: نیروی انسانی متخصص برای زارعین بزرگ که بیشتر از ۳۵ هکتار زمین دارند

$$N_1 = \frac{a_1}{b \times c \times d} \quad \text{یا} \quad N_1 = \frac{a}{k}$$

a = تعداد بهره‌بردار در کل کشور

K = نسبت کارشناس به بهره‌بردار

b = تعداد بهره‌بردار در مجموعه

a = تعداد بهره‌بردار در کل کشور

c = تعداد روز کار در هفته

d = دفعات مراجعه به بهره‌بردار در ماه

لازم به توضیح است که هر هفته ۵ روز کاری در نظر گرفته شده که کارشناس با بهره‌بردار در تماس بوده و روز ششم برای تنظیم برنامه‌های خود و سایر امور اداری کلی صرف می‌شود.

$$N = \frac{a_3}{k_3} \quad N_2 = \frac{a_2}{k_2}$$

$N_3$  و  $N_2$  به همین طریق

$$k = \frac{\text{مجموع روز کاری در ماه}}{\text{مدت خدمت به بهره‌بردار در ماه}} \times \text{معیار تقسیم بندی به مجموعه بهره‌بردار}$$

**توضیح:** در جدول ۶-۲۰ تعداد بهره‌برداران واحد‌های زراعی برحسب سطح واحد‌های بهره‌برداری (زیر ۱۰ هکتار، ۱۰-۳۵ هکتار، و بیشتر از ۳۵ هکتار) مشخص شد. سپس تعداد بهره‌بردارانی که از خدمات یک کارشناس (در سه وضعیت اقتصادی) می‌توانند استفاده کنند تعیین گشت، و با در نظر گرفتن میزان خدمات ماهیانه هر کارشناس به بهره‌برداران تحت پوشش، تعداد کارشناس مورد نیاز مشخص شد.

نتیجه براساس محاسبات جدول ۶-۲۰:

۱- در وضعیت مطلوب کشاورزی که رونق خوب و کشاورزی مورد حمایت قرار گرفته و بازده اقتصادی قابل رقابت با سایر بخش‌ها باشد:

$$\text{کارشناس کشاورزی مورد نیاز} = 68500$$

۲- در وضعیت ضعیف اقتصادی که کشاورزی بازده اقتصادی مناسب ندارد و کشاورزان با فشار قانون و غیره ممکن است مجبور به استخدام کارشناس کشاورزی شوند:

$$\text{کارشناس کشاورزی مورد نیاز} = 11800$$

۳- در وضعیت معمولی که اگر کشاورزی توسعه یابد و بازده اقتصادی آن بنحوی باشد که زارعین بتوانند حقوق کارشناسان استخدام شده را تأمین نمایند. یا وضعیت متوسط دو حالت فوق

$$\text{تعداد کارشناس مورد نیاز برای امور زراعی} = 20300$$

جدول ۶-۲۰- مدل ارائه شده جهت تعیین و تخمین نیاز به متخصص کشاورزی در زمینه فعالیت‌های زراعی

گروه‌ها	تقسیم‌بندی سطح واحدهای بهره‌برداری	تعداد بهره‌برداری در سطح کشور *	وضعیت	معیار تقسیم‌بندی به مجموعه بهره‌بردار	نسبت کارشناس به بهره‌بردار	تعداد مجموعه بهره‌بردار	مدت خدمت به بهره‌بردار در ماه	نیاز به متخصص بر حسب محاسبه	برآورد کارشناس مورد نیاز
۱	زیر ۱۰ هکتار	۱۹۷۳۷۳۰	ایده‌آل و مطلوب	۴۰ بهره‌بردار	۴۰۰	۴۹۳۴۳	۲ روز	۴۹۳۴	۵۰۰۰
			متوسط و معمولی	۷۰ بهره‌بردار	۷۰۰	۲۸۱۹۶	۲ روز	۲۸۱۹	۲۸۰۰
			ضعیف اقتصادی	۱۰۰ بهره‌بردار	۱۰۰۰	۱۹۷۳۷	۲ روز	۱۹۷۳	۲۰۰۰
۲	۱۰ تا ۳۰ هکتار	۳۷۲۶۰	ایده‌آل و مطلوب	۳ بهره‌بردار	۳۰	۱۲۴۲۱۶	۲ روز	۱۲۴۲۱	۱۲۵۰۰
			متوسط و معمولی	۵ بهره‌بردار	۵۰	۷۴۵۳۰	۲ روز	۷۴۵۳	۷۵۰۰
			ضعیف اقتصادی	۸ بهره‌بردار	۸۰	۴۶۵۸۱	۲ روز	۴۶۵۸	۴۶۰۰
۳	۳۰ هکتار بیشتر	۵۱۳۳۰	ایده‌آل و مطلوب	۱ بهره‌بردار	۱	۵۱۳۳۰	تمام وقت	۵۱۳۳۰	۵۱۰۰۰
			متوسط و معمولی	۱ بهره‌بردار	۵	۱۰۲۶۶	۴ روز	۱۰۲۶۶	۱۰۰۰۰
			ضعیف اقتصادی	۱ بهره‌بردار	۱۰	۵۱۳۳۰	۲ روز	۵۱۳۳	۵۲۰۰

\* مأخذ: سرشماری عمومی کشاورزی - مرکز آمار ایران

## ۶-۵-۷- مدل ارائه شده برای تعیین نیاز به متخصص در زمینه باغداری

برای زمینه فعالیت باغداری هم به دلائلی که در زمینه زراعی گفته شد ۳ تقسیم‌بندی صورت گرفت که در قالب سه گروه زیر می‌باشد:

- ۱- گروه ۱: باغداران خرده‌پا که تا ۵ هکتار باغ دارند  $N_1$
- ۲- گروه ۲: باغداران متوسط که بین ۵ تا ۳۵ هکتار باغ دارند  $N_2$
- ۳- گروه ۳: باغداران بزرگ که بیش از ۳۵ هکتار باغ دارند  $N_3$

$$N = N_1 + N_2 + N_3$$

$N$  = نیروی انسانی متخصص مورد نیاز کل کشور در زمینه باغی

$$N_1 = \frac{a_1}{k_1} \quad N_2 = \frac{a_2}{k_2} \quad N_3 = \frac{a_3}{k_3}$$

$$k = \text{معیار تقسیم بندی به مجموعه بهره‌بردار} \times \frac{\text{مجموع روز کاری در ماه}}{\text{مدت خدمت به بهره‌بردار در ماه}}$$

$a$ : تعداد بهره‌بردار کل کشور در هر گروه

$K$ : نسبت کارشناس به بهره‌بردار

نتیجه براساس محاسبات جدول ۶-۲۱:

برای امور باغداری کشور در سه وضعیت (۱) مطلوب و ایده‌آل، (۲) ضعیف اقتصادی، (۳) متوسط و معمولی نیروی کارشناس کشاورزی مورد نیاز بشرح زیر برآورد می‌شود:

- نیاز به کارشناس در صورت وضع ایده‌آل باغداری ۸۱۰۰۰
- نیاز به کارشناس در صورت وضع ضعیف اقتصادی ۲۳۵۰۰
- تعداد کارشناس مورد نیاز در حالت خوب و اقتصادی ۴۰۰۰۰  
(وضعیت متوسط و معمولی)

جدول ۶-۲۱ مدل ارائه شده جهت تخمین و تعیین نیاز به متخصص کشاورزی در زمینه باغداری

گروهها	تقسیم‌بندی سطح واحدهای بهره‌برداری	تعداد بهره‌برداری در سطح کشور *	وضعیت	معیار تقسیم‌بندی به مجموعه بهره‌بردار	نسبت کارشناس به بهره‌بردار	تعداد مجموعه بهره‌بردار	مدت خدمت به بهره‌بردار در ماه	نیاز به متخصص بر حسب محاسبه	برآورد کارشناس مورد نیاز
۱	زیر ۵ هکتار	۱۱۶۹۶۶۰	ایده‌آل و مطلوب	۳ بهره‌بردار	۳۰	۳۸۹۸۸۶	۲ روز	۳۸۹۸۸	۳۹۰۰۰
			متوسط و معمولی	۶ بهره‌بردار	۶۰	۱۹۴۹۴۳	۲ روز	۱۹۴۹۴	۱۹۰۰۰
			ضعیف اقتصادی	۱۰ بهره‌بردار	۱۰	۱۱۶۹۶۶	۲ روز	۱۱۶۹۶	۱۱۵۰۰
۲	۵ هکتار تا ۳۵ هکتار	۳۶۶۰۸۰	ایده‌آل و مطلوب	۲ بهره‌بردار	۲۰	۱۸۳۰۴۰	۲ روز	۱۸۳۰۴	۱۸۰۰۰
			متوسط و معمولی	۴ بهره‌بردار	۴۰	۹۱۵۲۰	۲ روز	۹۱۵۲	۹۰۰۰
			ضعیف اقتصادی	۶ بهره‌بردار	۶۰	۶۱۰۱۳	۲ روز	۶۱۰۱	۶۰۰۰
۳	۳۵ هکتار بیشتر	۲۴۴۳۰	ایده‌آل و مطلوب	۱ بهره‌بردار	۱	۲۴۴۳۰	تمام وقت	۲۴۴۳۰	۲۴۰۰۰
			متوسط و معمولی	۲ بهره‌بردار	۲	۱۲۲۱۵	تمام وقت	۱۲۲۱۵	۱۲۰۰۰
			ضعیف اقتصادی	۴ بهره‌بردار	۴	۶۱۰۷	تمام وقت	۶۱۰۷	۶۰۰۰

\* مأخذ: سرشماری عمومی کشاورزی - مرکز آمار ایران

## ۶-۵-۸- مدل ارائه شده برای تعیین نیاز به متخصص در زمینه دامداری

دامداران کشور به سه گروه زیر تقسیم شدند:

۱- گروه ۱: دامدارانی که تا ۱۰ رأس دام دارند  $N_1$

۲- گروه ۲: دامدارانی که بین ۱۰ تا ۵۰ رأس دام دارند  $N_2$

۳- گروه ۳: دامدارانی که بیش از ۵۰ رأس دام دارند  $N_3$

(تذکر: ضریب تبدیل گاو به گوسفند ۵ می‌باشد).

در جدول ۶-۲۲ چگونگی برآورد کارشناس دامپروری مورد نیاز نشان داده شده است.

در فعالیتهای دامداری کارشناس باید بطور تمام وقت در خدمت بهره‌بردار باشد. و  $N$  بنحو زیر محاسبه شده است.

$$N = N_1 + N_2 + N_3$$

$N$  نیروی انسانی متخصص مورد نیاز کل کشور در زمینه دامداری

$$N = \frac{a}{b}$$

$a$ : تعداد بهره‌بردار در سطح کشور

$b$ : معیار تقسیم بندی به مجموعه بهره‌بردار

نتیجه :

کارشناس کشاورزی برای دامپروری‌های کشور بشرح زیر برای وضعیت‌ها و شرایط مختلف اقتصادی کشاورزی برآورد می‌شود.

تعداد کارشناس مورد نیاز برای دامداری‌ها ۶۴۵۰۰

(در وضعیت ایده‌آل اقتصادی)

تعداد کارشناس دامپروری مورد نیاز در وضعیت ضعیف ۲۵۴۰۰

تعداد کارشناس مورد نیاز در وضعیت متوسط برای دامداری‌های کشور ۳۶۸۰۰

جدول ۶-۲۲- مدل ارائه شده جهت تعیین و تخمین نیاز به متخصص به کشاورزی در زمینه دامداری

گروهها	تقسیم‌بندی سطح واحدهای بهره‌برداری	تعداد بهره‌برداری در سطح کشور	وضعیت	معیار تقسیم‌بندی به مجموعه بهره‌بردار	تعداد مجموعه بهره‌بردار	نیاز به متخصص بر حسب محاسبه	برآورد کارشناس مورد نیاز
۱	زیر ۱۰ رأس	۱۳۰۵۶۰	ایده‌آل و مطلوب	۵۰ بهره‌بردار	۲۶۱۱۳	۲۶۱۱۳	۲۶۰۰۰
			متوسط و معمولی	۷۰ بهره‌بردار	۱۸۶۵۲	۱۸۶۵۲	۱۸۰۰۰
			ضعیف اقتصادی	۱۰۰ بهره‌بردار	۱۳۰۵۶	۱۳۰۵۶	۱۳۰۰۰
۲	۱۰ رأس تا ۵۰ رأس	۶۶۴۶۰	ایده‌آل و مطلوب	۲ بهره‌بردار	۳۳۲۳۰	۳۳۲۳۰	۳۳۰۰۰
			متوسط و معمولی	۴ بهره‌بردار	۱۶۶۱۵	۱۶۶۱۵	۱۶۰۰۰
			ضعیف اقتصادی	۶ بهره‌بردار	۱۱۰۷۶	۱۱۰۷۶	۱۱۰۰۰
۳	۵۰ رأس و بیشتر	۲۸۱۰	ایده‌آل و مطلوب	۰/۵ بهره‌بردار	۵۶۲۰	۵۶۲۰	۵۵۰۰
			متوسط و معمولی	۱ بهره‌بردار	۲۸۱۰	۲۸۱۰	۲۸۰۰
			ضعیف اقتصادی	۲ بهره‌بردار	۱۴۰۵	۱۴۰۵	۱۴۰۰

## ۶-۵-۹- مدل ارائه شده برای تعیین نیاز به متخصص در زمینه مرغداری

در زمینه مرغداری هم مانند دامداری‌ها یک کارشناس باید تمام وقت در خدمت مجموعه بهره‌بردار باشد و لذا از طریق فرمول زیر می‌توان به نیاز متخصص پی برد.

$$N = \frac{a}{b}$$

a : تعداد بهره‌بردار کل در کشور

b : معیار تقسیم‌بندی به مجموعه بهره‌بردار

جدول ۶-۲۳ چگونگی محاسبات برای برآورد متخصص کشاورزی برای مرغداری‌های صنعتی و نیمه صنعتی نشان می‌دهد؛ و برای سه وضعیت مطلوب، متوسط، و ضعیف رشد اقتصادی نیروی مورد نیاز بشرح زیر است :

تعداد کارشناس مورد نیاز برای وضعیت مطلوب اقتصادی برای مرغداری‌ها ۳۴۲۰۰

تعداد کارشناس برای مرغداری‌ها در وضعیت ضعیف ۵۵۰۰

تعداد کارشناس مورد نیاز برای مرغداری‌ها در وضعیت متوسط رشد اقتصادی ۱۷۰۰۰

جدول ۶-۲۳- مدل ارائه شده جهت تعیین و تخمین متخصص کشاورزی در زمینه مرغداری

گروهها	نوع واحد	تعداد بهره‌برداری در سطح کشور	وضعیت	معیار تقسیم‌بندی به مجموعه بهره‌بردار	تعداد مجموعه بهره‌بردار	نیاز به متخصص بر حسب محاسبه	برآورد کارشناس مورد نیاز
۱	پرورش مرغ گوشتی	۱۵۵۶۵	ایده‌آل و مطلوب	۰/۵ بهره‌بردار	۳۱۱۳۰	۳۱۱۳۰	۲۱۰۰۰
			متوسط و معمولی	۱ بهره‌بردار	۱۵۵۶۵	۱۵۵۶۵	۱۵۵۰۰
			ضعیف اقتصادی	۳ بهره‌بردار	۵۱۸۸	۵۱۸۸	۵۱۰۰
۲	پرورش مرغ تخمگذار و پولت	۱۳۶۵	ایده‌آل و مطلوب	۰/۵ بهره‌بردار	۲۷۳۰	۲۷۳۰	۲۷۰۰
			متوسط و معمولی	۱ بهره‌بردار	۱۳۶۵	۱۳۶۵	۱۳۰۰
			ضعیف اقتصادی	۳ بهره‌بردار	۴۵۵	۴۵۵	۴۵۰
۳	مؤسسه جوجه‌کشی	۱۱۵	ایده‌آل و مطلوب	۰/۵ بهره‌بردار	۲۳۰	۲۳۰	۲۳۰
			متوسط و معمولی	۱ بهره‌بردار	۱۱۵	۱۱۵	۱۰۰
			ضعیف اقتصادی	۳ بهره‌بردار	۲۸	۲۸	۲۸
۴	پرورش مرغ مادر	۲۳۰	ایده‌آل و مطلوب	۰/۵ بهره‌بردار	۴۶۰	۴۶۰	۴۶۰
			متوسط و معمولی	۱ بهره‌بردار	۲۳۰	۲۳۰	۲۰۰
			ضعیف اقتصادی	۳ بهره‌بردار	۷۶	۷۶	۷۶

## ۶-۵-۱۰- برآورد نیاز بر پایه برونگیری

بر اساس روند فعلی اشتغال دانش آموختگان کشاورزی در بخش خصوصی برآورد می‌شود که سالیانه در هر استان حدود ۵۰ تا ۱۰۰ نفر جذب گردند. لذا در سطح ملی، سالیانه ۲۰۰۰ نفر و تا سال ۱۳۹۰ برآورد می‌گردد که حدود ۲۲۰۰۰ نفر در بخش خصوصی کشاورزی جذب گردند.

## ۶-۵-۱۱- جذب کارشناس کشاورزی در بخش خود اشتغالی

با استفاده از گزارشات استانها و فعالیتهای انجام شده کمیسیون های اشتغال، و بهره‌گیری از نتایج مصاحبه حضوری تعداد قابل توجهی از دانش آموختگان کشاورزی می‌توانند جذب بخش خود اشتغالی در کشاورزی شوند. مهمترین زمینه های کاری آنان می‌تواند در قسمت فعالیت زراعی ( و باغداری که با واگذاری زمین های منابع طبیعی بلامعارض جهت کارهای تولیدی، احداث گلخانه و واحد های کوچک تولید نهال، گل، سبزیجات، جالیز، و غیره، و احداث باغ (مانند طرح طوبی...))؛ و در فعالیتهای دامی و مرغداری با صدور پروانه تأسیس واحد های دامی و مرغداری، و زمینه های بسیار متنوع مربوطه دیگر اینکار دنبال میشود.

در برخی از استانها زمین جهت واگذاری وجود دارد و اقداماتی نیز صورت گرفته است (زنجان، فارس، اردبیل...)، ولی در برخی از استانها زمین مناسب برای واگذاری به فارغ‌التحصیلان کشاورزی وجود ندارد (مازندران، گیلان...). در برخی از استانها جهت احداث واحدهای دامی تبلیغ و تشویق بسیار میشود (همدان)، و در برخی از استانها صدور پروانه احداث واحدهای دامی ممنوع شده و مسئولین ظرفیت استان را در حد اشباع تشخیص داده اند (اصفهان). گزارش فعالیتهای انجام شده تاکنون نشان میدهد که اکثر استانها قدمهای اولیه را برداشته اند، در برخی از استانها (فارس) در واگذاری زمین با استفاده از الگوی طرح "فلاحت در فراغت" موفق و تعداد قابل توجهی را جذب کرده اند، و در برخی از استانها هنوز اقدامی جدی مبذول نداشته اند.

با توجه به توضیحات فوق و دقت در گزارش اقدامات انجام شده استانها برآورد می‌گردد که استانها بین ۲۰ تا حداکثر ۵۰ نفر را در سال از طریق برنامه های خود اشتغالی در بخش کشاورزی بتوانند جذب کنند.

سه حالت زیر برای خود اشتغالی در بخش کشاورزی پیش بینی میشود:

حالت اول: ادامه شرایط عادی و معمولی فعلی

حالت دوم: توجه نسبتاً خوب به بخش کشاورزی و اشتغال دانش آموختگان

حالت سوم: وضعیت مطلوب، یعنی حمایت قاطع دولت از اشتغال دانش آموختگان با

واگذاری زمین بطور آسان، اعطای وام های مناسب، تأمین آب و سایر نهاده ها...

جدول ۶-۲۴ نشان میدهد که سالیانه بین ۵۵۰ تا ۱۴۰۰ نفر امکان اشتغال در بخش

خودگردان و خود اشتغالی وجود دارد و تا سال ۱۳۹۰ امکان جذب حدود ۶۰۰۰ تا ۱۵۰۰۰

نفر از کارشناسان کشاورزی وجود دارد.

جدول ۶-۲۴- برآورد امکان جذب دانش آموختگان کشاورزی در بخش خود اشتغالی (نفر)

ردیف	حالت های اقتصادی-اجتماعی	متوسط امکان جذب در سال در هر استان	متوسط امکان جذب در سطح ملی در سال	امکان جذب تا سال
۱	حالت اول - روند فعلی	۲۰	۵۵۰	۶۰۰۰
۲	حالت دوم - توجه خوب به اشتغال	۳۵	۱۰۰۰	۱۱۰۰۰
۳	حالت سوم - وضعیت مطلوب و حمایت قاطع	۵۰	۱۴۰۰	۱۵۰۰۰

## فصل ۷

### برآورد نیاز بخش دولتی (عمومی) به نیروی کارشناسی کشاورزی

مجری: دکتر غلامحسین زمانی

همکار: مهندس نوذر منفرد

مهندس معصومه فروزانی

## **فصل ۷ – برآورد نیاز بخش دولتی به نیروی کارشناسی کشاورزی**

– مقدمه

– هدف کلی

– روش تحقیق و جمعیت مورد مطالعه

– نتایج و یافته‌ها

## فصل ۷ - برآورد نیاز بخش دولتی به نیروی کارشناسی کشاورزی

### ۷-۱- مقدمه

ورود سالیانه ۸۰۰ هزار نفر جویای کار به بازار کار و نیروی انسانی کشور و پیش‌بینی وجود ۱۰ میلیون بیکار در افق ۱۴۰۰ در صورت ادامه روند فعلی ایجاد شغل در کشور، حفظ سطوح اشتغال فعلی و بسترسازی برای اشتغال جدید یکی از چالش‌های اصلی توسعه اقتصادی - اجتماعی کشور در برنامه سوم و برنامه‌های بعدی تا افق ۱۴۰۰ خواهد بود (۵).

پذیرای عمده فارغ‌التحصیلان کارشناسی کشاورزی، وزارتخانه‌های کشاورزی و جهاد در سطح کشور و سازمانها و مراکز وابسته به آنها بوده که این دو وزارتخانه در سال جاری ادغام شده و تشکیل وزارتخانه جهاد کشاورزی داده‌اند.

از ۲/۵ میلیون نفر شاغل بخش کشاورزی کمتر از ۱ درصد آنها دارای تحصیلات دانشگاهی هستند که نیمی از آنها کارمند دولت و شاغل در دستگاه‌های دولتی بخش کشاورزی هستند، این در صورتی است که براساس آمار وزارت کار و امور اجتماعی در پایان سال ۱۳۷۷ بیش از ۱۶ هزار نفر فارغ‌التحصیل در رشته‌های مختلف کشاورزی جویای کار بوده‌اند که نتوانسته‌اند شغل مناسب یا دلخواه یا هر شغل ممکن و در دسترس را در بخش کشاورزی بیابند (۵).

بنابر آمارهای ارائه شده نسبت شاغلین بخش کشاورزی به تدریج از سال ۱۳۴۵ تاکنون کاهش یافته به نحوی که از ۴۲/۲ درصد در سال ۱۳۴۵ به ۲۶/۴ درصد در سال ۱۳۷۲ رسیده است. این در حالی است که سایر بخشها در طول این سالها با افزایش شاغلین رو به رو بوده‌اند. از طرف دیگر دولت درصدد کوچک کردن دستگاه‌های وابسته و واگذاری فعالیت‌های اقتصادی و فعالیتهایی که انجام آنها برای دولت نه تنها دست و پاگیر است بلکه موجب کاهش توان دولت در نظارت بر فعالیتهای بخش خصوصی و عدم کنترل اقتصاد کشور می‌شود، به بخش خصوصی است. در نتیجه در آینده بازار دولتی کار، تقاضایی برای جذب متخصص ارائه نخواهد داد و فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها یکی از مراکز جذب خود را تا حدود زیادی از دست خواهند داد. این موضوع بخصوص در مورد فارغ‌التحصیلان کشاورزی حادثتر خواهد بود، زیرا مؤسسات دولتی بخش کشاورزی در

برنامه سوم کاملاً به سمت کوچک شدن حرکت خواهند کرد و سطح جذب نیروی انسانی متخصص آنها به ویژه در مقطع کارشناسی به شدت کاهش یافته است (۲۳).  
این زیر پروژه بدنبال برآورد نیروی کارشناسی کشاورزی مورد نیاز دستگاههای دولتی می‌باشد. لازم به یادآوری است که جمع‌آوری اطلاعات در نیمه دوم سال ۱۳۷۹ و قبل از ادغام دو وزارتخانه کشاورزی و جهاد انجام گرفته است.

## ۲-۲- اهداف تحقیق

هدف کلی این زیرپروژه پیش‌بینی نیروی کارشناسی کشاورزی مورد نیاز بخش دولتی در ۱۱ سال آینده (۱۳۹۰-۱۳۸۰) می‌باشد.  
اهداف اختصاصی زیر پروژه عبارتند از:  
۱- تعیین میزان استخدام نیروی کارشناسی کشاورزی در بخش دولتی در سالهای ۷۸-۱۳۶۸ و محاسبه روند استخدام دولتی در گذشته.  
۲- برآورد نیاز بخش دولتی کشاورزی به نیروی کارشناسی در سالهای ۹۰-۱۳۸۰  
۳- برآورد امکان بکارگیری نیروی کارشناسی کشاورزی در بخش دولتی در سالهای ۹۰-۱۳۸۰  
۴- برآورد نیاز بخش دولتی کشاورزی به نیروی کارشناسی و امکان بکارگیری آنها به تفکیک رشته‌های ده‌گانه کشاورزی.

## ۲-۳- روش تحقیق

تکنیک بکار گرفته شده جهت انجام این پژوهش، روش تحقیق پیمایشی (Survey Research) می‌باشد. جامعه آماری مورد مطالعه سازمانهای کشاورزی و جهاد سازندگی استانهای کشور که تعداد آنها ۵۷ سازمان بوده و جمع‌آوری اطلاعات قبل از ادغام این دو وزارتخانه صورت گرفته است. لازم به ذکر است که اکثریت قریب به اتفاق استخدام دولتی کارشناسان کشاورزی در این دو وزارتخانه و سازمانها و مراکز وابسته به آنها می‌باشد و همانگونه که آورده شد در حال حاضر این دو وزارتخانه مراحل نهایی ادغام را طی می‌کنند. نمونه‌گیری بصورت تمام شماری بوده و پرسشنامه طرح برای کلیه سازمانهای کشاورزی و جهادسازندگی استانها ارسال گردید. نهایتاً پس از ۳ بار ارسال

پرسشنامه و پی‌گیری تلفنی برای عودت پرسشنامه‌ها، پرسشنامه‌ها از استانهای مختلف دریافت گردید.

ابزار تحقیق، پرسشنامه با سؤالات باز بوده که در ۳ جدول جداگانه میزان استخدام کارشناس کشاورزی توسط سازمان در سالهای ۷۸-۱۳۶۸، پیش‌بینی نیاز به نیروی کارشناسی در سالهای ۹۰-۱۳۸۰ و پیش‌بینی امکان استخدام نیروی کارشناسی طی سالهای ۹۰-۱۳۸۰، توسط سازمان به تفکیک رشته‌های مختلف کشاورزی سؤال شده بود. روائی صوری (Face Validity) پرسشنامه از طریق نظرخواهی از متخصصین دانشگاه سنجیده شد، بدین صورت که پرسشنامه تحقیق در اختیار ۵ نفر از متخصصین قرار داده شد و از نظرات اصلاحی آنها در تهیه پرسشنامه نهایی استفاده و روائی پرسشنامه مورد تأیید آنان قرار گرفت.

به منظور برآورد نیاز بخش دولتی کشاورزی به نیروی کارشناسی از دو روش برون‌گیری یا ادامه روند گذشته و تحقیق از کار فرمایان (روش دلفی) استفاده شده است که قبلاً در فصل ۲ توضیح کامل داده شده است.

## **۷-۴- نتایج و یافته‌ها**

### **۷-۴-۱- برآورد نیاز بخش دولتی به نیروی کارشناسی از طریق روش برون‌گیری**

#### **الف - برآورد میزان استخدام دولتی در گذشته**

این روش نیروی متخصص مورد نیاز در آینده را بیشتر متأثر از میزان بکارگیری آنها در گذشته می‌داند (۲۶) و لازمه آن پیش‌بینی روند گذشته برحسب رقم یا درصد می‌باشد (۳۹).

براساس داده‌های بدست آمده از طریق این مطالعه میدانی و آمار موجود در سازمان های استانی و وزارتخانه ها قدر مطلق استخدام نیروی کارشناسی کشاورزی در وزارتخانه‌های کشاورزی و جهاد سازندگی (استانها و ستاد) در ۱۱ سال گذشته (۷۸-۱۳۶۸) در کل کشور ۶۲۲۳ نفر بوده است .

**نکته مهم :** بدلیل نوسانات ناشی از تحولات سیاسی - اجتماعی کشور که در برخی از سالها نیروی قابل توجهی استخدام و در برخی سالها تقریباً استخدام کارشناس در حد صفر بوده است نمی‌توان ضریب مشخصی را محاسبه کرد.

با توجه به اینکه تعدادی از فارغ‌التحصیلان کارشناسی کشاورزی جذب وزارتخانه‌ها و سازمانهای دیگر نظیر وزارت تعاون، سازمان حفظ محیط‌زیست، بانک کشاورزی و ... می‌شوند، آمار نشان می‌دهد که این موارد حدود ۱۰ درصد کل استخدام را شامل شود، پس:

$$\text{استخدام کارشناسان کشاورزی در سایر وزارتخانه‌ها و سازمانها} = 622/3 = 622/3 * 0.1 = 6223$$

بنابراین برآورد مجموع استخدام دولتی کارشناسان کشاورزی در ۱۱ سال گذشته بصورت زیر می‌باشد:

$$\text{نفر} = 622 + 6223 = 6845$$

$$\text{استخدام سالانه در ۱۱ سال گذشته} : \text{نفر} = 622/2 = 622/2 = 6845 \div 11$$

لذا بطور متوسط در ۱۱ سال گذشته بالغ بر ۶۲۲ نفر کارشناس کشاورزی هر ساله استخدام شده‌اند.

#### ب - پیش بینی استخدام دولتی

به منظور استفاده از میزان استخدام دولتی کارشناسان کشاورزی در ۱۱ سال گذشته (۷۸-۱۳۶۸) برای پیش‌بینی استخدام در ۱۱ سال آینده (۱۳۹۰-۱۳۸۰)، ۳ حالت یا گزینه براساس شرایط اقتصادی - اجتماعی کشور و باتوجه به مصاحبه های حضوری با مسئولین امر می‌تواند مطرح گردد:

ب-۱- گزینه اول : ادامه روند گذشته یا برونگیری متعارف

یک گزینه ادامه روند ۱۱ سال قبلی استخدام دولتی کارشناس کشاورزی می‌باشد که در این صورت میزان استخدام کارشناسان کشاورزی در بخش دولتی ۶۸۴۵ نفر پیش‌بینی می‌شود. باتوجه به سیاست کاهش تصدی گری دولت ولی نیاز به جایگزینی نیروهایی که از سیستم خارج می‌شوند این گزینه محتمل ترین وضعیت است .

ب-۲- گزینه دوم : حالت خوش‌بینانه

گزینه دوم دیدگاه خوش‌بینانه نسبت به استخدام کارشناسان کشاورزی در بخش دولتی کشاورزی می‌باشد که انتظار داشته باشیم استخدام در ۱۱ سال آینده بیشتر از میزان استخدام در ۱۱ سال گذشته باشد، در این صورت پیش‌بینی می‌شود در ۱۱ سال آینده استخدام دولتی کارشناسان ۵ درصد بیشتر از ۱۱ سال گذشته باشد :

$$6845 * 0.05 = 342/2 = 342$$

$$\text{نفر} = 6845 + 342 = 7187$$

بنابراین در این صورت نیاز به ۷۱۸۷ کارشناس کشاورزی در بخش دولتی می‌باشد.

ب- ۳- گزینه سوم : حالت بدبینانه

گزینه سوم انتظار کاهش استخدام کارشناسان کشاورزی در بخش دولتی در ۱۱ سال آینده نسبت به ۱۱ سال گذشته می‌باشد (سیاست تعدیل و کاهش تصدی‌گری دولت) که در این صورت پیش‌بینی کاهش ۵ درصدی استخدام می‌شود:

$$6845 * 0.05 = 342/2 = 342$$

$$6845 - 342 = 6503 \text{ نفر}$$

که در این صورت نیاز به ۶۵۰۳ کارشناس کشاورزی می‌باشد.

ج - پیش‌بینی نیاز به تفکیک رشته تحصیلی باروش برونگیری

نیاز به کارشناسان کشاورزی به تفکیک رشته تحصیلی در حالت گزینه اول (حالت

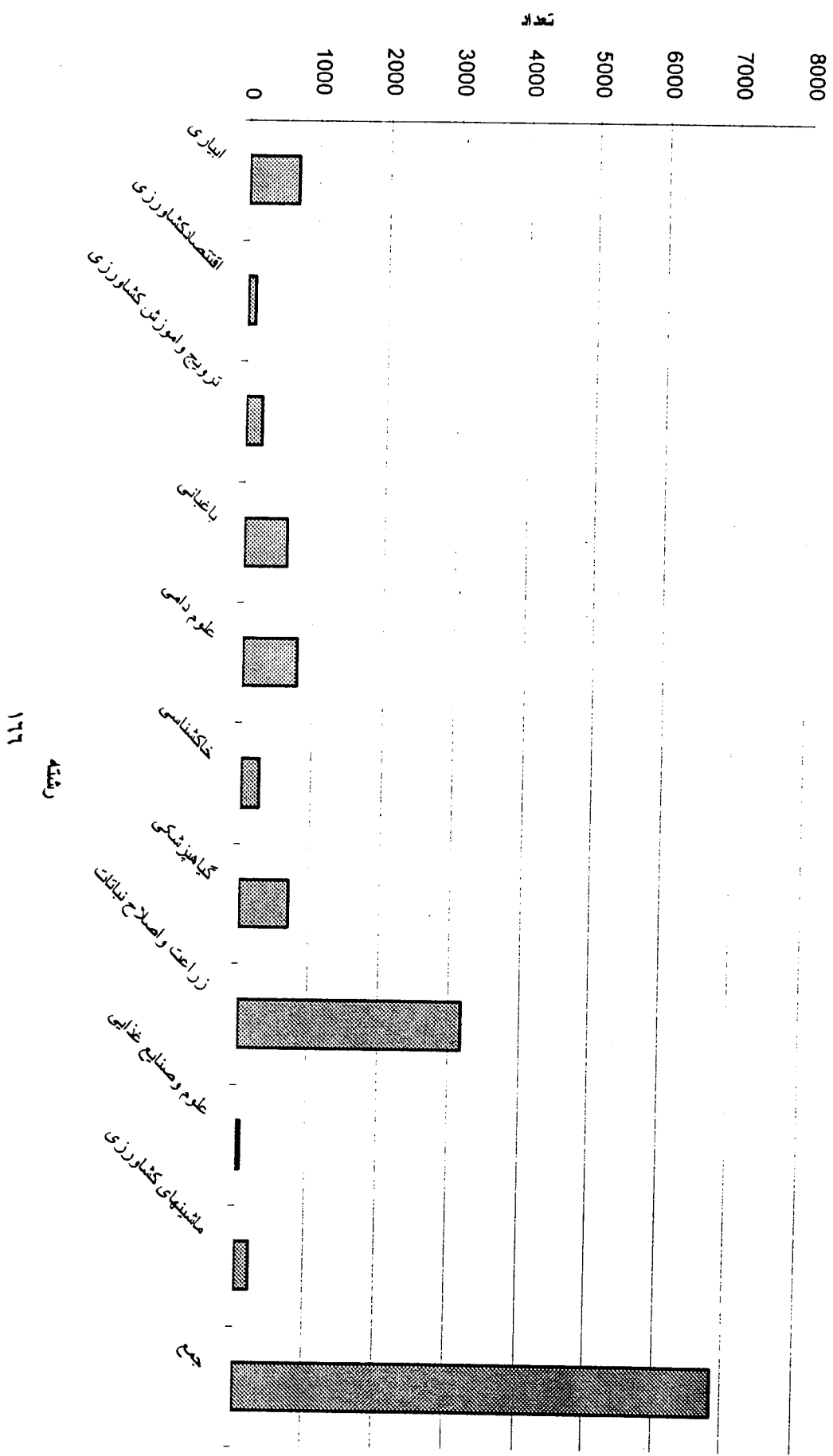
واقعی) به شرح زیر می‌باشد :

جدول ۷-۱- نیاز به کارشناس رشته‌های مختلف تا سال ۱۳۹۰ براساس روند گذشته

ردیف	رشته تحصیلی	پیش‌بینی تعداد مورد نیاز(نفر)
۱	آبیاری	۷۰۴
۲	اقتصاد کشاورزی	۱۱۴
۳	ترویج و آموزش کشاورزی	۲۳۱
۴	باغبانی	۶۱۷
۵	علوم دامی	۷۷۲
۶	خاکشناسی	۲۶۲
۷	گیاهپزشکی	۷۰۴
۸	زراعت و اصلاح نباتات	۳۱۶۹
۹	صنایع غذایی	۶۲
۱۰	ماشین‌های کشاورزی	۲۱۰
	جمع	۶۸۴۵

بیشترین نیاز به رشته‌های زراعت و اصلاح نباتات ، علوم دامی ، آبیاری و گیاهپزشکی می‌باشد.

شماره ۷-۱ - پیش بینی نیاز به کارشناس رشته های مختلف کشاورزی تاسیل ۱۳۹۰ بر اساس ادامه روند گذشته



شماره ۱۳۱

## ۷-۴-۲- برآورد نیاز بخش دولتی به نیروی کارشناسی به روش تحقیق از کارفرمایان

### (روش دلفی)

#### الف - پیش‌بینی نیاز

این روش همانطور که از نامش پیداست، مستلزم پرسش از کارفرمایان درباره خواسته‌های آنها نسبت به استخدام نیروی انسانی مناسب است (۳۴). به منظور پیش‌بینی نیاز بخش دولتی به نیروی کارشناسی کشاورزی از مسئولین سازمانهای جهاد و کشاورزی استانها خواسته شد با توجه به کلیه وضعیت‌ها (بازنشستگی کارمندان و نیاز به نیروی جدید)، نیاز ۱۱ ساله (۹۰-۱۳۸۰) سازمانهای خود را به کارشناسان کشاورزی اعلام کنند که با توجه به داده‌های بدست آمده (با احتساب نیاز ستادی دو وزارتخانه) مجموع نیاز اعلام شده آنها ۱۰۵۱۲ نفر بوده است.

با توجه به پیش‌بینی نیاز دیگر وزارتخانه‌ها و سازمانها به میزان ۱۰ درصد نیاز وزارتخانه‌های جهاد و کشاورزی، پیش‌بینی نیاز ۱۱ ساله (۹۰-۱۳۸۰) بخش دولتی به کارشناسان کشاورزی ۱۱۵۶۳ نفر، و نیاز سالانه نیز ۱۰۵۱ می‌باشد.

نیاز سایر وزارتخانه‌ها و سازمانها:  $۱۰۵۱۲ * ۰/۱ = ۱۰۵۱/۲ = ۱۰۵۱$

کل نیاز:  $۱۰۵۱۲ + ۱۰۵۱ = ۱۱۵۶۳$

نیاز سالانه:  $۱۱۵۶۳ \div ۱۱ = ۱۰۵۱/۱ = ۱۰۵۱$

#### ب - گزینه‌های مختلف نیازسنجی از مسئولین

گزینه‌های مختلف پیش‌بینی نیاز بخش دولتی به کارشناسان کشاورزی از روش تحقیق از کارفرمایان به ۳ صورت زیر می‌باشد:

- ۱ - ب - گزینه اول: نیاز بخش دولتی براساس نظر کارفرمایان - وضعیت متعادل  
گزینه اول پیش‌بینی براساس اعلام نظر رؤسای سازمانها می‌باشد و برنامه‌ریزی براساس نظر آنها که در این صورت پیش‌بینی استخدام کارشناسان کشاورزی در بخش دولتی در ۱۱ سال آینده (۹۰-۱۳۸۰) ۱۱۵۶۳ نفر می‌باشد.

۲- ب - گزینه دوم : حالت خوش بینانه

گزینه دیگر داشتن دید خوش بینانه نسبت به استخدام کارشناسان کشاورزی در بخش دولتی می باشد که در این صورت پیش بینی استخدام کارشناسان به میزان ۵ درصد بیشتر از اظهار نظر رؤسای سازمانها می باشد که در مجموع به ۱۲۱۴۱ نفر کارشناس کشاورزی نیاز است.

$$\text{نفر } ۱۱۵۶۳ \times ۰/۰۵ = ۵۷۸/۱ = ۵۷۸$$

$$\text{نفر } ۱۱۵۶۳ + ۵۷۸ = ۱۲۱۴۱$$

۳- ب - گزینه سوم : حالت بدبینانه

گزینه سوم در نظر داشتن این موضوع است که استخدام کارشناسان کشاورزی کمتر از پیش بینی رؤسای سازمانها باشد (سیاست تعدیل و کاهش تصدی گری دولت) که در این صورت پیش بینی ۵ درصد کمتر از تعداد اعلام شده توسط رؤسای سازمانها می شود. بنابراین پیش بینی می شود به ۱۰۹۸۵ نفر کارشناس کشاورزی نیاز باشد

$$\text{نفر } ۱۱۵۶۳ - ۵۷۸ = ۱۰۹۸۵$$

ج - پیش بینی نیاز به تفکیک رشته تحصیلی به روش دلفی

پیش بینی نیاز به کارشناسان کشاورزی به تفکیک رشته تحصیلی به روش تحقیق از کارفرمایان محاسبه شد. نظر رؤسای سازمانهای کشاورزی و جهادسازندگی استانهای کشور به تفکیک رشته های مختلف نسبت به نیاز به کارشناس واکاوی و نهایتاً نتایج در جدول ۷-۲ منعکس گردیده است.

بنابراین رؤسای سازمانهای جهاد و کشاورزی بیشترین نیاز را به رشته های باغبانی، گیاهپزشکی، زراعت و اصلاح نباتات و آبیاری اعلام کرده اند.

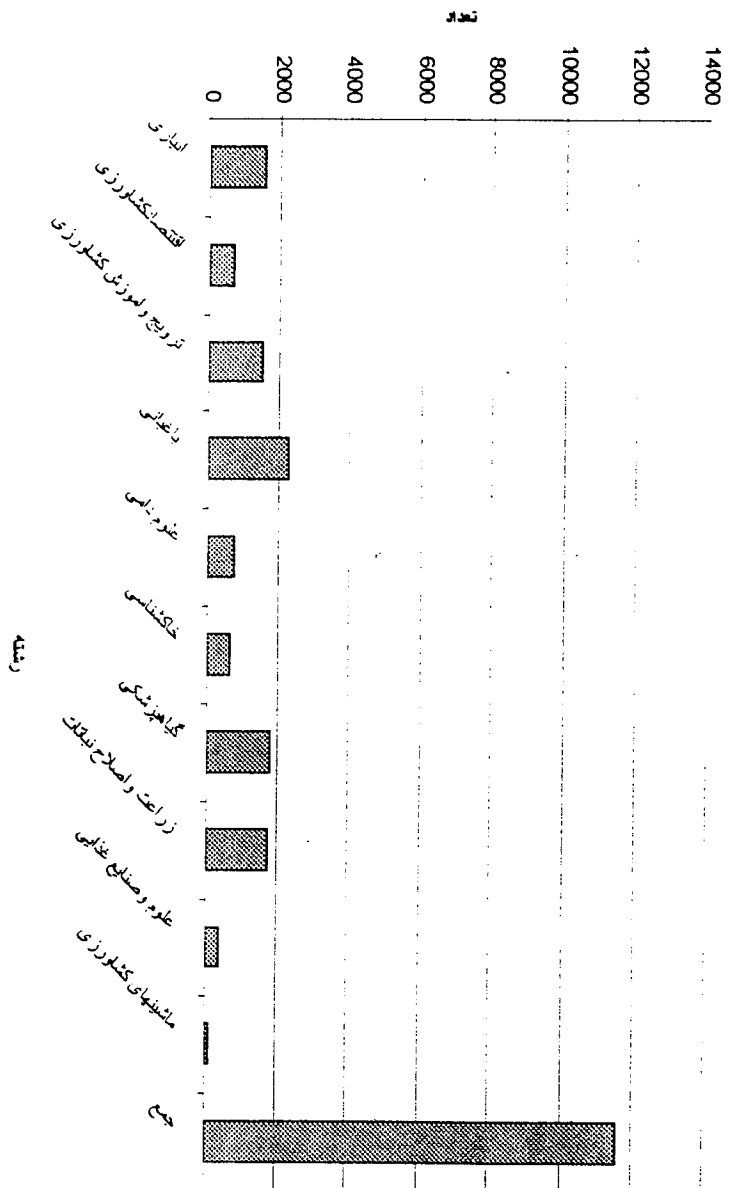
از مقایسه نیاز به رشته های تحصیلی در دو روش ادامه روند گذشته و تحقیق از کارفرمایان مشخص می شود که در روش ادامه روند گذشته بیشترین نیاز به رشته های زراعت و اصلاح نباتات، علوم دامی، آبیاری و گیاهپزشکی بوده ولی اولویتها در پیش بینی براساس روش تحقیق از کارفرمایان، متفاوت بوده و بیشتر به رشته های باغبانی، گیاهپزشکی، زراعت و اصلاح نباتات، آبیاری و ترویج و آموزش کشاورزی بوده است.

جدول ۷-۲ - تعداد کارشناس مورد نیاز به تفکیک رشته تحصیلی تا سال ۱۳۹۰ براساس  
نظر کارفرمایان (رؤسای سازمانها)

---

ردیف	رشته تحصیلی	پیش‌بینی تعداد مورد نیاز (نفر)
------	-------------	-----------------------------------

شماره ۲۰۷ - پیش بینی نیاز به کادربنیان رشته های مختلف کشاورزی تا سال ۱۳۹۰ بر اساس نظریه فورما



### ۷-۴-۳- پیش‌بینی امکان استخدام

در رابطه با برآورد نیروی کارشناسی مورد نیاز بخش دولتی یک نکته اساسی وجود دارد، و آن این است که بین نیاز یا "احتیاج" و تقاضا یا "امکان استخدام" باید تفاوت قائل شد.

بین دو واژه "احتیاج" و "تقاضا" باید تفاوت دیده شود، بویژه در هنگامی که این دو واژه به جای واژه معمولی "نیازها" بکار برده می‌شوند: "احتیاج" بر شمار کارکنانی دلالت دارد که به لحاظ فنی برای دستیابی به مقدار مشخصی از محصول مورد نیاز است، در صورتی که "تقاضا" به شمار مشاغلی اطلاق می‌گردد که کارفرمایان حاضرند افرادی را با دستمزد و حقوق مشخصی به استخدام خود درآورند (۲۸). در رابطه با نیروی کارشناسی کشاورزی مورد "نیاز" بخش دولتی، نیاز همان احتیاج است که از دو روش برونگیری و تحقیق از کارفرمایان مشخص شده است و "تقاضا" نیز امکان استخدام توسط وزارتخانه‌ها می‌باشد.

با توجه به اینکه داده‌های تحقیق در هنگام بحث ادغام وزارتخانه‌های جهاد و کشاورزی در مجلس شورای اسلامی جمع‌آوری گردید، رؤسای سازمانهای جهاد و کشاورزی به دلائل وجود بحث ادغام، نامشخص بودن نحوه ترکیب دو وزارتخانه، مشخص نبودن چشم‌انداز آینده، مشخص نبودن میزان مجوز استخدام از طرف سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، و ... قادر به پیش‌بینی امکان واقعی و دقیق میزان استخدام کارشناسان کشاورزی نبوده‌اند. البته با توجه به اینکه مجوز استخدام (رسمی و قراردادی) از طرف سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی صادر می‌شود، پیش‌بینی امکان استخدام توسط رؤسای سازمانها مشکل می‌باشد.

- با این وجود، رؤسای سازمانهای جهاد و کشاورزی، ضمن اعتراف به مشکل بودن پیش‌بینی امکان استخدام کارشناسان کشاورزی، با وجود طرح ادغام و سیاست دولت مبنی بر کوچک شدن مجموعه دولت، پیش‌بینی امکان استخدام ۳۱۲۳ نفر در طول سالهای ۹۰-۱۳۸۰ داشته‌اند.

## فصل ۸

خلاصه و جمع‌بندی بخش سوم

بر آورد نیاز به نیروی متخصص کشاورزی

۸-۱: مقدمه

۸-۲- جمع‌بندی نتایج بر آورد و نیاز بخش خصوصی به نیروی کارشناسی کشاورزی

۸-۳- جمع‌بندی نتایج بررسی نیاز بخش دولتی (عمومی) به نیروی کارشناسی کشاورزی

## فصل ۸ : خلاصه و جمع‌بندی بخش سوم : برآورد نیاز به نیروی متخصص کشاورزی

۸-۱- مقدمه

.

)

(

.

:

( )

-

-

-

( )

( )

۸-۲- جمع‌بندی نتایج بررسی و برآورد نیازبخش خصوصی به نیروی کارشناسی  
کشاورزی

.  
---

.  
---

:

.  
( )

---

:

---

:

(... )

(... )

(... )

( )

---

.

.

---

)

.(

**۸-۳- جمع‌بندی نتایج بررسی و برآورد نیازبخش دولتی (عمومی) به نیروی  
کارشناسی کشاورزی**

---

( ) -

-

.

.

---

:

.

---

- ( )

.

---

: ( ) -

---

.

-

**بخش چهارم**

# **جمع‌بندی**

**فصل ۹:**

**نتیجه‌گیری و توصیه‌های پروژه**

## **فصل ۹ – نتیجه گیری و توصیه های پروژه**

– مقدمه

– یافته های اصلی پژوهش

– راهبردهای پیشنهادی

– زمینه های پژوهشی و پیشنهادی

– ارزیابی مجری از پروژه

## فصل ۹- نتیجه گیری و توصیه های پروژه

### ۹-۱- مقدمه

با سپاس بدرگاه حضرت احدیت که این پروژه بانجام رسید. در فصل یک به معرفی کلی پروژه پرداخته شد، و در فصل دوم مروری اجمالی بر سایر تحقیقات و منابع علمی مرتبط داشتیم. پروژه تحقیقاتی حاضر با اجرای هفت زیر پروژه تکمیل گردید و در فصول سوم تا هشتم هدف هر زیرپروژه به همراه باروش تحقیق و نتایج عرضه گردید. نتایج هشت فصل فوق پس از تلفیق در این فصل ارائه میگردد. تجربیات مجری تحقیق، مطالعات پیشین، و نتایج حاصل از این پروژه شرایط ارائه راهبرد هائی جهت بهبود وضعیت اشتغال دانش آموختگان کشاورزی را فراهم و در زیر فصل ۹-۳ عرضه میگردد. از آنجا که برنامه ریزی نیروی انسانی امری مستمر بوده و با انجام پژوهش های مناسب بایستی مرتباً اصلاح و دنبال گردد در زیر فصل ۹-۴ زمینه ها و توصیه هائی برای استمرار، توسعه و تکمیل این تحقیق مطرح خواهد شد.

این پروژه تحقیقاتی با مشکلات متعددی مواجه بود و تجربیات و دستاوردهای ارزنده ای نیز در پی داشت. ارزیابی مجری از چگونگی اجرای پژوهش کمکی در طراحی و مدیریت بهتر در دیگر پروژه ها خواهد بود، لذا آخرین زیر فصل (۹-۵) به انعکاس ارزیابی مجری اختصاص یافته است.

### ۹-۲- یافته های اصلی پژوهش

این پروژه با هفت زیر پروژه میدانی خود اطلاعات فراوانی را عرضه داشت که در هر فصل بطور مشروح و در پایان فصل جمع بندی گردید. در این قسمت مهمترین دستاوردهای پژوهش با توجه به اهداف اصلی تحقیق تلفیق گشته و ارائه میشود.

۹-۲-۱- در نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران کشاورزی بعنوان محور اقتصادی کشور مورد توجه قرار گرفته است. برای توسعه کشاورزی عوامل متعددی مورد نیاز است که مهمترین آنها نیروی انسانی است. با توجه به رشد کشاورزی در سالهای اخیر، نیروهای متخصص در سطح کارشناسی هم از نظر کمّی و هم از نظر کارآئی برای حضور در صحنه

تولید از مؤثرترین سطوح نیروهای با سواد شناخته شده اند. از آنجا که اکثر دانشگاهها بامر تربیت و عرضه نیروی کارشناسی کشاورزی همت گماشته و برنامه ریزی برای تعادل بین عرضه و تقاضا ضروری بنظر میرسد این پروژه به برآورد نیاز به کارشناسان کشاورزی تا سال ۱۳۹۰ پرداخت.

۹-۲-۲- بررسی ها نشان میدهد که حضور نیروی انسانی با مدرک کارشناسی در بخش کشاورزی نسبت به حضور کارشناس دیگر رشته ها در سایر بخش ها (صنعت، خدمات) بسیار اندک است. لذا نتیجه گیری میشود که بخش کشاورزی برای توسعه نیازمند جذب کارشناس و متخصص می باشد، و ظرفیت بالائی برای این منظور دارد. لکن بدلائل اقتصادی و عدم بازده مناسب سرمایه گذاری نتوانسته است رشد کافی داشته باشد و در نتیجه قدرت اشتغالزائی در آن بسیار محدود گشته است.

۹-۲-۳- با تحلیل دیدگاه جمعی از مردم جامعه بعنوان والدین داوطلبان کنکور مشخص شد که کشاورزی از جایگاه ارزشی مناسبی برخوردار نیست و مشاغل مربوطه نیز درآمد و اهمیت کمی دارا میباشد. این وضعیت اقتصادی موجب یک چرخه منفی شده است. بعبارت دیگر وضعیت ناگوار اقتصادی در کشاورزی ضعیف ترین و کم استعدادترین نیروها را در خود جای داده، و افراد بی استعداد نیز توان ایجاد تحول و رشد اقتصادی، و توسعه کشاورزی را ندارند. این امر به عدم توان جذب نیروهای متخصص در کشاورزی منجر و بحران بیکاری آنان را باعث و پیش بینی میشود که در دهه ۱۳۸۰ بصورت تجمعی تشدید یابد.

۹-۲-۴- یافته های این مطالعه نشان می دهد که در حال حاضر والدین داوطلبان ورود به رشته های کشاورزی دانشگاه ها توجه و نگرانی نسبت به اشتغال فرزندان خود پس از فراغت از تحصیل دارند و همچنین به تأثیر آینده شغلی برانتخاب رشته های کشاورزی توسط فرزندانشان اذعان داشته اند. از طرف دیگر والدین سرمایه و امکانات چندانی برای دراختیار گذاشتن فرزندانشان برای مشاغل آزاد و خصوصی بویژه در بخش کشاورزی نداشته، و مسلماً والدین با توجه به کمبود تسهیلات و اعتبارات دولتی برای اشتغال آزاد فارغ التحصیلان انتظار دارند که فرزندانشان پس از فراغت از تحصیل جذب مشاغل دولتی

شوند، که متأسفانه روز به روز بر تعداد فارغ التحصیلان متقاضی کار در مشاغل دولتی افزوده می شود.

۹-۲-۵- بیکاری دانش آموختگان کشاورزی از دست رفتن سرمایه های کشور بحساب آمده و لطمات اقتصادی، روانی، سیاسی و اجتماعی فراوانی را در پی دارد. آمار فارغ التحصیلان بیکار تخمینی است و دقیق نمی باشد. دراستانهای مختلف متقاضیان کار بین ۱۵۰ تا ۹۰۰ نفر برآورد شده و در سطح ملی تعداد بیکاران کشاورزی حدود ۱۵۰۰۰ نفر تخمین زده می شود.

بیشترین دانش آموختگان کشاورزی بیکار در رشته های زراعت و اصلاح نباتات، گیاهپزشکی بویژه از دانشگاه آزاد بوده و از طرف دیگر در رشته علوم و صنایع غذایی فارغ التحصیل بیکار که تقاضای خود را به مؤسسات کشاورزی و جهاد ارائه کرده باشد وجود نداشت.

میانگین سن دانش آموختگان جویای کار ۲۶/۳۲ سال، و میانگین مدت بیکاری آنها ۲۲/۰۶ ماه (حدود ۲ سال) می باشد. در حال حاضر ۵۶/۶٪ از فارغ التحصیلان بیکار مرد، و بقیه از خانمها هستند. با توجه به افزایش نرخ پذیرش دختران به رشته های کشاورزی و ترجیح بخش خصوصی و دولتی به استخدام کارشناس مرد برآورد می شود که نرخ بیکاری کارشناسان کشاورزی زن افزایش یابد.

میانگین مدت بیکاری دانش آموختگان واحدهای مختلف دانشگاه آزاد از فارغ التحصیلان دانشگاههای دولتی بطور معنی داری بیشتر است.

رابطه منفی و معنی دار بین مدت بیکاری با معدل دوره تحصیل حاکی از آن است که کسانی که موفقیت تحصیلی بالاتری دارند در کسب شغل نیز موفق تر هستند. ولی اکثریت فارغ التحصیلان بیکار عملکرد و معدلی متوسط داشته اند.

اکثریت فارغ التحصیلان بیکار بترتیب به ادارات کشاورزی، جهاد سازندگی و سازمانهای جنگل و مراتع برای کسب شغل مراجعه کرده اند و برخی (حدود ۳۲ درصد) به ادارات غیر مرتبط با تخصص خود مانند بانکها، پست و غیره مراجعه نموده اند. و این امر نشانه وضعیت ناگوار اشتغال فارغ التحصیلان کشاورزی می باشد.

۹-۲-۶- تجربیات متنوعی در سطح کشور برای اشتغال حاصل شده است. برخی از استانها برای اشتغال فارغ التحصیلان کشاورزی تلاش بسیار خوب و چشمگیری انجام داده و نسبتاً موفق بوده اند ولی در بعضی از استانها این تلاش بسیار ضعیف بوده است. اشتغال فارغ التحصیلان در سه بخش:

- دولتی،

- خصوصی،

- خود اشتغالی

مورد مطالعه قرار گرفت. فعالیتهای انجام شده جهت استخدام در بخش دولتی تقریباً ناچیز؛ در بخش خصوصی محدود به تشکیل تعاونی های فارغ التحصیلان، و الزام کشاورزان و دامداران به بکارگیری کارشناسان کشاورزی؛ و در بخش خود اشتغالی واگذاری زمین، مهیا سازی زمینه تشکیل تعاونی های تولیدی، و کمک به دریافت تسهیلات بانکی، و ... می باشد.

امکان جذب در بخش دولتی در هر استان ممکن است بین ۴ تا ۱۰ نفر در سال باشد؛ در بخش خصوصی و خود اشتغالی نیز بستگی شدید به حمایت دولت از کشاورزی دارد.

۹-۲-۷- مهمترین موانع اشتغال از دید مسئولین : ضعف علمی و مهارتی فارغ التحصیلان، سختی دریافت وام، قوانین دست و پاگیر اداری، و عدم تعادل بین عرضه و تقاضا برای کارشناسان کشاورزی عنوان شده است.

مهمترین موانع اشتغال از دید آزمودنی ها عبارت بود از: کثرت فارغ التحصیلان کشاورزی، نداشتن سرمایه و امکانات مالی شخصی، عدم حمایت و تلاش جدی دولت، و نداشتن دانش و مهارتهای عملی برای کارهای کشاورزی.

موانع اشتغال در بخش دولتی: تورم نیروی کار، نداشتن مجوز استخدام بدلیل سیاست کاهش تصدی گری دولت و ادغام وزارتخانه های کشاورزی و جهاد سازندگی؛ در بخش خصوصی: بازده ضعیف اقتصادی فعالیتهای کشاورزی، ترجیح بکارگیری اعضای فامیل و آشنایان تا افراد متخصص غریبه، نداشتن تجربه عملی و دانش کم و نداشتن ضامن و معرف (پارتنری)؛ و در بخش خود اشتغالی مشکلات واگذاری زمین و تأمین آب، نداشتن امکانات مالی لازم، و سختی دریافت وام. به طور کلی نا مشخص بودن سیاست های بلند مدت اقتصادی و کشاورزی کشور، نداشتن دانش و تجربه عملی دانش آموختگان، بیکاری

سایر نیروهای انسانی در جامعه و ... را می توان موانع عمومی افزون بر موارد فوق ذکر کرد.

۹-۲-۸- پیش بینی نیاز بخش دولتی به نیروی کارشناسی کشاورزی از طریق روش تحقیق از کارفرمایان (دلفی) در طی سالهای ۹۰-۱۳۸۰، بالغ بر ۱۱۵۶۳ نفر می باشد که این رقم با دید خوش بینانه به ۱۲۱۴۱ نفر و با دید بدبینانه ۱۰۹۸۵ نفر می رسد.

تفکیک رشته تحصیل کارشناسان کشاورزی مورد نیاز در بخش دولتی به روش تحقیق از کارفرمایان بالغ بر ۲۳۰۶ نفر کارشناس با تخصص باغبانی، در گیاهپزشکی ۱۸۰۸ نفر، زراعت و اصلاح نباتات ۱۷۵۴ نفر، آبیاری ۱۵۷۲ نفر، ترویج و آموزش ۱۵۴۲ نفر، علوم دامی ۷۴۴ نفر، اقتصاد کشاورزی ۷۰۹، خاکشناسی ۶۴۰ نفر، صنایع غذایی ۳۹۴ نفر و ماشین های کشاورزی ۹۴ نفر می باشد.

نیاز نیروی کارشناس کشاورزی در بخش دولتی به روش برونگیری به تفکیک رشته تحصیلی بصورت: زراعت و اصلاح نباتات ۳۱۶۹ نفر، علوم دامی ۷۷۲ نفر، آبیاری ۷۰۴ نفر، گیاهپزشکی ۷۰۴ نفر، باغبانی ۶۱۷ نفر، خاکشناسی ۲۶۲ نفر، ترویج و آموزش کشاورزی ۲۳۱ نفر، اقتصاد کشاورزی ۱۱۴ نفر، ماشین های کشاورزی ۶۲ نفر می باشد.

برآورد تقاضای بخش دولتی به نیروی کارشناسی کشاورزی از طریق روش برونگیری (ادامه روند گذشته) در طی سالهای ۹۰-۱۳۸۰، بالغ بر ۶۸۴۵ نفر پیش بینی می شود که براساس ادامه روند استخدام دولتی کارشناسان کشاورزی طی سالهای ۷۹-۱۳۶۸ می باشد. در صورت داشتن دیدگاه خوش بینانه این رقم به ۷۱۸۷ و در صورت داشتن دید

© f i © ۶۸۴۵ نفر می رسد.

جدول ۹-۱- برآورد نیروی متخصص مورد نیاز بخش خصوصی کشاورزی (نفر)

وضعیت ضعیف رشد اقتصادی	وضعیت متوسط رشد اقتصادی	در وضعیت مطلوب اقتصادی	نوع فعالیت
۱۱۸۰۰	۲۰۳۰۰	۶۸۵۰۰	امور زراعی
۲۳۵۰۰	۴۰۰۰۰	۸۱۰۰۰	امور باغی
۲۵۴۰۰	۳۶۸۰۰	۶۴۵۰۰	دامداری
۵۶۵۰	۱۷۱۰۰	۳۴۴۰۰	مرغداری
۷۳۰۰۰	۱۲۵۰۰۰	۲۷۵۰۰۰	جمع کل

بر مبنای روند فعلی جذب دانش آموختگان کشاورزی در بخش خصوصی تقاضای بازار کار تا سال ۱۳۹۰ جمعاً در ۴ فعالیت مربوط به کشاورزی حدود ۲۲۰۰۰ نفر برآورد میگردد.

۹-۲-۱۰- امکان جذب فارغ التحصیلان کشاورزی در بخش خود اشتغالی در شرایط خوب اقتصادی و توجه مسئولین مملکتی تا سال ۱۳۹۰ بالغ بر ۱۱۰۰۰ نفر خواهد بود، و اگر بدلائل مختلف سیاسی - اقتصادی این حمایت با جدیت و برنامه های خود اشتغالی جامع دنبال گردد به حداکثر ۱۵۰۰۰ نفر خواهد رسید. براساس روند فعلی (برونگیری) امکان جذب این دانش آموختگان حداکثر ۶۰۰۰ نفر تا سال ۱۳۹۰ بصورت خود اشتغالی خواهد بود.

۹-۲-۱۱- نیروی متخصص مورد نیاز بخش کشاورزی تا سال ۱۳۹۰ را در سه بخش دولتی، خصوصی، و خود اشتغالی و برای چهار سناریو زیر پیش بینی و برآورد گردید:  
سناریو اول: وضعیت بسیار خوب اقتصادی در کشاورزی و حمایت قاطع و جدی دولت از برنامه های اشتغالزائی در بخش کشاورزی که بیانگر ظرفیت نهایی و ایده آل می باشد.

سناریو دوم: وضعیت خوب و رونق کشاورزی و حمایت متوسط از فعالیتهای اشتغالزائی....

سناریو سوم: وضعیت عادی و رشد معمولی در کشاورزی همراه با اجرای برنامه های اشتغالزائی مانند سایر بخش های اقتصادی کشور  
سناریو چهارم: ادامه وضعیت فعلی، و وضعیت تقاضای واقعی بازار کار برای اشتغال متخصصین .

نتایج محاسبات و بررسی های زیر پروژه ها در جدول ۹-۲ بطور خلاصه و اجمال عرضه میگردد.

نظر کارشناسی این محقق آنست که تقاضای بازارکار برای دانش آموختگان کشاورزی وضعیتی بین سناریوی ۳ و ۴ خواهد بود ( به تفاوتی که نیاز با تقاضا دارد و قبلاً توضیح داده شد توجه گردد.

جدول ۹-۲- نیروی متخصص مورد نیاز و تقاضای بخش های مختلف کشاورزی برای سناریو های مختلف تا سال ۱۳۹۰ (نفر)

بخش های اشتغال	سناریو ۱ وضعیت عالی و ظرفیت نهایی	سناریو ۲ وضعیت خوب	سناریو ۳ وضعیت عادی	سناریو ۴ تقاضای بازار کار
دولتی	۱۲۱۴۱	۱۱۵۶۳	۱۰۹۸۱	۶۸۴۵
خصوصی	۲۷۵۰۰۰	۱۲۵۰۰۰	۷۳۰۰۰	۲۲۰۰۰
خود اشتغالی	۱۵۰۰۰	۱۱۰۰۰	۹۰۰۰	۶۰۰۰
کل	۳۰۲۰۰۰	۱۴۸۰۰۰	۹۳۰۰۰	۳۵۰۰۰

### ۹-۳- راهبردهای پیشنهادی برای توسعه اشتغال فارغ التحصیلان کشاورزی

گروههای مختلف آزمودنی (مسئولین اجرایی، والدین داوطلبان، دانش آموختگان جویای کار، و کشاورزان....) راهکارها و راهبردهای متنوعی را برای ایجاد و گسترش زمینه های

اشتغال فارغ التحصیلان کشاورزی در کشور مطرح کرده اند. در این قسمت بطور اجمال نتایج تلفیق شده منعکس می گردد.

### ۹-۳-۱- لیاقت های مورد نیاز برای اشتغال

مهمترین عامل برای اشتغال برخورداری از لیاقت های لازم است. لیاقت ها، شایستگی ها، و یا ویژگی های ضروری برای یک دانش آموخته تا بتواند به شغلی دست یابد از دید گروه های مختلف مورد بررسی قرار گرفت و برای سه بخش دولتی، خصوصی و خود اشتغالی بشرح زیر مشخص شد:

لیاقت های مورد نیاز برای کسب شغل در بخش دولتی برخورداری از دانش، تجربه عملی و داشتن پارتی؛ در بخش خصوصی، داشتن تجربه عملی، دانش و قدرت مدیریت؛ و در بخش خود اشتغالی داشتن سرمایه، تجربه کاری و دانش ذکر شده است بطور کلی داشتن دانش لازم توأم با عمل و تجربه و برخورداری از ویژگیهای روانی چون قدرت رهبری و مدیریت، توکل، پشتکار و غیره در کسب شغل بسیار مؤثر تشخیص داده شد. ولی آزمودنی ها معتقدند که داشتن پارتی مهمترین عامل کسب شغل برای افراد شاغل می باشد. لذا تجدید نظر در محتوی برنامه های درسی در دانشگاه در جهت پرورش دانشجویان به کسب لیاقت های مذکور، و تلاش مسئولین اجرائی به حذف پارتی بازی توصیه میگردد.

### ۹-۳-۲- اصلاح برنامه های آموزشی دانشگاهها

- تغییرات اصلاحی در نظام آموزشی و برنامه های درسی بشرح زیر پیشنهاد میگردد:
- ایجاد تعادل در ظرفیت پذیرش دانشجو در دانشگاههای دولتی و غیر دولتی،
  - در صورت امکان درصدی از سهمیه رشته های کشاورزی به روستازادگان دارای دیپلم کشاورزی اختصاص داده شود زیرا این دسته از داوطلبان علاوه بر اینکه دارای امکاناتی در روستا می باشند در طول دوران تحصیل در هنرستانها و مراکز آموزش کشاورزی، آشنایی بیشتری با حرفه کشاورزی و تسلط عملی بهتری برای خود اشتغالی دارند.
  - در سال آخر دوره متوسطه، تأکید بیشتری بر آشنایی دانش آموزان با مشاغل و حرف از جمله کشاورزی شود تا دانش آموزان با آشنایی و دید بهتر اقدام به انتخاب رشته نمایند.
  - افزایش واحد های دروس عملی در دانشکده های کشاورزی

- ارتباط بیشتر دانشگاهها با دستگاههای اجرائی و کشاورزان
- ایجاد روحیه خود اشتغالی، و کار آفرینی در دانشجویان
- توسعه و تأکید بیشتر بر کارآموزی ها در دوره تحصیل در دانشگاه
- ارائه دروس در راستای شناخت مشاغل و حرف مختلف کشاورزی و بازار کار
- تأکید بیشتر بر دوره های کارورزی در سیستم آموزشی دانشکده های کشاورزی و آماده نمودن دانشجویان برای مشاغل خود اشتغالی و آزاد.

### ۹-۳-۳- توصیه به مسئولین اجرائی

- به مسئولین اجرائی مملکت نیز در جهت ایجاد و توسعه برنامه های اشتغالزای برای دانش آموختگان کشاورزی توصیه میشود که به نکات زیر توجه نمایند:
- واگذاری زمین با شرایط، کیفیت، و کمیت بهتر و استفاده از طرح "فلاحت در فراغت" یعنی آماده سازی همه امکانات و سپس توزیع آن بین دانش آموختگان جویای کار.
- در راستای خود اشتغالی بزرگترین معضل پرداخت وام بود. لذا فراهم کردن شرایط و تسهیلات لازم برای پرداخت وام با بهره کمتر، و ضوابط راحتتر (حل مسئله وثیقه، زمان بازپرداخت،...)
- دادن مجوز حفر چاه در نقاطی که نظر کارشناسی تأیید میکند و یا تأمین آب مورد نیاز برای دانش آموختگان که وارد عرصه تولید شده اند.
- سرمایه گذاری بیشتر دولت در بخش خصوصی تا با رونق این بخش قدرت جذب دانش آموختگان افزایش یابد. زیرا پتانسیل جذب در بخش دولتی محدود است، و در قسمت خود اشتغالی امکانات (زمین، آب...) بلامعارض بسیار کم است لذا نتایج این تحقیق نشان داد تنها بخش خصوصی است که ظرفیت بالقوه خوبی برای اشتغال دانش آموختگان دارد، لذا این بخش باید تقویت گردد.
- حمایت از تشکیل تعاونی ها، و گروههای کاری دانش آموختگان، و اعطای کمک های دولت باین تشکل ها.
- پیگیری تصویب و اعمال "قانون نظام مهندسی" تا از این طریق بتوان متخصصین را بعد لازم به بخش کشاورزی تزریق نمود.
- شغل موقت تا دستیابی به شغل مناسب و مرتبط با رشته تحصیلی مورد تمایل اکثریت بیکاران می باشد. درحالی که گروه اندکی بیکار ماندن را بر قبول کارهای غیر مرتبط

ترجیح می دهند. لذا توصیه میشود برنامه اشتغال موقت را با دقت بیشتری انجام و دانش آموختگان پس از فراغت از تحصیل آمادگی لازم برای این امر داشته باشند.

### ۹-۳-۴- زمینه های گسترش اشتغال در بخش خصوصی و خود اشتغالی

- تشکیل شرکتهای تعاونی (تولید بذر و نهال، پخش کود و سم و غیره، شرکتهای مشاوره ای، خدمات مکانیزاسیون، بازاریابی و بازرسانی، دامداری، پرواربندی، شیلاتی) توسعه صنایع غذایی و بسته بندی...
- ارائه خدمات فنی و مشاوره ای به بهره برداران بخش کشاورزی،
- تولید نهال، گل، گیاه و سایر محصولات زراعی و باغی،
- کشت گیاهان گلخانه ای، توزیع نهاده ها، طرح طوبی...
- طرح های کوچک دامداری، پرواربندی، مرغداری....

### ۹-۴- زمینه های پژوهشی پیشنهادی

زمینه اشتغال فارغ التحصیلان هر روز ابعاد تازه تری بخود گرفته و از دیدگاه های فرهنگی، اقتصادی و سیاسی وسعت می یابد. از آنجا که بیکاری دانش آموختگان لطمات متعددی برای جامعه داشته، و اشتغال آنان برکات فراوانی در پی دارد مطمئناً توجه مسئولین امر را بیشتر بخود جلب خواهد کرد. این روند می طلبد که پژوهش های جامع دیگری طراحی و برخی از ابعاد دیگر این پدیده عمیقاً مورد واکاری قرار گیرد، لذا انجام پژوهش های زیر را توصیه می نماید:

- مطالعه و طراحی الگویی برای ثبت آمار تعداد دانش آموختگان کشاورزی، بیکاران، شاغلین، و سازمان دهی آن در ادارات، استانداری ها، سازمان مدیریت و برنامه ریزی، ادارات کشاورزی، دانشگاهها و...
- اجرای پروژه ای برای شناسائی زمینه های اشتغال در سراسر کشور
- اجرای طرح تحقیقاتی چگونگی توسعه فعالیت های خود اشتغالی، موانع، راهکارها و راهبردها، ....
- بررسی وضعیت فعلی و دیدگاه دانش آموختگانی که از طریق خود اشتغالی فعالیت دارند.
- بررسی وضعیت اشتغال دانش آموختگان کشاورزی در بخش خصوصی.

- بررسی چگونگی افزایش پتانسیل و ظرفیت جذب بخش خصوصی از دانش آموختگان کشاورزی بر حسب فعالیتهای زراعی، باغی، دامی، مرغداری، صنایع تبدیلی، جنگل و مرتع، شیلات، صنایع روستائی...
- بررسی وضعیت تعاونی های دانش آموختگان کشاورزی که تشکیل گردیده اند، چگونگی شکل گیری، مشکلات، راه حل ها...
- بررسی اقتصادی (سود و زیان) سرمایه گذاری در عرضه دانش آموختگان کشاورزی برای خانواده ها، برای جامعه، برای مؤسسات آموزشی
- ادامه مطالعه حاضر با توجه به تغییرات احتمالی در جامعه و به روز کردن اطلاعات.

## ۹-۵ - ارزیابی مجری از پروژه

توسعه کشاورزی تأثیر تعیین کننده ای بر اقتصاد کشور و مواضع سیاسی- فرهنگی جامعه دارد. اهمیت آن از ابعاد مختلف قابل بحث و مورد تأکید همه مسئولین و سیاستگذاران کشور بوده است. برای این مهم سالهاست که به نقش نیروهای متخصص در فرآیند توسعه کشاورزی توجه داشته و مترصد فرصتی برای مطالعه جامع پیرامون برنامه ریزی تأمین نیروی متخصص کشاورزی بودم. انجام پروژه حاضر این فرصت را فراهم کرد و لذا محقق با انگیزه و علاقه جدی مشکلات اجرائی را تحمل و با شوق به انجام آن مبادرت نمود.

همکاران اجرائی این پروژه از تجربه، و دانش لازم برخوردار بودند لذا کار تهیه ابزار سنجش بخوبی انجام شد. در این پروژه ۲ همکار اصلی بطور مستمر و ۸ نفر دیگر در زیر پروژه های مختلف همکاری ارزنده ای مبذول داشته اند و همگی از تخصص لازم (کارشناسی ارشد به بالا) برخوردار بوده اند. جمع آوری داده ها به سختی صورت گرفت. حمایت وزیر وقت کشاورزی و معاونت تات آن وزارتخانه و معاونت ترویج و مشارکت مردمی وزارت جهاد بسیار مؤثر بود. لکن هماهنگی برای مصاحبه با روسا و مسئولین سازمانهای کشاورزی و جهاد سازندگی استانها وقت زیادی گرفت. در زمان مصاحبه در هر استان گروهی از مسئولین ذیربط در جلسه حضور یافته و اطلاعات درخواستی را تشریح میکردند. ولی پاسخ به پرسشنامه با ۲ الی ۵ پیگیری تلفنی، یک مکاتبه، و یک مکاتبه همراه با ارسال مجدد پرسشنامه بالاخره حاصل گردید. ارزیابی اینجانب آن است که داشتن رابطه، و ارتباط دوستانه از یک سو، و پیگیری حضوری از دیگر سو در جمع آوری

اطلاعات مؤثر است. و از طرف دیگر اکثر مسئولین مذکور و کارشناسان مربوط حاضر بودند ساعت ها وقت گذاشته و مطالب را توضیح دهند، ولی در تکمیل پرسشنامه که مدرک رسمی آن سازمان تلقی میشود تردید داشته و جدی نبودند. دانش آموختگان نیز استقبال متوسطی در تکمیل و ارسال پرسشنامه ها داشتند. همراهی پاکت مهوربه آدرس بازگشت و تمبردار با پرسشنامه شانس بازگشت پرسشنامه ها را افزایش داد.

این پروژه که هفت زیر پروژه میدانی داشت به مسافرتها بسیار به اقصا نقاط کشور نیازمند بود. هزینه سفر، تأمین محل اقامت، تهیه وسیله مناسب و سایر تدارکات هزینه هنگفتی را تحمیل کرد و متأسفانه تأخیر بیش از ۶ ماه در پرداخت قسط اول مشکلاتی را ببار آورد. توصیه میشود پرداخت ها بنحوی باشد که مجری هر پروژه براحتی و فراغ خاطر بتواند هزینه ها را انجام و کارها را با قاطعیت و جدیت دنبال نماید. آمار موجود از فارغ التحصیلان و افراد غیر شاغل جویای کار، و غیره اکثراً از دقت لازم برخوردار نبود و مبنای صحیحی ندارد. مراجعه به ادارات مختلف و حتی بررسی پرونده های متقاضیان استخدام نشان داد که یک مرجع مشخص برای این امر وجود ندارد. فارغ التحصیلان به سازمانها، و حتی واحد های مختلف یک سازمان در سطح استان تقاضای کار داده و پس از اشتغال اسم آنها حذف نشده است. عده ای از افراد بیکار نیز منحصرأً به اداره کار استان مراجعه و تقاضا داده اند و سابقه ای در ادارات کشاورزی و جهاد سازندگی ندارند. پژوهش های انجام شده موجود نیز اکثراً از آمارهای مرکز آمار ایران استفاده میکنند، که چون از منبع یکسانی است و نتایج یکنواخت با تفسیر های گوناگون ارائه میدهند.

طبیعت تحقیق، محقق را ناگزیر به بکارگیری روش های مختلف پژوهشی نمود. پس از مطالعه مرور منابع و گزارش های تحقیقاتی دیگر محورهای بحث مشخص گردید. مصاحبه متمرکز هر گروه (Focus Group Interview) را برای تحقیق ژرف نگر و با استفاده از پرسشنامه های نیم ساختاری انتخاب و با انجام یک مطالعه راهنما (Pilot study) و مصاحبه با دو رئیس سازمان، و چند کشاورز بطور جداگانه اصلاحات لازم بر ابزار تحقیق معمول و دستورالعمل صریح و کار آمدی برای انجام مصاحبه ها بدست آمد. برآورد نیروی متخصص مورد نیاز در بخش کشاورزی را به بخش دولتی، خصوصی و خوداشتغالی تقسیم بندی کرده و برای هر کدام از روش های کیفی و کمی

(Qualitative & Quantitative Research Design) استفاده شد. از تحقیقات کیفی معیارها و ملاک هائی بدست آمد که در تحقیقات کمی برای برآورد عددی نیروی مورد نیاز مورد استفاده قرار گرفت.

فهرست منابع و مرور پیشینه نگاشته ها، جدول هائی که اطلاعاتی پیرامون اشتغال فارغ التحصیلان کشاورزی ارائه می کند، روش ها و ملاک های بکار گرفته شده در برآورد نیروی انسانی مورد نیاز و سایر اطلاعات مذکور در گزارش میتواند هم برای سایر محققین راهگشا باشد، و هم برای مدرسین در دروس "طرح و تهیه برنامه های آموزشی"، و "برنامه ریزی درسی" می تواند مورد استفاده قرار گیرد.

انشاء ....

والسلام علی من اتبع الهدی

## فهرست منابع

- ۱- آل آقا، فریده. (۱۳۷۳). تحلیل هزینه و منابع در آموزشهای علمی - کاربردی. مجموعه مقالات سمینار بین‌المللی آموزش علمی - کاربردی (فنی - حرفه‌ای)، جلد اول، صفحات ۵۲-۶۰.
- ۲- ابراهیمی لویه، عادل. (۱۳۷۸). نیروی انسانی و سواد. پنج مقاله در باب نیروی انسانی در بخش کشاورزی. مؤسسه پژوهش‌های برنامه‌ریزی و اقتصاد کشاورزی، صفحات ۷۸-۶۱.
- ۳- اسکندری، جمشید. (۱۳۷۹). عواملی که برای اشتغال جوانان روستائی مؤثرند. مروج - ماهنامه ترویج کشاورزی، شماره ۷، صفحه ۶.
- ۴- اسماعیلی، حمید امین. (۱۳۷۹). مسائل و چشم‌انداز اشتغال دانش‌آموختگان آموزش عالی. روزنامه اطلاعات، شماره ۲۱۹۲۲، صفحه ۱۳.
- ۵- امان‌پور، محمدتقی. (۱۳۷۹). نقش آموزشهای علمی - کاربردی در حفظ و گسترش کمی و کیفی اشتغال در بخش کشاورزی. مجموعه مقالات دومین همایش بررسی و تحلیل آموزشهای علمی - کاربردی، تهران، صفحات ۲۷۳-۲۶۲.
- ۶- برنامه عمران ملل متحد. (۱۹۹۵). گزارش توسعه انسانی. ترجمه غلامحسین صالح‌نسب. مجله جهاد سازندگی، سال پانزدهم، شماره ۱۸۰ و ۱۸۱، صفحات ۱۷-۱.
- ۷- بی‌نام. (۱۳۷۹). اشتغال - تجربه‌های جهانی. ترجمه ثریا احمدی. مجله جهاد روستا، شماره ۳۸۸، صفحات ۹-۱۱.

- ۸- پوررضا انور، ابوالقاسم و همکاران. (۱۳۷۹). **بهبود یابی اشتغال در بخش کشاورزی**. مؤسسه پژوهش‌های برنامه‌ریزی و اقتصاد کشاورزی وزارت کشاورزی.
- ۹- تازه‌های اقتصاد. (۱۳۷۸). امکان ایجاد فرصت‌های شغلی جدید در فعالیت‌های کشاورزی. مجله تازه‌های اقتصاد، شماره ۸۴، صص ۸-۱۱.
- ۱۰- ترک‌نژاد، احمد. (۱۳۷۸). **استاندارد مشاغل**. وزارت جهادسازندگی.
- ۱۱- چن، اف. (۱۳۷۸). پیش‌بینی نیاز به نیروی انسانی متخصص. ترجمه حسن طائی. **گزیده مقالات دائرہ‌المعارف آموزش عالی (جلد اول)**. مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، صفحات ۳۵۱-۳۳۲.
- ۱۲- خادمی، اعظم. (۱۳۷۹). اشتغال مولد، جوانان، راهی مؤثر در مبارزه با گرسنگی پنهان و آشکار جامعه. **ماهنامه زیتون**، شماره ۱۴۲.
- ۱۳- خاکسار، مهندس. (۱۳۷۹). شورا باید اشتغال را در روستا گسترش دهد. **ماهنامه صالحین روستا**، سال هجدهم، شماره ۱۷۳.
- ۱۴- دفتر مطالعات جامع و نظارت وزارت جهادسازندگی. (۱۳۷۹). **یافته‌های مقدماتی طرح ملی اشتغال در برنامه سوم توسعه**.
- ۱۵- رادنیا، حسین. (۱۳۷۳). خط‌مشی و سیاست‌های کلان آموزش کشاورزی. **مجموعه مقالات سمینار بین‌المللی آموزش‌های علمی - کاربردی**، صفحات ۱۹۶-۱۸۸.
- ۱۶- رؤسای دانشکده‌های کشاورزی کشور. (۱۳۷۴). **نگرشی بر مهمترین علل عدم اشتغال فارغ‌التحصیلان مراکز آموزش عالی کشاورزی در بخش کشاورزی**. **قطعه‌نامه نشست ۱۳۷۴/۱۲/۱۵ در دانشگاه گرگان**.

۱۷- سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج. (۱۳۷۲). برنامه پنجساله دوم - زیربخش آموزش کشاورزی، برنامه آموزش عالی. انتشارات سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج وزارت کشاورزی.

۱۸- ستاد انقلاب فرهنگی، (۱۳۶۱). نظام آموزش کشاورزی - کتاب اول، کلیات. گروه برنامه‌ریزی کشاورزی ستاد انقلاب فرهنگی.

۱۹- سرحدی، فریده و همکاران. (۱۳۷۷). زنان روستایی و اشتغالزایی آنان. معاونت پژوهش‌های اقتصادی - اجتماعی، مؤسسه پژوهش‌های برنامه‌ریزی و اقتصاد کشاورزی.

۲۰- سمینار آموزش عالی در ایران. (۱۳۷۶). رهیافت‌ها و توصیه‌های عمومی نخستین سمینار آموزش عالی. مجموعه مقالات انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی، جلد اول، صفحه ۲۱۴.

۲۱- سند برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی. (۱۳۷۸). سیاست‌های اشتغال، صفحه ۱۳۹.

۲۲- شمس‌آذر، نصراله. (۱۳۷۳). نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در اشتغال و افزایش بهره‌وری. مجموعه مقالات سمینار آموزش‌های علمی - کاربردی، صفحات ۳۵۶-۳۴۵.

۲۳- شمس‌آذر، نصراله و سیدداوود حاجی‌میررحیمی. (۱۳۷۹). نقش آموزش‌های علمی - کاربردی در بهبود ساختار منابع انسانی بخش کشاورزی. مجموعه مقالات دومین همایش بررسی و تحلیل آموزش‌های علمی - کاربردی، تهران، صفحات ۴۰۴-۳۸۶.

۲۴- صندوق مطالعاتی نظام‌های بهره‌برداری ایران. (۱۳۷۲). وضع موجود و پتانسیل کشاورزی ایران. وزارت کشاورزی، صفحات ۱۲۷-۱۲۵.

۲۵- ضرغامی، مصطفی. (۱۳۷۹). مشکلات اشتغال و بیکاری فارغ‌التحصیلان آموزش عالی: تنگناها، زمینه‌ها، راه‌ها. روزنامه بازار کار، سال اول شماره ۴.

۲۶- طائی، حسن. (۱۳۷۲). ارائه چهارچوب نظری در خصوص برآورد نیروی انسانی. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. سال اول، شماره ۱، صفحات ۱۲۴-۱۰۵.

۲۷- طائی، حسن. (۱۳۷۳). تراز نیروی انسانی متخصص مورد نیاز در برنامه دوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و تحلیل بر بازار کار کشور. مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی، وزارت فرهنگ و آموزش عالی.

۲۸- طائی، حسن. (۱۳۷۷). اشتغال و برنامه‌ریزی نیروی انسانی، مجموعه متون آموزشی (شماره ۳). مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.

۲۹- عالی‌پور، زهره. (۱۳۷۶). جوانان، اشتغال. مجله تعاون، شماره ۱۶۲.

۳۰- عزیزی، نعمت‌الله. (۱۳۷۷). ارتباط آموزشی و توسعه اقتصادی: ضرورت بررسی روشها و راهکارهای نوین اتصال نظام آموزشی به بازار کار. فصلنامه تعلیم و تربیت، سال چهاردهم، شماره ۴ و ۳. شماره مسلسل ۵۵ و ۵۶. صفحات ۵۷-۴۱.

۳۱- عمادی، کورش. (۱۳۷۲). راهکارهای افزایش اشتغال برای فارغ‌التحصیلان جوان در تعاونیهای تولید. ماهنامه تعاون، شماره ۱۶۳.

۳۲- غیاث‌وند، ابوالفضل. (۱۳۷۷). بررسی تحولات جمعیت و عرضه و تقاضای نیروی انسانی متخصص در کشور. مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش وزارت فرهنگ و آموزش عالی، بهمن ۱۳۷۷.

۳۳- فلیحی، نعمت. (۱۳۷۹). بررسی بازار کار روستائی و پیش‌بینی چگونگی آن تا پایان برنامه سوم توسعه. اقتصاد کشاورزی و توسعه، سال هشتم، شماره ۲۹، صفحات ۲۳۰ - ۲۰۱.

۳۴- فولتن، ا.ا. و گوردون، جی. ویلیامز، (۱۳۷۳). آموزش عالی و برنامه‌ریزی نیروی انسانی: مطالعه تطبیقی اقتصادهای بازار و برنامه‌ریزی متمرکز. دفتر امور آموزش عمومی، عالی و تحقیقات، سازمان برنامه و بودجه.

۳۵- کاظمی، نصرت. (مترجم). (۱۳۷۹). کره: شرکت دادن یکپارچه جوانان در زندگی فعال. خبرنامه آموزش عالی، سال اول، شماره ۳، صفحه ۴.

۳۶- کتاب اطلاع‌رسانی اشتغال استان همدان. (۱۳۷۸). سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان همدان- دبیرخانه کمیته هماهنگی اشتغال استان.

۳۷- کرباسی، علیرضا و محمود دانشور. (۱۳۷۹). بررسی وضعیت اشتغال در بخش کشاورزی استان خراسان در برنامه سوم توسعه. اقتصاد کشاورزی و توسعه، سال هشتم، شماره ۳۰، صفحات ۲۶۴-۲۴۷.

۳۸- گروه جمعیت و نیروی انسانی. (۱۳۷۵). بسیاری جمعیت و نیروی انسانی در جامعه روستایی بخش کشاورزی. معاونت پژوهش‌های اقتصادی و اجتماعی، مؤسسه پژوهش‌های برنامه‌ریزی و اقتصاد کشاورزی.

۳۹- گروه مشاوران یونسکو. (۱۳۷۰). فرآیند برنامه‌ریزی آموزشی. ترجمه فریده مشایخ. تهران، انتشارات مدرسه.

۴۰- ماهر، فرهاد. (۱۳۷۸). منابع انسانی، جمعیت، اشتغال و مهاجرت. معاونت پژوهش‌های اقتصادی، اجتماعی گروه پژوهش‌های اجتماعی و حقوقی مؤسسه پژوهش‌های برنامه‌ریزی و اقتصاد کشاورزی.

۴۱- محسنین، محسن. (۱۳۷۷). مشکلات و تنگناهای اشتغال فارغ‌التحصیلان کشاورزی. سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی، دفتر بررسی‌های اقتصادی طرح‌های تحقیقاتی کشاورزی.

۴۲- مرکز آمار ایران. (۱۳۷۵). نتایج سرشماری عمومی نفوس مسکن.

۴۳- معاونت تحقیقات اقتصادی و اجتماعی. (۱۳۷۶). مشکلات و تنگناهای بخش کشاورزی و راه‌حل‌ها. مؤسسه پژوهش‌های برنامه‌ریزی و اقتصاد کشاورزی.

۴۴- معاونت امور نظام بهره‌برداری. (۱۳۷۲). وضع موجود و پتانسیل کشاورزی ایران. وزارت کشاورزی، صندوق مطالعاتی نظام‌های بهره‌برداری ایران.

۴۵- مؤسسه پژوهش‌های برنامه‌ریزی و اقتصاد کشاورزی. (۱۳۷۶). بررسی مسائل جمعیت‌شناختی و تنوع فعالیت‌های زنان روستایی.

۴۶- مؤسسه پژوهش‌های برنامه‌ریزی و اقتصاد کشاورزی. (۱۳۷۶). مشکلات و تنگناهای بخش کشاورزی و راه‌حل‌ها.

۴۷- مهندسین مشاور ویسان. (۱۳۷۵). ظرفیت‌های بالقوه صادراتی محصولات کشاورزی ایران با توجه به تولید و مصرف داخلی. انتشارات مرکز مطالعات برنامه‌ریزی و اقتصاد کشاورزی، وزارت کشاورزی.

۴۸- میرمحمدصادقی، جواد. (۱۳۷۳). نقش سرمایه انسانی در توسعه کشاورزی ایران. مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان. سال هشتم، شماره ۱ و ۲، صفحات ۷۱-۹۳.

۴۹- نسیمی، علی. (۱۳۷۷). راهکارهای اشتغال‌زائی در بخش کشاورزی در ایران. معاونت پژوهش‌های اقتصادی و اجتماعی، مؤسسه پژوهش‌های برنامه‌ریزی و اقتصاد کشاورزی.

۵۰- نفیسی، عبدالحسین. (۱۳۷۸). بررسی نارسائی‌های ارتباط نظام‌های آموزش و اشتغال و راهکارهای اصلاح آن. وزارت آموزش و پرورش، صفحه ۱۱۴.

۵۱- ورزگر، شراره. (۱۳۷۷). اشتغال در بخش کشاورزی. معاونت پژوهش‌های اقتصادی و اجتماعی، مؤسسه پژوهش‌های برنامه‌ریزی و اقتصاد کشاورزی.

۵۲- هاشمی‌داران، حسن. (۱۳۷۸ الف). اثرات برنامه‌های ۵ ساله بر تحولات اشتغال در بخش کشاورزی. پنج مقاله در باب نیروی انسانی در بخش کشاورزی. مؤسسه پژوهش‌های برنامه‌ریزی و اقتصاد کشاورزی، صفحات ۲۲-۱۳.

۵۳- هاشمی‌داران، حسن. (۱۳۷۸ ب). سخنی چند در باب عوامل مهاجرت‌های روستا- شهری. پنج مقاله در باب نیروی انسانی در بخش کشاورزی. مؤسسه پژوهش‌های برنامه‌ریزی و اقتصاد کشاورزی، صفحات ۲ و ۵.

۵۴- یزدی صمدی، بهمن. (۱۳۶۴). تأمین نیروی انسانی در زمینه کشاورزی. سمینار مقدماتی بررسی نیروی انسانی کشور: مقاطع دانشگاهی. دانشگاه امیرکبیر تهران.

55. Bawden, R. (1989). *Agricultural Universities, Invited Chapter for International Encyclopedia of Education*. University of Western Sydney, Australia.

# **A Survey and Estimate of Agricultural Graduates Needed in I.R. of Iran up to 1390**

## **Abstract**

This research project was developed to forecast the needed agricultural graduates up to 1390 (2011) for agricultural sector. Seven subprojects were designed and the following research methods were applied: qualitative research technique (content analysis...), survey, and focus group interview. For estimating, the following models were adapted and used: extrapolation, enquirer from employers, and density ratio. The data was collected from different sources: unemployed graduates, parents of students, and the heads of the Agriculture and Jihad Departments of all provinces in Iran.

The results reveal that: unemployment of agricultural graduates would be a serious issue in 1380-1390, there is uneven distribution of number of unemployed graduates as far as their field of study concern, there is a council at each province to facilitate agriculture graduates employment and have valuable and various experiences. The private sector in agriculture has a provisional potential to absorb agricultural graduates.

Four scenarios and conditions were developed to estimate the agriculture graduates needed in Iran. At the most optimistic case 302000 graduates are needed, but if the socio-economic conditions continued, 35000 graduates would be needed at the job market up to 1390.

Finally, the research presented some major problems and issues in graduate employment, as well as some recommendations to solve the problems and facilitate their employment.



موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی

The Institute for Research & Planning in Higher Education  
Ministry of Research, Science of Technology

# **A Survey and Estimate of Agricultural Graduates Needed in I.R. of Iran up to 1390**

By:  
**Dr. Gholam Hossein Zamani**

Shiraz University

Spring 2001