نقش دانشگاه در تامین نیروی انسانی اکوسیستم

دانشگاه‌ها نقش عمده‌ای در تامین نیازهای اکوسیستم ایفا می‌کنند. آن‌ها پنج منبع و خدمت اساسیِ دانشجوها، اساتید، آزمایشگاه‌ها، برنامه‌های کارآفرینی و دفترهای انتقال فناوری را در اختیار اکوسیستم قرار می‌دهند. در اینجا به دانشجوها که نقش عمده‌ای در رفع نیاز اکوسیستم به نیروی انسانی دارند می‌پردازیم.

نیروی انسانی، مهم ترین سرمایه اکوسیستم

دانشجویان مهم‌ترین سرمایه‌ای هستند که به اکوسیستم تزریق می‌شوند. این دانشجویان هستند که ایده‌های استارتاپی را خلق می‌کنند و گاهی در نقش کارآفرین زمینه شکوفایی ایده‌ها را فراهم می‌کنند. استارتاپ‌ها برای انجام ماموریت‌های خود نیازمند نیروی انسانی متخصص و توانمند هستند که این نیاز هم توسط این دانشجویان رفع می‌شود. نقش دانشجویان در فضای اکوسیستم فراتر از یک عنصر عملگر است و بسیاری از دانشجویان که مقاطع تحصیلات تکمیلی را گذرانده‌اند با حضور در اکوسیستم غنای فکری آن را افزایش می‌دهند.

دسته اول دانشجویان که دارای انگیزه و روحیه کارآفرینی هستند با شناسایی و استفاده از ساختارهای موجود به سمت هدفشان حرکت می‌کنند. دسته دوم که دانشجویان متخصص اما دور از فضای کارآفرینی هستند نیز این ظرفیت را دارند که در اکوسیستم فعال شوند اما باید دید ساختارهای اکوسیستم چه مزیت‌هایی برای جذب آن‌ها ارائه می‌دهند.

ساختارهای جذب در اکوسیستم ایران

در ایران امروز رقابت بین نهادها و شرکت‌ها برای جذب نیروی انسانی توانمند به صحن دانشگاه‌ها کشیده شده است. دانشگاه‌های شریف، تهران و امیرکبیر که به عنوان قطب‌های تربیت نیروی متخصص شناخته می‌شوند همواره شاهد برگزاری رویدادهایی با موضوع کسب و کار هستند.

برای مثال ترکیب سامانه JobVision و نمایشگاه کار دانشگاه شریف هر ساله تعداد قابل توجهی از کسب و کارهای استارتاپی و غیراستارتاپی را گرد هم می‌آورد و دانشجویان رزومه‌های تخصصی خود را با این شرکت‌ها به اشتراک می‌گذارند. علاوه بر این سامانه، وبسایت‌های گوناگونی هم زمینه معرفی توانمندی‌های دانشجویان به اعضای اکوسیستم را فراهم‌آورده‌اند. در کنار این‌ها، شبکه‌های انسانی نیز به عنوان یکی از مهمترین زمینه‌های شناسایی و جذب نیرو در حال فعالیت هستند.

شرکت‌های خارجی روندی حرفه‌ای در پیش گرفته‌اند، ساز و کاری که برآمده از سال‌ها تجربه است. برای مثال برنامه‌های آموزش و استعدادیابی شرکت‌های بین‌المللی یونیلیور و الجی به صورت هدفمند دانشگاه‌های برتر کشور را هدف قرار داده‌اند و ضمن برگزاری مسابقات ایده‌پردازی به جذب دانشجوها می‌پردازند. آن‌ها حتی اجازه ورود دانشجویان به ساختارهای اصلی شرکت‌شان را می‌دهند و ایشان را در قالب تورهای چند روزه با فضا و فعالیت‌های خود آشنا می‌کنند. گستردگی فعالیت‌های این شرکت‌ها به گونه‌ای است که در هر دانشکده اثری از آن یافت می‌شود و حتی بازدیدهایی را نیز در همکاری با انجمن‌های علمی دانشجویی ترتیب داده‌اند.

اکوموتیو

با وجود گستردگی این برنامه‌ها کمتر دیده می‌شود که شرکت‌ها و استارتاپ‌های ایرانی رویه‌ای نظیر یونیلیور یا الجی را در پیش بگیرند و خود نیم‌نگاهی به بحث آموزش نیروی انسانی داشته باشند. آموزشی که ظاهرا در دانشگاه‌ها اتفاق می‌افتد، اما در عمل فاصله بسیاری با نیازهای واقعی اکوسیستم دارد.

حلقه گمشده تربیت نیروی انسانی

ساختارهای رزومه محور جذب نیروی انسانی که امروزه به دشت رواج یافته‌اند همخوانی چندانی با وضع واقعی نیروی انسانی ندارند چرا که به سبب ارتباط بسیار ضعیف دانشگاه‌ها با صنعت و فضای کسب و کار، کمتر دانشجویی است که توانسته باشد تجربه‌های مناسبی کسب کند و آنچه در رزومه‌ها ذکر می‌شود بیشتر متوجه دوره‌هایی تئوریک است که در دانشگاه‌ها برگزار می‌شود.

لختی دانشگاه و تمرکز آن بر آموزش کلاسیک باعث می‌شود انتظار خاصی از این نهاد در ترمیم حلقه تامین نیروی انسانی نداشته باشیم. در واقع این شتابدهنده‌ها و استارتاپ‌ها هستند که می‌بایست ساختارهای مدونی برای حضور در دانشگاه طراحی کنند و از ظرفیت‌های آن بهره‌مند شوند.

در مقالات آتی به بررسی نمونه‌های موفق تعامل با دانشگاه و بهبودهای ممکن در ساختارهای فعلی اکوسیستم خواهیم پرداخت.

اکوموتیو