

امارت اسلامی افغانستان
وزارت کار و امور اجتماعی



د افغانستان اسلامي امارت
د کار او ټولنيزو چارو وزارت

ریاست عمومی قوای بشری

ریاست مطالعه بازار کار

آمریت تحلیل سروی‌ها

تثبیت رشته‌های تحصیلی مورد نیاز بازار کار

سال: 1404 هـ.ش

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

خلاصه

تحقیق حاضر تحت عنوان «شنا سایی رشته‌های تحصیلی مورد نیاز بازار کار افغانستان» با هدف تعیین نیازهای واقعی بازار کار و مطالعه میزان انطباق میان عرضه نیروی انسانی تحصیل کرده و تقاضای نهادهای استخدام کننده انجام گردیده است. این تحقیق از نوع کاربردی بوده و با استفاده از رویکرد توصیفی-تحلیلی، تلاش نموده است تا زمینه لازم برای تصمیم‌گیری‌های مؤثر در عرصه سیاست‌گذاری آموزشی، توسعه منابع بشری و برنامه‌ریزی بازار کار فراهم گردد.

داده‌های تحقیق از طریق سروی میدانی و پرسشنامه‌های ساختاریافته جمع‌آوری شده که در مجموع ۳۴۶۲ پرسشنامه از ادارات امارتی و شرکت‌های خصوصی در مرکز و ولایات کشور تکمیل گردیده است. اطلاعات به دست آمده با استفاده از روش‌های آماری توصیفی و ابزارهای تحلیل داده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و وضعیت موجود نیروی کار، نیازهای فعلی و آینده رشته‌های تحصیلی، و میزان هماهنگی مهارت‌های فارغ‌التحصیلان با نیازهای ادارات مورد مطالعه قرار گرفته است.

نتایج تحقیق نشان می‌دهد که در حال حاضر بیشترین تقاضای بازار کار مربوط به رشته‌های اداره و مدیریت، اداره و تجارت، اقتصاد، انجینری ساختمانی، کمپیوترساینس و تکنالوژی معلوماتی می‌باشد. همچنان یافته‌ها بیانگر آن است که در آینده نیاز بازار کار به رشته‌های تخنیک و تخصصی به‌ویژه در حوزه‌های تکنالوژی معلوماتی، سیستم‌های دیجیتال، هوش مصنوعی، امنیت سایبری، انجینری زیربنایی، خدمات صحتی، زراعت و آموزش افزایش خواهد یافت. مطالعات همچنین وجود شکاف میان مهارت‌های عملی فارغ‌التحصیلان و نیازهای واقعی بازار کار را نشان داده که بیانگر ضرورت تقویت آموزش‌های مهارت‌محور، عملی و ارتقای همکاری میان نهادهای تحصیلی و سکتورهای کاری می‌باشد.

یافته‌های این تحقیق تصویری مبتنی بر شواهد از وضعیت نیازمندی‌های تحصیلی کشور ارائه نموده و می‌تواند به‌عنوان مبنایی علمی برای اصلاح برنامه‌های آموزشی، جهت‌دهی ظرفیت‌سازی منابع بشری و تنظیم رشته‌های تحصیلی مطابق نیازهای اقتصادی و اجتماعی افغانستان مورد استفاده قرار گیرد.

کلید واژه‌ها: بازار کار، رشته‌های تحصیلی، نیاز بازار، مهارت‌ها، اشتغال‌پذیری، سیاست‌گذاری آموزشی.

فهرست عناوین:

1.1	مقدمه	1
1.1.1	سوالات تحقیق	2
1.1.1.1	سوال اصلی تحقیق	2
2.1.1	سوالات فرعی تحقیق	2
2.1	اهداف تحقیق	2
1.2.1	هدف کلی تحقیق	2
2.2.1	اهداف (فرعی) تحقیق	2
2	پیشینه تحقیق	4
1.2	مبانی نظری تحقیق	4
	نظریه سرمایه انسانی (Human Capital Theory)	4
	نظریه تطابق آموزش و بازار کار (Education-Labor Market Matching Theory)	4
	نظریه اشتغال پذیری (Employability Theory)	4
	نظریه تقاضامحور آموزش (Demand-Driven Education Theory)	5
	نظریه تغییرات ساختاری اقتصاد (Structural Change Theory)	5
	نظریه شکاف مهارتی (Skills Gap Theory)	5
	رویکرد سیستماتیک پیوند آموزش و توسعه اقتصادی	5
2.2	تحقیقات داخلی و مرتبط با افغانستان	8
	تحلیل مهارت‌ها و بازار کار افغانستان - بانک جهانی	8
	ارزیابی اشتغال جوانان و مهارت‌ها - سازمان بین‌المللی کار (ILO)	8
	گزارش توسعه انسانی افغانستان - برنامه انکشافی ملل متحد (UNDP)	8
	مطالعات منطقه‌ای توسعه مهارت‌ها - بانک انکشاف آسیایی (ADB)	8
3.2	تحقیقات خارجی (بین‌المللی)	9
	آینده مشاغل جهانی - مؤسسه مک‌کنزی	9
	گزارش آینده مشاغل - مجمع جهانی اقتصاد	9
	مطالعات اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان	9
3	روش تحقیق	8

- 1.3. نوع تحقیق 8
- 2.3. روش گردآوری داده‌ها 8
- 3.3. جامعه آماری 8
- 4.3. ابزار گردآوری داده‌ها 9
- 5.3. ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها 9
4. تجزیه و تحلیل ارقام 10
- کمبرود رشته‌های خاص تحصیلی در سطح افغانستان 10
- 1.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در افغانستان 12
- 2.4. نقش مهارت‌های عملی در اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان در افغانستان 16
- 3.4. ولایت کابل 19
- 1.3.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات کابل 19
- 2.3.4. اهمیت کارکنان دارای تحصیلات عالی 19
- 3.3.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات کابل 22
- 4.3.4. تطابق رشته‌های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات کابل 26
- 5.3.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای کابل 26
- 6.3.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات کابل 27
- 4.4. ولایت بلخ 30
- 1.4.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات بلخ 30
- 2.4.4. رشته‌های تحصیلی مورد نیاز فعلی و آینده در ادارات بلخ 32
- 3.4.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات بلخ 34
- 4.4.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای بلخ 34
- 5.4.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات بلخ 35
- 5.4. ولایت جوزجان 36
- 1.5.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات جوزجان 36
- 2.5.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات جوزجان 38
- 3.5.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات جوزجان 40
- 4.5.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای جوزجان 41
- 5.5.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات جوزجان 41

- 42.....6.5.4. راهکارهای تقویت ارتباط میان نهادهای تحصیلی و کارفرمایان در ولایت جوزجان.
- 43.....6.4. ولایت هرات
- 43.....1.6.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات هرات
- 44.....2.6.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات هرات
- 47.....3.6.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات هرات
- 48.....4.6.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای هرات
- 48.....5.6.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات هرات
- 50.....7.4. ولایت کندز
- 50.....1.7.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات کندز
- 51.....2.7.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات کندز
- 52.....3.7.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات کندز
- 53.....4.7.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای کندز
- 54.....5.7.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات کندز
- 55.....8.4. ولایت غزنی
- 55.....1.8.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات غزنی
- 57.....2.8.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات غزنی
- 59.....3.8.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات غزنی
- 59.....4.8.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای غزنی
- 60.....5.8.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات غزنی
- 61.....9.4. ولایت میدان وردک
- 61.....1.9.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات میدان وردک
- 62.....2.9.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات میدان وردک
- 62.....3.9.4. مقایسه سه رشته‌ی برتر
- 62.....4.9.4. تحلیل پنج رشته‌ی برتر برای پالیسی سازان آموزشی
- 63.....5.9.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات میدان وردک
- 64.....6.9.4. نقش مهارت‌های عملی در اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان در ولایت میدان وردک
- 66.....7.9.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات میدان وردک
- 66.....10.4. ولایت دایکندی

- 66.....1.10.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات دایکندی
- 68.....2.10.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات دایکندی
- 70.....3.10.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات دایکندی
- 70.....4.10.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای دایکندی
- 71.....5.10.4. کمبود رشته‌های تحصیلی خاص در ادارات دایکندی
- 72.....6.10.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات دایکندی
- 73.....11.4. ولایت پکتیا
- 73.....1.11.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات پکتیا
- 75.....2.11.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات پکتیا
- 76.....3.11.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات ولایت پکتیا
- 77.....4.11.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای ولایت پکتیا
- 78.....5.11.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات پکتیا
- 79.....12.4. ولایت سمنگان
- 79.....1.12.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات سمنگان
- 80.....2.12.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات سمنگان
- 81.....3.12.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات سمنگان
- 82.....4.12.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای سمنگان
- 82.....5.12.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات سمنگان
- 83.....13.4. ولایت هلمند
- 83.....1.13.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات هلمند
- 84.....2.13.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات هلمند
- 85.....3.13.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات هلمند
- 86.....4.13.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای هلمند
- 87.....5.13.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات هلمند
- 87.....14.4. ولایت کاپیسا
- 87.....1.14.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات کاپیسا
- 89.....2.14.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات کاپیسا
- 90.....3.14.4. تطابق رشته‌های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات کاپیسا
- 91.....4.14.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای کاپیسا

- 91.....5.14.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات کاپیسا
- 92.....15.4. ولایت بامیان
- 92.....1.15.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات بامیان
- 94.....2.15.4. نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات بامیان
- 95.....3.15.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات بامیان
- 96.....4.15.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای بامیان
- 97.....5.15.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات بامیان
- 97.....16.4. ولایت پنجشیر
- 98.....1.16.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات پنجشیر
- 99.....2.16.4. نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات پنجشیر
- 101.....3.16.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات پنجشیر
- 101.....4.16.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای پنجشیر
- 102.....5.16.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات پنجشیر
- 103.....17.4. ولایت غور
- 104.....1.17.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات غور
- 105.....2.17.4. نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات غور
- 106.....3.17.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات غور
- 107.....4.17.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای غور
- 108.....5.17.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات غور
- 109.....18.4. ولایت زابل
- 109.....1.18.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات زابل
- 110.....2.18.4. نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات زابل
- 112.....3.18.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات زابل
- 113.....4.18.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای زابل
- 114.....5.18.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات زابل
- 115.....19.4. ولایت بغلان
- 115.....1.19.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات بغلان
- 116.....2.19.4. نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات بغلان
- 118.....3.19.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات بغلان

- 118.....4.19.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای بغلان
- 119.....5.19.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات بغلان
- 120.....20.4. ولایت ننگرهار
- 120.....1.20.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان موجود در ادارات ننگرهار
- 121.....2.20.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات ننگرهار
- 124.....3.20.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات ننگرهار
- 125.....4.20.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای ننگرهار
- 125.....5.20.4. تحلیل رشته‌های تحصیلی بر اساس سکتورها
- 125.....6.20.4. سکتور اداره عامه و حکومتداری
- 126.....7.20.4. سکتور اقتصاد، مالی، بانکداری و احصائیه
- 126.....8.20.4. سکتور صحت عامه، طب و خدمات صحتی
- 127.....9.20.4. سکتور تکنالوژی معلوماتی و مخابرات
- 128.....10.20.4. سکتور انجینری، زیربنا و شهرسازی
- 129.....11.20.4. سکتور عدلی، قضایی، شرعی و دینی
- 129.....12.20.4. سکتور زراعت، مالداري و منابع طبیعی
- 130.....13.20.4. سکتور آب، انرژی و محیط زیست
- 131.....14.20.4. سکتور معارف و تحصیلات عالی
- 132.....15.20.4. سکتور اطلاعات، فرهنگ و رسانه
- 132.....16.20.4. سکتور کار، امور اجتماعی و مهاجرین
- 133.....17.20.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات ننگرهار
- 134.....21.4. ولایت پکتیکا
- 134.....1.21.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات پکتیکا
- 135.....2.21.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات پکتیکا
- 137.....3.21.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات پکتیکا
- 137.....4.21.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای پکتیکا
- 138.....5.21.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات پکتیکا
- 139.....22.4. ولایت لغمان
- 139.....1.22.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات لغمان
- 140.....2.22.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات لغمان

- 142.....3.22.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات لغمان
- 143.....4.22.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای لغمان
- 143.....5.22.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات لغمان
- 145.....23.4. ولایت لوگر
- 145.....1.23.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات لوگر
- 146.....2.23.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات لوگر
- 148.....3.23.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات لوگر
- 148.....4.23.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای لوگر
- 149.....5.23.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات لوگر
- 150.....24.4. ولایت بادغیس
- 150.....1.24.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات بادغیس
- 151.....2.24.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات بادغیس
- 153.....3.24.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات بادغیس
- 154.....4.24.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات بادغیس
- 155.....25.4. ولایت تخار
- 155.....1.25.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات تخار
- 157.....2.25.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات تخار
- 159.....3.25.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات تخار
- 160.....4.25.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای تخار
- 160.....5.25.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات تخار
- 162.....26.4. ولایت بدخشان
- 162.....1.26.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات بدخشان
- 164.....2.26.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات بدخشان
- 166.....3.26.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات بدخشان
- 167.....4.26.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای بدخشان
- 167.....5.26.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات بدخشان
- 168.....27.4. ولایت نیمروز
- 168.....1.27.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات نیمروز
- 170.....2.27.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات نیمروز

- 172.....3.27.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات نیمروز
- 173.....4.27.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای نیمروز
- 173.....5.27.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات نیمروز
- 175.....28.4. ولایت فاریاب
- 175.....1.28.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات فاریاب
- 176.....2.28.4. نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات فاریاب
- 178.....3.28.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات فاریاب
- 179.....4.28.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای فاریاب
- 179.....5.28.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات فاریاب
- 180.....29.4. ولایت ارزگان
- 180.....1.29.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات ارزگان
- 182.....2.29.4. نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات ارزگان
- 183.....3.29.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات ارزگان
- 184.....4.29.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای ارزگان
- 184.....5.29.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات ارزگان
- 185.....30.4. ولایت کونړ
- 185.....1.30.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات کونړ
- 187.....2.30.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات کونړ
- 188.....3.30.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات کونړ
- 189.....4.30.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای کونړ
- 189.....5.30.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات کونړ
- 190.....4.31. ولایت سرپل
- 190.....1.31.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات سرپل
- 192.....2.31.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات سرپل
- 193.....3.31.4. تطابق رشته‌های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات سرپل
- 193.....4.31.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات سرپل
- 194.....5.31.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات سرپل
- 195.....32.4. ولایت پروان
- 195.....1.32.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات پروان

- 196.....2.32.4. نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات پروان
- 198.....3.32.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات پروان
- 199.....4.32.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای پروان
- 200.....5.32.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات پروان
- 200.....33.4. ولایت نورستان
- 201.....1.33.4. رشته های تحصیلی کارکنان در ادارات نورستان
- 202.....2.33.4. نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات نورستان
- 202.....3.33.4. تحلیل نیازهای فعلی
- 202.....4.33.4. تحلیل پیش بینی نیازهای آینده
- 204.....5.33.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات نورستان
- 205.....6.33.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات نورستان
- 206.....7.33.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات نورستان
- 206.....4.34. ولایت خوست
- 207.....1.34.4. رشته های تحصیلی کارکنان در ادارات خوست
- 208.....2.34.4. نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات خوست
- 209.....3.34.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات خوست
- 210.....4.34.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای خوست
- 211.....5.34.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات خوست
- 212.....35.4. ولایت فراه
- 212.....1.35.4. رشته های تحصیلی کارکنان در ادارات فراه
- 213.....2.35.4. نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات فراه
- 214.....3.35.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات فراه
- 215.....4.35.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای فراه
- 215.....5.35.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات فراه
- 160.....5. نتیجه گیری و پیشنهادات
- 160.....1.5. نتیجه گیری
- 160.....2.5. پیشنهادات
- 162.....6. مأخذ (References)
- 162.....تحقیقات داخلی (افغانستان)

162.....تحقیقات خارجی (بین‌المللی).....

163.....ضمایم:7.

فهرست جداول:

- جدول 1: تعداد پرسشنامه‌های خانه‌پری شده در مرکز و ولایات کشور 9
- جدول 2: نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در افغانستان 16
- جدول 3: نقش مهارت‌های عملی در اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان در افغانستان 19
- جدول 4: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات کابل 22
- جدول 5: پنج رشته برتر مورد نیاز در ادارات امارتی و خصوصی کابل Error! Bookmark not defined.
- جدول 6: نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات کابل 25
- جدول 7: کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی به تفکیک رشته تحصیلی در ولایت کابل 30
- جدول 8: رشته‌های تحصیلی کارکنان موجود در ادارات امارتی و خصوصی ولایت بلخ 32
- جدول 9: نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات امارتی و خصوصی ولایت بلخ 33
- جدول 10: تحلیل سکنتوری تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ولایت بلخ 35
- جدول 11: کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی به تفکیک رشته تحصیلی در ولایت بلخ 36
- جدول 12: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات جوزجان 38
- جدول 13: نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات جوزجان 40
- جدول 14: راهکارهای تقویت ارتباط میان نهادهای تحصیلی و کارفرمایان در ولایت جوزجان 43
- جدول 15: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات هرات 44
- جدول 16: نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات هرات 47
- جدول 17: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات هرات 50
- جدول 18: رشته تحصیلی کارکنان موجود ادارات امارتی و خصوصی در ولایت کندز 51
- جدول 19: رشته‌های تحصیلی مورد نیاز فعلی و آینده در ادارات کندز 52
- جدول 20: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات کندز 55
- جدول 21: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات غزنی 57
- جدول 22: نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات غزنی 59
- جدول 23: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات غزنی 61
- جدول 24: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات میدان وردک 62
- جدول 25: رشته‌های تحصیلی مورد نیاز فعلی و آینده در ادارات میدان وردک 62
- جدول 26: نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات امارتی و خصوصی ولایت میدان وردک 63
- جدول 27: نقش مهارت‌های عملی در اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان در ولایت میدان وردک 66
- جدول 28: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات دایکندی 68
- جدول 29: نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات دایکندی 70
- جدول 30: کمبود رشته‌های تحصیلی خاص در ادارات دایکندی 72

- جدول 31: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات دایکندی 73
- جدول 32: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات پکتیا 75
- جدول 33: نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات پکتیا 76
- جدول 34: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات پکتیا 78
- جدول 35: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات سمنگان 80
- جدول 36: نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات سمنگان 81
- جدول 37: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات سمنگان 83
- جدول 38: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات هلمند 83
- جدول 39: نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات هلمند 85
- جدول 40: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات کاپیسا 89
- جدول 41: نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات کاپیسا 90
- جدول 42: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات کاپیسا 92
- جدول 43: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات بامیان 94
- جدول 44: نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات بامیان 95
- جدول 45: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات بامیان 97
- جدول 46: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات پنجشیر 99
- جدول 47: نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات پنجشیر 101
- جدول 48: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات پنجشیر 103
- جدول 49: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات غور 105
- جدول 50: نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات غور 106
- جدول 51: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات غور 109
- جدول 52: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات زابل 110
- جدول 53: نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات زابل 112
- جدول 54: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات زابل 115
- جدول 55: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات بغلان 116
- جدول 56: نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات بغلان 118
- جدول 57: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات بغلان 120
- جدول 58: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات ننگرهار 121
- جدول 59: نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات ننگرهار 123
- جدول 60: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات ننگرهار 134
- جدول 61: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات پکتیکا 135
- جدول 62: نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات پکتیکا 137
- جدول 63: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات پکتیکا 139
- جدول 64: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات لغمان 140
- جدول 65: نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات لغمان 142
- جدول 66: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات لغمان 145
- جدول 67: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات لوگر 146
- جدول 68: نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات لوگر 148
- جدول 69: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات بادغیس 151
- جدول 70: نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات بادغیس 153

155	جدول 71: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات بادغیس
157	جدول 72: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات تخار
159	جدول 73: نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات تخار
162	جدول 74: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات تخار
164	جدول 75: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات بدخشان
166	جدول 76: نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات بدخشان
168	جدول 77: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات بدخشان
170	جدول 78: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات نیمروز
172	جدول 79: نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات نیمروز
175	جدول 80: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات نیمروز
176	جدول 81: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات فاریاب
178	جدول 82: نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات فاریاب
180	جدول 83: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات فاریاب
181	جدول 84: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات ارزگان
183	جدول 85: نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات ارزگان
185	جدول 86: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات ارزگان
187	جدول 87: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات کتر
188	جدول 88: نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات کتر
190	جدول 89: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات کتر
192	جدول 90: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات سرپل
193	جدول 91: نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات سرپل
194	جدول 92: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات سرپل
195	جدول 93: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات سرپل
196	جدول 94: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات پروان
198	جدول 95: نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات پروان
200	جدول 96: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات پروان
202	جدول 97: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات نورستان
204	جدول 98: نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات نورستان
206	جدول 99: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات نورستان
208	جدول 100: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات خوست
209	جدول 101: نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات خوست
212	جدول 102: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات خوست
213	جدول 103: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات فراه
214	جدول 104: نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات فراه

فهرست گرافها

10	گراف 1: میزان مالکیت ادارات در سطح ملی
----	--

- گراف 2: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در کابل-----26
- گراف 3: تطابق رشته تحصیلی با وظیفه کاری به تفکیک اداره در کابل-----27
- گراف 4: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در بلخ-----34
- گراف 5: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در جوزجان-----41
- گراف 6: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در هرات-----47
- گراف 7: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در کندز-----53
- گراف 8: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری به تفکیک اداره-----54
- گراف 9: تطابق رشته‌های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان-----59
- گراف 10: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات میدان وردگ-----64
- گراف 11: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات دایکندی-----70
- گراف 12: تطابق رشته‌های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان-----82
- گراف 13: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در هلمند-----86
- گراف 14: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در کاپیسا-----90
- گراف 15: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات بامیان-----96
- گراف 16: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات پنجشیر-----101
- گراف 17: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در غور-----107
- گراف 18: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات زابل-----113
- گراف 19: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در ولایت بغلان-----118
- گراف 20: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات ننگرهار-----125
- گراف 21: سکتور اداره عامه، حکومتداری و شهرداری‌ها-----126
- گراف 22: سکتور اقتصاد، مالی، بانکداری و احصائیه-----126
- گراف 23: سکتور صحت عامه، طب و خدمات صحتی-----127
- گراف 24: سکتور تکنالوژی معلوماتی و مخابرات-----128
- گراف 25: سکتور انجینیری، زیربنا و شهرسازی-----129
- گراف 26: سکتور عدلی، قضایی، شرعی و دینی-----129
- گراف 27: سکتور زراعت، مالداري و منابع طبیعی-----130
- گراف 28: سکتور آب، انرژی و محیط زیست-----131
- گراف 29: سکتور معارف و تحصیلات عالی-----132
- گراف 30: سکتور اطلاعات، فرهنگ و رسانه-----132
- گراف 31: سکتور کار، امور اجتماعی و مهاجرین-----133
- گراف 32: تطابق رشته‌های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان-----137
- گراف 33: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان-----143
- گراف 34: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در لوگر-----148
- گراف 35: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات لوگر-----150
- گراف 36: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در بادغیس-----154
- گراف 37: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در تخار-----160
- گراف 38: تطابق رشته‌های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان-----167
- گراف 39: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان-----173
- گراف 40: تطابق رشته‌های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان-----179
- گراف 41: تطابق رشته‌های تحصیلی با وظایف کاری ولایت ارزگان-----184

- 189 گراف 42: رشته های تحصیلی مورد نیاز فعلی و آینده در ادارات کتر
- 193 گراف 43: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان درسریل
- 199 گراف 44: تطابق رشته های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان
- 205 گراف 45: تطابق رشته های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان
- 210 گراف 46: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات خوست
- 215 گراف 47: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان درفراه
- 216 گراف 48: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات فراه

1. مقدمه

منابع بشری متخصص و ماهر یکی از ارکان اساسی توسعه اقتصادی، ثبات اجتماعی و بهبود کارایی نظام اداری در هر کشور به شمار می‌رود. نظام آموزشی، به‌ویژه تحصیلات عالی، نقش تعیین‌کننده‌ای در تربیه نیروی انسانی مورد نیاز بخش‌های مختلف اقتصادی و خدماتی دارد. در شرایط کنونی افغانستان، تغییرات ساختاری اقتصاد، گسترش خدمات اداری، نیاز به بازسازی زیربنای رشد تدریجی استفاده از تکنولوژی، ضرورت هماهنگی میان رشته‌های تحصیلی و نیازهای واقعی بازار کار را برجسته ساخته است. شناسایی رشته‌های تحصیلی مورد نیاز بازار کار می‌تواند زمینه استفاده مؤثر از ظرفیت‌های انسانی، کاهش بیکاری و افزایش بهره‌وری اقتصادی را فراهم نماید.

با وجود افزایش تعداد فارغ‌التحصیلان نهادهای تحصیلات عالی، شواهد موجود نشان می‌دهد که میان مهارت‌ها و تخصص‌های عرضه شده توسط نظام آموزشی و نیازهای واقعی ادارات و مؤسسات استخدام‌کننده فاصله قابل ملاحظه‌ای وجود دارد. این عدم هماهنگی سبب بیکاری یا اشتغال نامرتب فارغ‌التحصیلان از یک سو و کمبود نیروی متخصص در برخی رشته‌های حیاتی از سوی دیگر گردیده است. از این رو، انجام تحقیقی مبتنی بر داده‌های میدانی برای تشخیص نیازهای فعلی و آینده بازار کار و جهت‌دهی برنامه‌های آموزشی یک نیاز اساسی برای برنامه‌ریزی منابع بشری و سیاست‌گذاری آموزشی کشور محسوب می‌شود.

مطالعات انجام شده در سطح ملی و بین‌المللی نشان می‌دهد که بسیاری از کشورهای در حال توسعه با چالش عدم تطابق میان آموزش و اشتغال مواجه هستند. گزارش‌های نهادهای بین‌المللی از جمله بانک جهانی، سازمان بین‌المللی کار و برنامه انکشافی ملل متحد بیانگر آن است که بازار کار افغانستان بیشتر به تخصص‌های تخریکی، مهارت‌محور و عملی نیاز دارد، در حالی که تمرکز نظام آموزشی عمدتاً بر رشته‌های نظری بوده است. همچنان تحقیقات جهانی در حوزه آینده مشاغل نشان می‌دهد که رشته‌های مرتبط با تکنولوژی معلوماتی، انجینری، خدمات صحتی و مهارت‌های دیجیتال نقش فزاینده‌ای در اشتغال آینده خواهند داشت. این یافته‌ها اهمیت انجام تحقیقات عمومی مبتنی بر واقعیت‌های بازار کار افغانستان را برجسته می‌سازد.

هدف اساسی این تحقیق، شناسایی و تثبیت رشته‌های تحصیلی مورد نیاز بازار کار افغانستان و مطالعه میزان هماهنگی میان عرضه نیروی انسانی تحصیل کرده و تقاضای موجود در نهادهای امارتی و خصوصی می‌باشد. به‌گونه مشخص، این تحقیق در پی آن است تا نیازهای فعلی و آینده بازار کار را شناسایی نموده، کمبودهای تخصصی و شکاف‌های مهارتی را مشخص سازد و زمینه لازم برای تصمیم‌گیری آگاهانه در عرصه سیاست‌گذاری آموزشی، توسعه منابع بشری و برنامه‌ریزی تحصیلات عالی را فراهم نماید.

این گزارش در چند بخش تنظیم گردیده است. در بخش نخست، کلیات تحقیق شامل مقدمه، سوالات و اهداف تحقیق ارائه شده است. بخش دوم به مبانی نظری و مرور مطالعات مرتبط اختصاص دارد. در بخش سوم روش تحقیق، جامعه آماری و شیوه گردآوری و تحلیل داده‌ها تشریح گردیده است. در ادامه، یافته‌ها و تجزیه و تحلیل ارقام سروی ارائه شده و در پایان، نتایج، جمع‌بندی و پیشنهادهای پالیسی به‌منظور بهبود هماهنگی میان نظام آموزشی و بازار کار مطرح گردیده است.

1.1. سوالات تحقیق

1.1.1. سوال اصلی تحقیق

کدام رشته‌های تحصیلی مورد نیاز بازار کار در افغانستان هستند و چه تناسبی میان عرضه نیروی انسانی تحصیل کرده و تقاضای بازار وجود دارد؟

2.1.1. سوالات فرعی تحقیق

1. ساختار نیروی کار موجود چگونه است؟
 - تعداد کارمندان فعلی در اداره شما چقدر است؟
 - کارمندان موجود شما دارای کدام رشته‌های تحصیلی هستند؟
 - چه تعداد از کارکنان دارای مهارت‌های فنی و حرفه‌ای هستند و در چه حرفه‌هایی فعالیت دارند؟
2. کدام رشته‌های تحصیلی از نظر شما در حال حاضر در بازار کار بیشترین تقاضا را دارند؟
3. کدام رشته‌های تحصیلی در آینده بیشترین نیاز را خواهند داشت؟
4. آیا شما در اداره‌تان کمبود نیروی کار دارای تحصیلات در رشته خاصی را احساس می‌کنید؟
 - اگر بلی، آن رشته‌ها کدام‌اند؟
5. آیا فارغ‌التحصیلان جدید دارای مهارت‌های مورد نیاز اداره شما هستند؟
 - اگر نه یا تا حدی، کدام مهارت‌ها را ندارند؟
6. برای بهبود ارتباط بین بازار کار و دانشگاه‌ها چه اقداماتی باید صورت گیرد؟

2.1. اهداف تحقیق

1.2.1. هدف کلی تحقیق

تعیین رشته‌های تحصیلی مورد نیاز بازار کار افغانستان و مطالعه میزان هماهنگی میان عرضه نیروی انسانی تحصیل کرده و تقاضای موجود در نهادهای استخدام‌کننده، به منظور حمایت از تصمیم‌گیری‌های مؤثر در سیاست‌گذاری آموزشی، توسعه منابع انسانی، و برنامه‌ریزی بازار کار.

2.2.1. اهداف (فرعی) تحقیق

1. مطالعه وضعیت نیروی کار موجود در ادارات و شرکت‌ها از نظر رشته‌های تحصیلی، سطح تحصیلات، و مهارت‌های فنی و حرفه‌ای.
2. شناسایی رشته‌های تحصیلی دارای بیشترین تقاضا در شرایط فعلی بازار کار.
3. پیش‌بینی رشته‌های تحصیلی مورد نیاز آینده با توجه به روندهای توسعه و تغییرات بازار کار در افغانستان.
4. شناسایی خلأها و کمبودهای نیروی انسانی تحصیل کرده در رشته‌های خاص تحصیلی از دیدگاه کارفرمایان.
5. ارزیابی میزان انطباق مهارت‌های فارغ‌التحصیلان جدید با نیازهای عملی نهادهای استخدامی.

جمع‌آوری دیدگاه‌های کارفرمایان در مورد راهکارهای تقویت ارتباط بین نهادهای آموزشی و بازار کار، به منظور ارتقاء کیفیت آموزش و اشتغال‌پذیر

2. پیشینه تحقیق

1.1. مبانی نظری تحقیق

مبانی نظری شناسایی رشته‌های تحصیلی مورد نیاز بازار کار بر نظریات اقتصاد آموزش، توسعه سرمایه انسانی و تطابق مهارت‌ها با نیازهای اقتصادی استوار می‌باشد. این نظریات توضیح می‌دهند که چگونه نظام آموزشی می‌تواند از طریق تربیه نیروی انسانی ماهر، رشد اقتصادی، افزایش اشتغال و توسعه پایدار را حمایت نماید. در این چارچوب، آموزش عالی نه تنها یک فعالیت علمی، بلکه ابزار اساسی توسعه اقتصادی و اجتماعی تلقی می‌گردد.

نظریه سرمایه انسانی (Human Capital Theory)

نظریه سرمایه انسانی که توسط اقتصاددانانی مانند تئودور شولتز و گری بکر مطرح گردیده، آموزش و مهارت را نوعی سرمایه‌گذاری اقتصادی می‌داند. بر اساس این نظریه:

- ✓ آموزش سبب افزایش بهره‌وری نیروی کار می‌شود؛
- ✓ افراد تحصیل کرده ظرفیت تولید و نوآوری بیشتری دارند؛
- ✓ سرمایه‌گذاری در آموزش، رشد اقتصادی را تسریع می‌کند.

در چارچوب این نظریه، انتخاب و توسعه رشته‌های تحصیلی باید متناسب با نیازهای اقتصادی کشور صورت گیرد؛ زیرا عدم تطابق میان آموزش و اقتصاد منجر به اتلاف سرمایه انسانی می‌گردد.

نظریه تطابق آموزش و بازار کار (Education-Labor Market Matching Theory)

این نظریه بیان می‌کند که کارایی نظام آموزشی زمانی افزایش می‌یابد که مهارت‌های تولیدشده در نظام آموزشی با مهارت‌های مورد نیاز بازار کار همسو باشد. مطابق این دیدگاه:

- بیکاری فارغ‌التحصیلان نتیجه عدم تطابق مهارتی است؛
- برنامه‌های درسی باید مبتنی بر نیاز کارفرمایان طراحی شوند؛
- ارتباط میان دانشگاه و صنعت ضروری است.

کاربرد در تحقیق حاضر:

تحلیل شکاف میان رشته‌های موجود در تحصیلات عالی افغانستان و تقاضای واقعی بازار کار.

نظریه اشتغال‌پذیری (Employability Theory)

نظریه اشتغال‌پذیری بر توانایی افراد برای دستیابی و حفظ شغل تمرکز دارد. این نظریه تأکید می‌کند که اشتغال تنها به مدرک تحصیلی وابسته نیست، بلکه ترکیبی از عوامل زیر تعیین‌کننده است:

- ✓ مهارت‌های تخصصی
- ✓ مهارت‌های عملی
- ✓ مهارت‌های نرم (ارتباطی، کار تیمی، حل مسئله)
- ✓ تجربه کاری

نظریه تقاضامحور آموزش (Demand-Driven Education Theory)

بر اساس این نظریه، نظام آموزشی باید بر اساس نیازهای فعلی و آینده اقتصاد طراحی گردد، نه صرفاً ظرفیت‌های آموزشی موجود. اصول اساسی این نظریه عبارت‌اند از:

- تحلیل مستمر بازار کار؛
- پیش‌بینی مشاغل آینده؛
- اولویت‌دهی به رشته‌های دارای تقاضای اقتصادی.

کاربرد در تحقیق حاضر:

ایجاد چارچوبی برای اولویت‌بندی رشته‌های تحصیلی براساس نیاز بازار کار افغانستان.

نظریه تغییرات ساختاری اقتصاد (Structural Change Theory)

این نظریه بیان می‌کند که با تحول اقتصادها، ساختار اشتغال نیز تغییر می‌کند؛ به گونه‌ای که:

- اقتصاد از فعالیت‌های سنتی به فعالیت‌های تخصصی حرکت می‌کند؛
- نیاز به مهارت‌های تکنیکی و تخصصی افزایش می‌یابد؛
- نظام آموزشی باید خود را با این تغییرات تطبیق دهد.

در کشورهای در حال توسعه، انتقال از اقتصاد زراعتی سنتی به اقتصاد خدماتی و دانش‌محور نیازمند بازنگری رشته‌های تحصیلی است.

نظریه شکاف مهارتی (Skills Gap Theory)

نظریه شکاف مهارتی توضیح می‌دهد که فاصله میان مهارت‌های عرضه شده توسط نظام آموزشی و مهارت‌های مورد نیاز بازار کار، یکی از عوامل اصلی بیکاری و کاهش بهره‌وری اقتصادی است.

انواع شکاف مهارتی شامل:

- ✓ شکاف کمی (کمبود نیروی متخصص)
- ✓ شکاف کیفی (ضعف مهارت عملی)
- ✓ شکاف تکنالوژیک (عدم مهارت دیجیتال)

رویکرد سیستماتیک پیوند آموزش و توسعه اقتصادی

مطالعات توسعه‌ای جدید آموزش عالی را بخشی از یک سیستم اقتصادی می‌دانند که شامل سه عنصر اصلی است:

- ✓ نظام آموزشی
- ✓ بازار کار
- ✓ سیاست‌های اقتصادی دولت

هماهنگی میان این سه عنصر شرط اساسی موفقیت پالیسی‌های توسعه سرمایه انسانی محسوب می‌شود.

بر اساس نظریات مطرح‌شده، شناسایی رشته‌های تحصیلی مورد نیاز بازار کار بر اصول زیر استوار می‌باشد:

- ✓ آموزش نوعی سرمایه‌گذاری اقتصادی است؛
- ✓ هماهنگی میان آموزش و بازار کار شرط کاهش بیکاری است؛

✓ مهارت‌محوری عامل اصلی اشتغال‌پذیری محسوب می‌شود؛

✓ برنامه‌ریزی آموزشی باید تقاضامحور و آینده‌نگر باشد؛

✓ تحلیل شکاف مهارتی ابزار اساسی اصلاح نظام تحصیلات عالی است.

بنابراین، تحقیق حاضر با اتکا بر نظریات سرمایه انسانی، تطابق آموزش و بازار کار و رویکرد تقاضامحور آموزش، چارچوب تحلیلی لازم را برای شناسایی رشته‌های تحصیلی مورد نیاز بازار کار افغانستان فراهم می‌سازد.

اما در اندیشه اقتصاددانان مسلمان، مفهوم سرمایه انسانی بسیار گسترده‌تر و عمیق‌تر مطرح شده است؛ زیرا علاوه بر مهارت و دانش، بر اخلاق، عدالت، ایمان و مسئولیت اجتماعی نیز تأکید می‌شود.

دیدگاه اقتصاددانان مسلمان درباره سرمایه انسانی

۱. انسان به عنوان خلیفه و محور توسعه

در اقتصاد اسلامی، انسان محور اصلی فعالیت اقتصادی است. قرآن کریم انسان را «خلیفه الله» در زمین معرفی می‌کند؛ بنابراین توسعه اقتصادی بدون رشد انسان معنای کامل ندارد.

اقتصاددانان مسلمان باور دارند که:

علم و مهارت نوعی سرمایه است.

تربیت اخلاقی بخشی از سرمایه انسانی محسوب می‌شود.

هدف اقتصاد فقط افزایش تولید نیست، بلکه رشد متوازن مادی و معنوی انسان است.

۲. دیدگاه Ibn Khaldun

Ibn Khaldun از نخستین متفکرانی بود که نقش آموزش، مهارت و تخصص را در پیشرفت اقتصادی توضیح داد.

او معتقد بود:

کار انسان سرچشمه اصلی ثروت است.

مهارت و تخصص باعث افزایش بهره‌وری می‌شود.

آموزش و تمدن موجب رشد صنایع و تجارت می‌گردد.

هرچه سطح دانش و مهارت جامعه بالاتر باشد، اقتصاد قوی‌تر خواهد شد.

این دیدگاه بسیار نزدیک به نظریه مدرن سرمایه انسانی است.

۳. دیدگاه ابو حامد الغزالی Abu Hamid al-Ghazali

ابو حامد الغزالی بر تربیت اخلاقی و علمی انسان تأکید داشت.

از نظر او:

✓ علم ارزش اقتصادی و اجتماعی دارد.

✓ کار باید همراه با اخلاق و عدالت باشد.

آموزش فقط برای درآمد نیست، بلکه برای اصلاح فرد و جامعه ضروری است. در نتیجه، سرمایه انسانی در اسلام تنها مهارت فنی نیست؛ بلکه شامل:

- ✓ ایمان
- ✓ اخلاق
- ✓ امانت‌داری
- ✓ صداقت
- ✓ مسئولیت‌پذیری نیز می‌شود.

۴. دیدگاه محمد باقر الصدر Muhammad Baqir al-Sadr

او معتقد بود که انسان مهم‌ترین عنصر تولید است.

تأکید می‌کرد:

- ✓ نظام اقتصادی باید استعدادهای انسانی را شکوفا سازد.
- ✓ عدالت اجتماعی باعث تقویت سرمایه انسانی می‌شود.
- ✓ فقر و نابرابری مانع رشد توانایی‌های انسان هستند.
- ✓ دولت اسلامی باید آموزش و رفاه عمومی را حمایت کند.

۵. دیدگاه اقتصاد اسلامی معاصر

اقتصاددانان مسلمان معاصر باور دارند که سرمایه انسانی شامل موارد زیر است:

- ✓ آموزش و تحصیلات
- ✓ مهارت‌های حرفه‌ای
- ✓ سلامت جسمی و روانی
- ✓ تربیت دینی و اخلاقی
- ✓ خلاقیت و نوآوری
- ✓ فرهنگ کار و مسئولیت اجتماعی

آنان معتقدند جامعه‌ای که در آموزش و تربیت انسان سرمایه‌گذاری کند، به توسعه پایدار دست می‌یابد.

تفاوت نظریه سرمایه انسانی در اقتصاد اسلامی و اقتصاد غربی	
نظریه اقتصاد اسلامی	نظریه اقتصاد غربی
تمرکز بر رشد مادی و معنوی	تمرکز بر بهره‌وری و درآمد
انسان محور و دارای کرامت	انسان ابزار تولید
عدالت، رفاه و اخلاق	هدف اصلی سود اقتصادی
مهارت + اخلاق + ایمان مهم است	مهارت فنی مهم است

از دیدگاه اقتصاددانان مسلمان، سرمایه انسانی مهم‌ترین سرمایه جامعه است. آموزش، مهارت، اخلاق، سلامت و تربیت دینی همه در افزایش توانایی انسان نقش دارند. برخلاف دیدگاه صرفاً مادی اقتصاد متعارف، اقتصاد اسلامی انسان را موجودی دارای کرامت، مسئولیت و ارزش معنوی می‌داند و توسعه واقعی را در پرورش انسان صالح و توانمند می‌بیند.

2.2. تحقیقات داخلی و مرتبط با افغانستان

مطالعات انجام شده در افغانستان عمدتاً توسط نهادهای بین‌المللی و انکشافی صورت گرفته و بیشتر بر ارزیابی مهارت‌ها، اشتغال جوانان و نیازهای بازار کار تمرکز داشته است.

تحلیل مهارت‌ها و بازار کار افغانستان - بانک جهانی

یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که بازار کار افغانستان با عدم توازن میان عرضه نیروی تحصیل کرده و تقاضای مهارتی مواجه است. بر اساس نتایج تحقیق:

- تمرکز نظام تحصیلات عالی بیشتر بر رشته‌های نظری بوده است؛
 - بازار کار نیاز بیشتری به تخصص‌های تخنیکی و مهارت‌محور دارد؛
 - کمبود نیروی متخصص در بخش‌های انجینیری، زراعت مدرن، انرژی، تکنالوژی معلوماتی و خدمات صحتی مشاهده می‌شود؛
- مهارت عملی و تجربه کاری از مهم‌ترین معیارهای استخدام توسط کارفرمایان محسوب می‌گردد.

ارزیابی اشتغال جوانان و مهارت‌ها - سازمان بین‌المللی کار (ILO)

این تحقیق نشان می‌دهد که یکی از موانع اصلی اشتغال جوانان در افغانستان، فاصله میان آموزش دانشگاهی و مهارت‌های مورد نیاز کارفرمایان است. مهم‌ترین نتایج عبارت‌اند از:

- کارفرمایان کمبود مهارت‌های عملی فارغ‌التحصیلان را گزارش نموده‌اند؛
- آموزش‌های تخنیکی و مسلکی سریع‌تر به اشتغال منجر می‌شود؛
- مهارت‌های دیجیتال، ارتباطی و حل مسئله از نیازهای رو به افزایش بازار کار می‌باشد.

گزارش توسعه انسانی افغانستان - برنامه انکشافی ملل متحد (UNDP)

نتایج این گزارش نشان می‌دهد:

- اقتصاد افغانستان عمدتاً متکی بر سکتورهای زراعت، ساختمان، خدمات و تجارت است؛
 - کمبود تکنیشن‌ها و متخصصان عملی بیشتر از کمبود فارغ‌التحصیلان دانشگاهی می‌باشد؛
- عدم انطباق رشته‌های تحصیلی با ساختار اقتصادی، موجب افزایش بیکاری تحصیل‌کردگان گردیده است.

مطالعات منطقه‌ای توسعه مهارت‌ها - بانک انکشاف آسیایی (ADB)

مطالعات منطقه‌ای در کشورهای دارای شرایط اقتصادی مشابه نشان داده است:

رشته‌های تخنیکی، انجینیری و تکنالوژی معلوماتی دارای بالاترین نرخ جذب در بازار کار هستند؛ همکاری میان مؤسسات تحصیلات عالی و سکتور خصوصی نقش تعیین‌کننده در اشتغال فارغ‌التحصیلان دارد.

مرور مطالعات مرتبط با افغانستان نشان می‌دهد که بازار کار کشور بیشتر نیازمند تخصص‌های مهارت‌محور و تخنیکی بوده و عدم توازن میان رشته‌های نظری و نیاز اقتصادی یکی از چالش‌های اساسی نظام آموزشی محسوب می‌شود.

3.2. تحقیقات خارجی (بین‌المللی)

گزارش مهارت‌ها و آینده کار - سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (OECD) این مطالعه نشان داد کشورهای فارغ التحصیلانی که برنامه‌های تحصیلی خود را براساس تحلیل داده‌های بازار کار تنظیم نموده‌اند، نرخ بیکاری فارغ التحصیلان پایین‌تری دارند. یافته‌های تحقیق بیان می‌کند: رشته‌های علوم، تکنالوژی، انجینیری و ریاضیات (STEM) بیشترین تقاضای شغلی را دارند؛ مهارت‌های نرم و مهارت‌های دیجیتال مکمل آموزش تخصصی محسوب می‌شود.

آینده مشاغل جهانی - مؤسسه مک‌کنزی

نتایج این تحقیق جهانی نشان می‌دهد:

- تقاضا برای مهارت‌های دیجیتال، تحلیلی و تخنیکی به سرعت در حال افزایش است؛
- مشاغل مبتنی بر دانش و تکنالوژی جایگزین مشاغل سنتی می‌گردند؛
- نظام آموزش عالی باید به سمت آموزش مهارت‌محور حرکت نماید.

گزارش آینده مشاغل - مجمع جهانی اقتصاد

این گزارش نشان می‌دهد رشد اشتغال آینده بیشتر در حوزه‌های زیر متمرکز خواهد بود:

- تکنالوژی معلوماتی و تحلیل داده
- انرژی‌های تجدیدپذیر
- خدمات صحی
- مدیریت پروژه و کسب‌وکار
- اقتصاد دیجیتال

مطالعات اشتغال‌پذیری فارغ التحصیلان

مطالعات دانشگاهی بین‌المللی نشان داده است که اشتغال فارغ التحصیلان نتیجه تعامل میان رشته تحصیلی، مهارت‌های عملی و تجربه کاری می‌باشد و صرف مدرک تحصیلی تضمین‌کننده اشتغال نیست. تحقیقات جهانی نشان می‌دهد که نظام‌های آموزشی موفق با استفاده از تحلیل مستمر بازار کار، رشته‌های تحصیلی را با نیازهای اقتصادی هماهنگ ساخته و بر توسعه مهارت‌های عملی، دیجیتال و تخنیکی تمرکز نموده‌اند.

3. روش تحقیق

1.3. نوع تحقیق

این تحقیق از نوع **کاربردی** بوده و با هدف شناسایی و تحلیل نیازهای واقعی بازار کار افغانستان در زمینه رشته‌های تحصیلی طراحی شده است. تحقیق حاضر با استفاده از **رویکرد توصیفی-تحلیلی** انجام می‌شود و به دنبال ارائه اطلاعات میدانی و عملی برای برنامه‌ریزی نیروی انسانی، سیاست‌گذاری آموزشی، و تطبیق نظام تحصیلات عالی با تقاضای بازار می‌باشد.

2.3. روش گردآوری داده‌ها

داده‌های تحقیق به شیوه **میدانی (Field Research)** و از طریق پرسشنامه ساختاریافته گردآوری می‌گردند. این پرسشنامه به صورت حضوری با مسئولین منابع بشری، آمرین یا نمایندگان کارفرمایان در ادارات مختلف خانه‌پری می‌شود. روش گردآوری بر اساس **مصاحبه مستقیم** یا **تکمیل کتبی توسط پاسخ‌دهنده** واجد شرایط صورت می‌پذیرد.

3.3. جامعه آماری

جامعه آماری تحقیق شامل ادارات و مؤسسات امارتی و غیرامارتی می‌باشد که خدمات عمومی، اقتصادی، تعلیمی، صحتی و اجتماعی را در مرکز (وزارت‌خانه‌ها و ادارات مستقل) و ولایات (ریاست‌های امارتی و غیرامارتی خدماتی مانند شفاخانه‌های شخصی، شرکت‌های مخابراتی، مؤسسات آموزشی و غیره) ارائه می‌دهند. ولایات و تعداد پرسشنامه‌های که با آنها مصاحبه صورت گرفته یا شامل سروی شده‌اند در جدول 1 مشاهده می‌شود.

تعداد پرسشنامه‌های خانه‌پری شده در مرکز و ولایات کشور						
شماره	اسم ولایت	تعداد	شماره	اسم ولایت	تعداد	شماره
1	ارزگان	86	18	فاریاب	94	
2	بادغیس	159	19	فراه	23	
3	بامیان	111	20	کندهار	234	
4	بدخشان	141	21	کاپیسا	146	
5	بغلان	57	22	کابل	116	
6	بلخ	74	23	کنر	98	
7	پکتیا	152	24	کندهار	85	
8	پکتیکا	88	25	لغمان	218	
9	پنجشیر	82	26	لوگر	54	
10	پروان	86	27	ننگرهار	166	
11	تخار	115	28	نیمروز	180	
12	جوزجان	66	29	نورستان	53	
13	خوست	75	30	هرات	64	
14	دایکندی	114	31	هلمند	53	
15	زابل	93	32	غور	55	

129	غزنی	33	17	سرپل	16
41	میدان وردک	34	137	سمنگان	17
3462	جمله تعداد پرسشنامه‌های جمع آوری شده که شامل سروی شده‌اند				

جدول 1: تعداد پرسشنامه‌های خانه‌پری شده در مرکز و ولایات کشور

:

4.3. ابزار گردآوری داده‌ها

ابزار اصلی گردآوری داده‌ها، پرسشنامه ساختاریافته که توسط ریاست مطالعه بازار کار، وزارت کار و امور اجتماعی تهیه گردیده است.

5.3. ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها

پس از گردآوری، داده‌ها وارد نرم‌افزارهای آماری مانند Excel و SPSS شده و با استفاده از روش‌های آماری توصیفی (میانگین، درصد، نمودار) و تحلیل محتوایی دسته‌بندی، تحلیل و تفسیر می‌گردند.

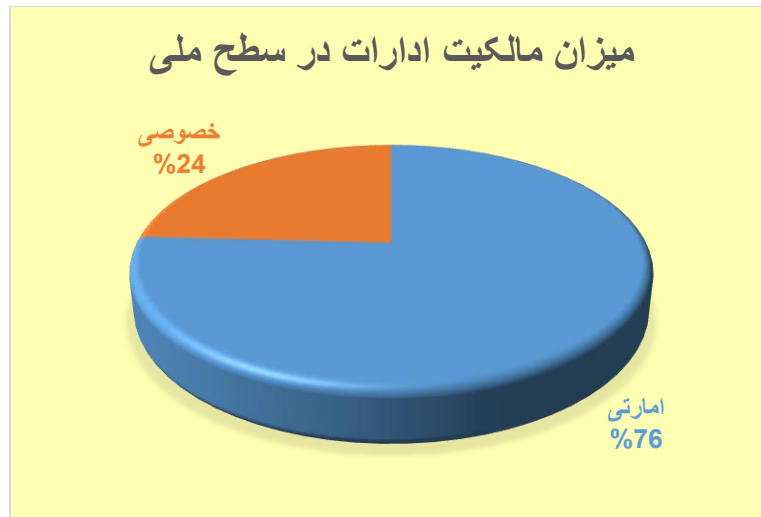
4. تجزیه و تحلیل ارقام

تجزیه و تحلیل داده‌ها یکی از مهم‌ترین مراحل یک تحقیق علمی است که به درک بهتر روندها، روابط و الگوهای موجود در داده‌های جمع‌آوری شده کمک می‌کند. در این بخش، ارقام و اطلاعات به‌دست‌آمده از تثبیت رشته‌های تحصیلی مورد نیاز بازارکار در ولایات مختلف افغانستان مطالعه و تحلیل می‌شود. این تجزیه و تحلیل با هدف شناسایی وضعیت موجود و ارائه تصویری شفاف از توزیع جغرافیایی آن‌ها انجام شده است.

هدف نهایی این تحلیل، ارائه یافته‌هایی مستند و مبتنی بر داده‌های واقعی است که بتواند در تصمیم‌گیری‌های آینده برای توسعه رشته‌های تحصیلی مورد نیاز بازارکار در افغانستان مؤثر باشد. بنابراین، در ادامه، نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها به صورت جداول، گرافها و تفسیرهای مرتبط ارائه خواهد شد.

به تعداد 3462 پرسشنامه خانه‌پری شده که از آن جمله 3547 پرسشنامه مربوط اداره/شرکت‌های امارتی (76%) و 1131 پرسشنامه مربوط اداره/شرکت‌های خصوصی (24%) می‌باشد.

در این تحقیق، اداراتی شامل سروی گردیده‌اند که یا به‌صورت مستقیم مورد مطالعه میدانی قرار گرفته‌اند و یا با آمرین و مسئولان مربوط آن‌ها مصاحبه انجام شده است. قابل یادآوری است که از میان ادارات خصوصی، صرف شرکت‌های بزرگ مورد مطالعه و مصاحبه قرار گرفته‌اند؛ بنابراین نتایج بخش خصوصی بیشتر بازتاب‌دهنده دیدگاه‌ها و نیازهای شرکت‌های بزرگ می‌باشد. بر اساس معلومات به‌دست‌آمده، جدول نشان می‌دهد که در سطح ملی بیشترین میزان مالکیت ادارات مربوط به بخش امارتی است که با 76 فیصد سهم غالب را تشکیل می‌دهد، در حالی که ادارات خصوصی 24 فیصد از کل مالکیت را در بر می‌گیرند. این وضعیت بیانگر نقش مسلط دولت در ساختار اداری کشور بوده و نشان می‌دهد که بخش امارتی ظرفیت و نفوذ بیشتری در جذب نیروی بشری و تثبیت رشته‌های تحصیلی دارد. همچنان، محدود بودن دامنه مطالعه بخش خصوصی به شرکت‌های بزرگ نشان می‌دهد که نیاز است در تحقیقات بعدی، شرکت‌های کوچک و متوسط نیز شامل گردند تا تصویر جامع‌تری از نقش بخش خصوصی در ایجاد فرصت‌های شغلی و توسعه و تثبیت رشته‌های تحصیلی در سطح ملی به‌دست آید.



گراف 1: میزان مالکیت ادارات در سطح ملی

کمبود رشته‌های خاص تحصیلی در سطح افغانستان

جدول (1) نشان می‌دهد که افغانستان در بخش‌های مهم و اساسی اقتصادی، تکنیکی و علمی با کمبود جدی رشته‌های تخصصی و مدرن تحصیلی روبه‌رو است. این کمبود نه تنها بر رشد علمی و صنعتی کشور تأثیر منفی گذاشته، بلکه باعث وابستگی افغانستان به متخصصان خارجی و کاهش ظرفیت‌های داخلی نیز شده است. با توجه به پیشرفت سریع جهان در عرصه تکنولوژی، صحت، انجینیری و زراعت، نیاز است تا نظام تحصیلات عالی افغانستان خود را با نیازهای معاصر بازار کار هماهنگ سازد.

در بخش تکنالوژی معلوماتی (IT)، رشته‌هایی مانند هوش مصنوعی، امنیت سایبری، کلاود کمپیوتنگ، علم داده‌ها و دیوایس از مهم‌ترین نیازهای دنیای دیجیتال امروز محسوب می‌شوند. امروزه بسیاری از کشورها اقتصاد، تجارت، بانکداری و خدمات دولتی خود را بر اساس تکنالوژی دیجیتال مدیریت می‌کنند، اما افغانستان هنوز در این عرصه با کمبود متخصصان ماهر روبه‌رو است. نبود این رشته‌ها سبب شده تا بسیاری از اداره‌ها و شرکت‌ها در برابر تهدیدات سایبری آسیب‌پذیر باشند و ظرفیت لازم برای توسعه سیستم‌های مدرن دیجیتالی در کشور محدود باقی بماند. همچنان رشته‌هایی مانند انیمیشن سه‌بعدی و امنیت اپلیکیشن‌های موبایل می‌توانند زمینه رشد صنعت رسانه، آموزش آنلاین و تجارت دیجیتالی را در افغانستان فراهم سازند.

در بخش طبی و صحی نیز کمبود رشته‌های تخصصی مانند انجینیری بایومدیکل، رادیولوژی پیشرفته، فزیوتراپی تخصصی و تکنالوژی لابراتوارهای کلینیکی به‌وضوح دیده می‌شود. افغانستان هنوز در بسیاری از خدمات صحی وابسته به تجهیزات و متخصصان خارجی است و نبود کادرهای مسلکی در این بخش کیفیت خدمات صحی را کاهش داده است. برای مثال، انجینیری بایومدیکل می‌تواند در ترمیم و مدیریت تجهیزات طبی نقش مهم داشته باشد، در حالی که توسعه علوم دواسازی و لابراتوارهای کلینیکی می‌تواند باعث بهبود سیستم تشخیص و تداوی امراض در کشور گردد. همچنان رشته اعضای مصنوعی و ارتوتیک برای افرادی که در جنگ‌ها و حوادث اعضای بدن خود را از دست داده‌اند، اهمیت فراوان دارد.

در بخش انجینیری و زیربنا، کمبود رشته‌هایی مانند انجینیری انرژی‌های تجدیدپذیر، میکاترونیکس، اتوماسیون صنعتی و انجینیری ترانسپورت نشان می‌دهد که افغانستان هنوز از نظر صنعتی و تخنیک در مراحل ابتدایی قرار دارد. این رشته‌ها در توسعه فابریکه‌ها، تولید انرژی، ساخت زیربناها، مدیریت ترانسپورت و رشد صنایع پیشرفته نقش کلیدی دارند. به‌خصوص انجینیری انرژی‌های تجدیدپذیر می‌تواند برای کشوری مانند افغانستان که ظرفیت بلند انرژی آفتابی، بادی و آبی دارد، بسیار مفید واقع شود. همچنان انجینیری مدیریت زباله‌ها و تصفیه نفت می‌تواند در حفاظت محیط زیست و استفاده بهتر از منابع طبیعی کشور تأثیر مثبت داشته باشد.

در بخش زراعت و مالداري نیز کمبود رشته‌هایی مانند انجینیری آبیاری، تکنالوژی گلخانه‌ای، پروسس مواد غذایی و ماشین‌آلات زراعتی نشان‌دهنده نیاز جدی به مدرن‌سازی زراعت افغانستان است. با آن‌که بخش بزرگی از مردم افغانستان مصروف زراعت هستند، اما هنوز بسیاری از فعالیت‌های زراعتی به شیوه سنتی انجام می‌شود. توسعه این رشته‌ها می‌تواند باعث افزایش تولیدات زراعتی، مدیریت بهتر منابع آب، کاهش ضایعات محصولات و معیاری شدن تولیدات گردد. همچنان تکنالوژی پروسس مواد غذایی می‌تواند در رشد صادرات و ایجاد کارخانه‌های تولیدی نقش مهم داشته باشد.

به صورت کلی، این جدول بیانگر آن است که افغانستان برای رسیدن به خودکفایی اقتصادی، رشد صنعتی و توسعه پایدار نیازمند سرمایه‌گذاری جدی روی رشته‌های تخصصی و تخنیک است. اگر این رشته‌ها در پوهنتون‌ها، انستیتوت‌های تخنیک و مراکز آموزشی تقویت شوند، زمینه اشتغال برای جوانان افزایش یافته، وابستگی به کشورهای خارجی کاهش می‌یابد و کشور می‌تواند در مسیر پیشرفت علمی، اقتصادی و تخنیک گام‌های مؤثری بردارد. در غیر آن، کمبود نیروی متخصص همچنان یکی از موانع اصلی توسعه افغانستان باقی خواهد ماند.

کمبود رشته‌های خاص تحصیلی در سطح افغانستان		
شماره	بخش	رشته‌های تحصیلی
1	بخش تکنالوژی معلوماتی (IT)	هوش مصنوعی (Artificial Intelligence - AI)
		امنیت سایبری (Cyber Security)
		کلاود کمپیوتنگ (Cloud Computing)
		علم داده‌ها و داده‌های بزرگ (Data Science and Big Data)
		انجینیری دیوایس (DevOps Engineering)
		انیمیشن سه‌بعدی (3D Animation)
		امنیت اپلیکیشن موبایل (Mobile App Security)
2	بخش طبی و صحی	انجینیری بایومدیکل (Biomedical Engineering)
		تکنالوژی پیشرفته رادیولوژی (Radiology Technology)

فزیوتراپی تخصصی (Physiotherapy)				
اعضای مصنوعی و ارتوتیک (Orthotics & Prosthetics)				
تکنالوژی لابراتوارهای کلینیکی (Clinical Laboratory Technology)				
علوم دواسازی (Pharmaceutical Science)				
انجینیری میکاترونیکس (Mechatronics Engineering)	بخش انجینیری و زیربنا	3		
انجینیری تصفیه نفت (Petroleum Refinery Engineering)				
انجینیری انرژی‌های تجدیدپذیر (Renewable Energy Engineering)				
انجینیری هسته‌ای (Nuclear Engineering)				
انجینیری ترانسپورت (Transportation Engineering)				
انجینیری مدیریت زباله‌ها (Waste Management Engineering)				
انجینیری سیستم‌های اتوماسیون صنعتی (Industrial Automation)				
انجینیری فضایی (Aerospace Engineering)				
انجینیری آبیاری (Irrigation Engineering)			بخش زراعت و مالداری	4
تکنالوژی گلخانه‌ای (Greenhouse Technology)				
تکنالوژی پروسس مواد غذایی (Food Processing Technology)				
ماشین‌آلات زراعتی (Agricultural Mechanization)				

1.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در افغانستان

جدول (2) نشان می‌دهد که نیازهای تحصیلی نهادهای امارتی و خصوصی افغانستان در سطح کشور، هم وضعیت امروز بازار کار را نشان می‌دهد و هم مسیر آینده آن را. در حال حاضر، بیشترین نیاز به رشته‌های اداره و تجارت، اداره و مدیریت، انجینیری ساختمانی، کمپیوترساینس و تکنالوژی معلوماتی است. این موضوع به روشنی بیان می‌کند که اداره‌های دولتی و بخش خصوصی بیشتر به کارمندان مسلکی برای مدیریت امور، پیشبرد پروژه‌ها، بازسازی زیربناها و کار با سیستم‌های کمپیوتر نیاز دارند. همچنان وجود سهم بالای اقتصاد ملی و امور مالی و بانکی نشان می‌دهد که مدیریت پول، بودجه و مسائل اقتصادی از نیازهای اساسی کشور است.

در کنار این، رشته‌های حقوق، علوم سیاسی، قضا و خازنوالی، فقه و علوم دینی نیز جایگاه مهمی دارند. این موضوع نشان می‌دهد که نظام اداری و قضایی کشور به افراد مسلکی در این بخش‌ها نیاز جدی دارد، به خصوص در ادارات مرکزی و سراسری. همچنان حضور رشته‌های ادبیات دری، پشتو و انگلیسی بیانگر آن است که مهارت‌های زبانی برای نوشتن اسناد رسمی، ارتباطات اداری و تعامل با داخل و خارج کشور اهمیت زیادی دارد.

وقتی نیازهای فعلی با نیازهای آینده مقایسه می‌شود، یک تغییر آرام اما مهم دیده می‌شود. در آینده، اگرچه رشته‌های اداری هنوز هم در صدر باقی می‌مانند، اما نیاز به رشته‌های تکنالوژیک و کمپیوترمحور بیشتر می‌شود. افزایش تقاضا برای تکنالوژی معلوماتی، سیستم‌های معلوماتی، شبکه‌سازی، هوش مصنوعی، دیتا ساینس، برنامه‌نویسی و امنیت سایبری نشان می‌دهد که کشور به تدریج به سوی دیجیتالی شدن ادارات و استفاده بیشتر از تکنالوژی روان است. این موضوع به خصوص در سطح ملی اهمیت دارد، چون ایجاد سیستم‌های سراسری و بانک‌های معلوماتی به افراد متخصص نیاز دارد.

در بخش انجینیری و زیربناها نیز نیاز آینده رو به افزایش است. رشته‌هایی مانند انجینیری ساختمانی، برق، معادن، شهرسازی، آب‌رسانی، انرژی و ترانسپورت نشان می‌دهد که در سال‌های آینده توجه بیشتری به ساخت سرک‌ها، بندها، شبکه برق، استخراج معادن و پروژه‌های بزرگ عمرانی خواهد شد. این‌ها پروژه‌هایی اند که معمولاً در سطح کشور تطبیق می‌شوند و به نیروی مسلکی نیاز دارند.

در بخش صحت، آموزش و زراعت هم تغییرات قابل توجه دیده می‌شود. افزایش نیاز به طب معالجوی، نرسینگ، نسایی ولادی، فارمسی و صحت عامه نشان می‌دهد که بهبود خدمات صحتی و رسیدگی به نیازهای مردم اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. همچنان رشته‌های تعلیم و تربیه، روان‌شناسی، علوم اجتماعی و زراعت نشان‌دهنده توجه به آموزش، انکشاف اجتماعی و تأمین مواد غذایی در کشور است.

به‌طور خلاصه، این جدول در سطح افغانستان سه نکته مهم را نشان می‌دهد:

اول، کشور هنوز هم به رشته‌های اداری، اقتصادی و حقوقی به‌شدت نیاز دارد؛

دوم، در آینده نیاز به رشته‌های تکنالوژی، کمپیوتر و انجینری بیشتر خواهد شد؛

و سوم، بخش‌های صحت، زراعت و آموزش نقش مهم‌تری در تأمین رفاه مردم پیدا می‌کنند.

بر همین اساس، برنامه‌ریزی تحصیلات عالی و تخنیکی باید طوری تنظیم شود که هم نیازهای امروز را برطرف کند و هم جوانان را برای شغل‌های آینده آماده سازد.

نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در افغانستان					
شماره	نیاز رشته تحصیلی آینده	فیصدی	شماره	نیاز رشته تحصیلی فعلی	فیصدی
1	اداره و مدیریت	7.66%	1	اداره و تجارت	7.16%
2	تکنالوژی معلوماتی	6.38%	2	اداره و مدیریت	6.91%
3	اداره و تجارت	6.03%	3	انجینری ساختمانی	5.82%
4	انجینری ساختمانی	6.03%	4	کمپیوترساینس عمومی	5.76%
5	کمپیوترساینس عمومی	5.66%	5	اقتصاد ملی	4.87%
6	اقتصاد ملی	4.29%	6	تکنالوژی معلوماتی	4.78%
7	طب معالجوی عمومی	3.33%	7	حقوق و علوم سیاسی	3.48%
8	حقوق علوم سیاسی	2.87%	8	علوم دینی	3.43%
9	علوم دینی	2.77%	9	امور مالی و بانکی	3.23%
10	امور مالی و بانکی	2.61%	10	ادبیات دری	3.04%
11	ادبیات دری	2.41%	11	ادبیات انگلیسی	2.56%
12	انجینری برق	2.41%	12	ریاضی	2.41%
13	ادبیات انگلیسی	2.36%	13	انجینری برق	2.38%
14	زراعت عمومی	2.13%	14	قضا و خازنوالی	1.97%
15	انجینری جیولوژی معادن	2.10%	15	ادبیات پښتو	1.94%
16	ریاضی	2.02%	16	طب معالجوی عمومی	1.92%
17	کیمیا	1.71%	17	شرعیات عمومی	1.90%
18	ادبیات پښتو	1.62%	18	فقه و قانون	1.75%
19	محاسبه	1.55%	19	کیمیا	1.69%
20	شرعیات	1.52%	20	زراعت عمومی	1.68%
21	قضا و خازنوالی	1.38%	21	تعلیم و تربیه	1.57%
22	فزیک	1.31%	22	محاسبه	1.57%
23	تعلیم و تربیه	1.19%	23	فزیک	1.48%
24	ژورنالیزم و ارتباطات	1.13%	24	نرسینگ	1.39%
25	اداره عامه	1.10%	25	انجینری جیولوژی معدن	1.29%
26	علوم اجتماعی	1.00%	26	اداره و پالیسی عامه	1.27%
27	فقه و قانون	1.00%	27	ژورنالیزم عمومی	1.11%

0.97%	هوش مصنوعی	28	1.02%	علوم اجتماعی	28
0.95%	محیط زیست	29	0.99%	محیط زیست	29
0.86%	سیستم های معلوماتی	30	0.98%	شبکه سازی	30
0.83%	اداره و پالیسی عامه	31	0.97%	اداره و پالیسی عامه	31
0.79%	اداره و دیپلوماسی	32	0.97%	اداره و دیپلوماسی	32
0.78%	داخله عمومی	33	0.66%	وترنری	33
0.75%	وترنری	34	0.63%	احصایه	34
0.75%	دیتابیس	35	0.63%	روابط بین الملل	35
0.73%	شبکه سازی	36	0.62%	بیولوژی	36
0.72%	اکرانومی	37	0.62%	دیتابیس	37
0.71%	نرسینگ	38	0.59%	انجینری مهندسی	38
0.68%	نسایبی ولادی	39	0.55%	باغداری و جنکلات	39
0.66%	فارمسی	40	0.55%	فارمسی	40
0.61%	انجینری نرم افزار	41	0.50%	نسایبی ولادی	41
0.59%	ساینس	42	0.49%	انجینری میخانیک	42
0.52%	انجینری شهرسازی	43	0.49%	تاریخ	43
0.51%	احصایه	44	0.42%	انجینری نرم افزار	44
0.47%	بیولوژی	45	0.41%	تربیت بدنی	45
0.47%	قابلیگی	46	0.39%	قابله گی	46
0.44%	انجینری مهندسی	47	0.38%	اگرونومی	47
0.44%	تکنالوژی طبی	48	0.38%	ساینس	48
0.42%	روابط بین الملل	49	0.36%	جغرافیه	49
0.42%	تاریخ	50	0.35%	روان شناسی	50
0.38%	انجینری gis	51	0.35%	سیستم های معلوماتی	51
0.35%	انجینری میخانیک	52	0.32%	انجینری سرک سازی	52
0.35%	انجینری آبرسانی	53	0.32%	انجینری شهرسازی	53
0.34%	روان شناسی	54	0.32%	انجینری نفت گاز	54
0.28%	گرافیک دیزاینر	55	0.31%	داخله عمومی	55
0.25%	اقتصاد و توسعه زراعتی	56	0.29%	تکنالوژی طبی	56
0.25%	امنیت سایبری	57	0.29%	حفاظت نباتات	57
0.25%	انجینری سرک سازی	58	0.28%	اقتصاد و توسعه زراعتی	58
0.25%	جغرافیه	59	0.28%	انجینری آب رسانی	59
0.25%	حفاظت نباتات	60	0.27%	انجینری جی آی اس	60
0.24%	زمین شناسی	61	0.27%	انجینری هایدرولیک	61
0.24%	باغداری و جنکلات	62	0.22%	ادبیات عربی	62
0.23%	انجینری نفت و گاز	63	0.22%	داخله اطفال	63
0.23%	انجینری هایدرولیک	64	0.21%	انجینری هیدروتخنیک	64
0.23%	داخله اطفال	65	0.21%	خاک شناسی	65
0.23%	مدیریت منابع طبی	66	0.20%	انجینری ترانسپورت	66
0.21%	انجینری ترانسپورت	67	0.20%	جامعه شناسی	67

0.21%	دیتا ساینس	68	0.17%	انجینری GPS	68
0.20%	ادبیات عربی	69	0.17%	زمین شناسی	69
0.20%	باغداری و مالداری	70	0.15%	ستوماتولوژی	70
0.20%	جامعه شناسی	71	0.14%	ارتباطات عامه	71
0.18%	انجینری خط راه آهن	72	0.14%	انجینری خط آهن	72
0.17%	ACCA	73	0.14%	گرافیک دیزاینر	73
0.17%	عقلی و عصبی	74	0.13%	جراحی عصاب	74
0.16%	تفسیر و حدیث	75	0.13%	صحت عامه	75
0.16%	ستوماتولوژی	76	0.13%	هوش مصنوعی	76
0.14%	صحت عامه	77	0.11%	انجینری جیوڈیزی	77
0.13%	امنیت شبکه	78	0.11%	ارتوپیڈی	78
0.13%	انجینری جیوڈیزی	79	0.11%	توریزم و گردشگری	79
0.13%	جراحی عمومی	80	0.10%	تکنالوژی مواد غذایی	80
0.13%	انجینری سروی	81	0.10%	هایدرولوژی	81
0.11%	جراحی قلب	82	0.08%	ادبیات ازبکی	82
0.11%	انجینری انرژی	83	0.08%	امنیت سایبری	83
0.11%	اورتوپیڈی	84	0.08%	هوانوردی	84
0.11%	بایوتکنالوژی	85	0.07%	جراحی عمومی	85
0.11%	پرورش ماهی	86	0.07%	اکسری	86
0.10%	جلدی و زیبایی	87	0.07%	انجینری انرژی	87
0.10%	انجینری هایدرلیک	88	0.07%	انجینری سروی	88
0.10%	انجینری هایدروتخنیک	89	0.06%	جلدی	89
0.10%	بایومدیکل	90	0.06%	چشم	90
0.08%	انجینری کانالیزاسیون	91	0.06%	انسٹزی	91
0.08%	داخله عمومی	92	0.06%	برنامه نویسی کمپیوتر	92
0.08%	رادیولوژی	93	0.06%	جراحی قلب	93
0.08%	هواشناسی	94	0.06%	جراحی یورولوژی	94
0.08%	هوانوردی	95	0.06%	فزیوتراپی	95
0.08%	ویب دیزایننگ	96	0.04%	جراحی عمومی	96
0.08%	یورولوژی	97	0.04%	هنرهای زیبا	97
0.07%	انسٹزی	98	0.04%	ویب دیزاینر	98
0.07%	ایکوکاردیوگرافی	99	0.03%	التراسوند	99
0.07%	تورزم و گردشگری	100	0.03%	انجینری هوانوردی	100
0.07%	خاک شناسی	101	0.03%	ایکوکاردیوگرافی	101
0.07%	گوش گلو	102	0.03%	پولیمیر و پلاستیک	102
0.07%	ادبیات چینی	103	0.03%	کارتوگرافی	103
0.06%	اکادمی نظامی	104	0.03%	هایدرومتروولوژی	104
0.06%	انجینری الکترومیخانیک	105	0.01%	ACCA	105
0.06%	انجینری پاییلاین	106	0.01%	ادبیات روسی	106
0.06%	پروگرامینگ	107	0.01%	بایوتکنالوژی	107

0.06%	جراحی عصاب	108	0.01%	جراحی اطفال	108
0.06%	التراسوند	109	0.01%	دموگرافی	109
0.06%	فزیوتراپی	110	0.01%	دیتا ساینس	110
0.04%	اکسری	111	0.01%	رادیولوژی	111
0.04%	تکنالوژی مواد غذایی	112	0.01%	نابینایان	112
0.04%	نورولوژیست (Neurologist)	113	0.01%	ناشنوایان	113

جدول 2: نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در افغانستان

2.4. نقش مهارت‌های عملی در اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان در افغانستان

جدول (3) نشان می‌دهد که اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان در افغانستان تنها به داشتن مدرک تحصیلی وابسته نیست، بلکه به میزان تسلط آنان بر مهارت‌های عملی و کاربردی ارتباط مستقیم دارد. مطالعه رشته‌های مختلف تحصیلی نشان می‌دهد که هر رشته در کنار دانش نظری، به مجموعه‌ای از مهارت‌های تخصصی و عملی نیاز دارد که زمینه ورود موفق فارغان را به بازار کار فراهم می‌سازد. برای نمونه، در رشته‌های انجینیری، مهارت‌هایی چون طراحی تخنیکی، مدیریت پروژه، تحلیل سیستم‌ها، کار میدانی و استفاده از نرم‌افزارهای تخصصی از مهم‌ترین نیازهای بازار کار محسوب می‌شوند. در بخش علوم صحتی نیز تشخیص بیماری‌ها، مهارت‌های بالینی، مراقبت از بیماران، رعایت اصول اخلاقی و توانایی برقراری ارتباط مؤثر با مراجعین از عوامل اساسی موفقیت شغلی به شمار می‌روند.

همچنین رشته‌های مرتبط با تکنالوژی معلوماتی، علوم کمپیوتر، امنیت سایبری، هوش مصنوعی، علم داده‌ها و برنامه‌نویسی نشان می‌دهند که بازار کار امروز بیش از هر زمان دیگر به مهارت‌های دیجیتالی، تحلیل داده‌ها، مدیریت سیستم‌ها و نوآوری‌های تکنالوژیک نیازمند است. در این میان، توانایی حل مسئله، تفکر منطقی و سازگاری با تغییرات سریع فناوری از مهم‌ترین عوامل اشتغال در این بخش‌ها محسوب می‌شود. از سوی دیگر، رشته‌های علوم اجتماعی، روان‌شناسی، ژورنالیزم، روابط بین‌الملل و ارتباطات عامه بر مهارت‌هایی مانند تحقیق، تحلیل، تفکر انتقادی، مذاکره، مشاوره و ارتباطات مؤثر تأکید دارند که نقش مهمی در مدیریت سازمان‌ها و تعاملات اجتماعی ایفا می‌کنند. تحلیل جدول همچنین نشان می‌دهد که برخی مهارت‌ها در اکثر رشته‌ها مشترک‌اند و می‌توان آن‌ها را مهارت‌های کلیدی اشتغال‌پذیری نامید. مهارت‌هایی مانند تحلیل و ارزیابی، حل مسئله، تحقیق، مدیریت، ارتباطات مؤثر، استفاده از تکنالوژی، کار تیمی، تصمیم‌گیری و رعایت اخلاق حرفه‌ای در بخش بزرگی از رشته‌های تحصیلی تکرار شده‌اند. این امر بیانگر آن است که کارفرمایان علاوه بر تخصص علمی، به توانایی‌های عملی و رفتاری نیز اهمیت ویژه می‌دهند. در واقع، فارغی که بتواند دانش خود را در محیط واقعی کار به کار گیرد، شانس بیشتری برای استخدام و پیشرفت شغلی خواهد داشت.

از منظر توسعه ملی، جدول بیانگر آن است که افغانستان برای رشد اقتصادی و اجتماعی به نیروی انسانی ماهر در بخش‌های مختلف نیاز دارد. رشته‌های زراعت، باغداری، و ترنری، انجینیری، صحت عامه، تعلیم و تربیه و تکنالوژی معلوماتی از جمله حوزه‌هایی هستند که می‌توانند در افزایش تولید، بهبود خدمات، ایجاد اشتغال و تقویت خودکفایی کشور نقش اساسی ایفا کنند. تأکید بر مهارت‌های میدانی، مدیریت منابع، تحلیل داده‌ها و استفاده از فناوری نشان می‌دهد که بازار کار افغانستان به سوی تخصص‌گرایی و مهارت‌محوری در حرکت است. در مجموع، این جدول پیام روشنی برای نهادهای تحصیلات عالی، مراکز آموزشی و سیاست‌گذاران کشور دارد. برای افزایش اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان، لازم است برنامه‌های درسی با نیازهای واقعی بازار کار هماهنگ شوند، آموزش‌های عملی و کارآموزی گسترش یابند، همکاری میان دانشگاه‌ها و نهادهای استخدام‌کننده تقویت شود و زمینه کسب تجربه عملی برای دانشجویان فراهم گردد. تنها از این طریق می‌توان فاصله میان آموزش نظری و نیازهای بازار کار را کاهش داد و فارغانی را تربیه کرد که علاوه بر دانش علمی، از مهارت‌های لازم برای ایفای نقش مؤثر در توسعه افغانستان نیز برخوردار باشند.

نقش مهارت‌های عملی در اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان در افغانستان		
شماره	رشته تحصیلی	مهارت‌های عملی مورد نیاز

۱	اداره و تجارت	مدیریت، بازاریابی، تصمیم‌گیری
۲	اداره و مدیریت	رهبری، برنامه‌ریزی، ارتباطات
۳	انجینری ساختمانی	خواندن نقشه، مدیریت پروژه، تحلیل تکنیکی
۴	علوم کامپیوتر	برنامه‌نویسی، تحلیل سیستم، حل مشکلات
۵	اقتصاد ملی	تحلیل اقتصادی، احصائیه، تحقیق
۶	تکنالوژی معلوماتی	شبکه، امنیت سایبری، مدیریت فناوری معلومات
۷	حقوق و علوم سیاسی	تحلیل حقوقی، استدلال، نگارش رسمی
۸	علوم دینی	تفسیر، تدریس، فقه اسلامی
۹	امور مالی و بانکی	حسابداری، تحلیل مالی
۱۰	ادبیات دری	نگارش، تحقیق، تدریس
۱۱	ادبیات انگلیسی	ترجمه، مکالمه، نگارش علمی
۱۲	ریاضی	تحلیل عددی، منطق، حل مسئله
۱۳	انجینری برق	طراحی تکنیکی، تحلیل سیستم، نرم‌افزارهای تخصصی
۱۴	قضا و خانونالی (دادستانی)	تحلیل قضایا، عدالت، مدیریت دوسیه
۱۵	ادبیات پشتو	نگارش، ترجمه، تحلیل ادبی
۱۶	طب معالجوی	تشخیص، مهارت‌های بالینی، اخلاق طبی
۱۷	شرعیات	فقه، تحقیق، تدریس
۱۸	فقه و قانون	تحلیل حقوقی، استدلال، تحقیق
۱۹	کیمیا	تحلیل لابراتواری، تحقیق
۲۰	زراعت	مدیریت زراعت، تحلیل خاک، کار میدانی
۲۱	تعلیم و تربیه	تدریس، مدیریت صنف، ارزیابی
۲۲	محاسبه	حسابداری، گزارش‌دهی، نرم‌افزارهای مالی
۲۳	فزیک	تحلیل علمی، تحقیق، محاسبات
۲۴	نرسنگ	مراقبت از مریض، ارتباطات، مهارت‌های بالینی
۲۵	انجینری جیولوجی و معادن	تحلیل معادن، کار میدانی، استفاده از نرم‌افزار
۲۶	اداره و پالیسی عامه	تحلیل پالیسی، مدیریت عامه، نگارش رسمی
۲۷	ژورنالیزم	گزارش‌نویسی، مصاحبه، اخلاق رسانه‌ای
۲۸	علوم اجتماعی	تحقیق اجتماعی، تحلیل معلومات، تفکر انتقادی
۲۹	محیط زیست	تحلیل محیط‌زیستی، تحقیق، مدیریت پروژه
۳۰	شبکه	مدیریت شبکه، امنیت، مدیریت سرور
۳۱	اداره و دیپلوماسی	روابط بین‌الملل، تحلیل سیاسی
۳۲	وترنری	تشخیص حیوانات، مراقبت، مهارت عملی
۳۳	احصائیه	تحلیل آماری، پردازش معلومات، گزارش‌دهی
۳۴	روابط بین‌الملل	تحلیل سیاسی، مذاکره، تحقیق

۳۵	بیولوژی	تحقیقات لابراتواری، مشاهده، تحلیل
۳۶	انجینری	طراحی تخنیک، تحلیل، مدیریت پروژه
۳۷	باغداری و جنگلات	مدیریت نباتات، حفاظت منابع طبیعی
۳۸	فارمسی	تهیه دوا، خواندن نسخه، اخلاق صحتی
۳۹	نسایبی ولادی	مراقبت مادران، تشخیص، ارتباط مؤثر
۴۰	انجینری میخانیک	تحلیل میخانیکی، ماشین آلات، استفاده از نرم افزار
۴۱	تاریخ	تحقیق تاریخی، تحلیل اسناد، نگارش علمی
۴۲	انجینری نرم افزار	برنامه نویسی، طراحی سیستم، آزمایش نرم افزار
۴۳	تربیت بدنی	آموزش ورزش، مدیریت تمرین
۴۴	قابلیگی	مراقبت از ولادت، مهارت های بالینی
۴۵	اگرونومی	تحلیل زراعت، تحقیق، برنامه ریزی
۴۶	جغرافیه	تحلیل فضایی، GIS، خواندن نقشه
۴۷	روان شناسی	مشاوره، تحلیل رفتار، شنیدن فعال
۴۸	سیستم های معلوماتی	تحلیل سیستم، مدیریت معلومات، هماهنگی فناوری معلومات
۴۹	انجینری سرک سازی	طراحی سرک، کنترل کیفیت، مدیریت پروژه
۵۰	انجینری شهرسازی	برنامه ریزی شهری، GIS، تحلیل نفوس
۵۱	انجینری نفت و گاز	تحلیل صنعتی، کار میدانی، ایمنی
۵۲	تکنالوژی طبی	استفاده از تجهیزات طبی، گزارش دهی
۵۳	انجینری GIS	تحلیل فضایی، نرم افزار GIS، تهیه نقشه
۵۴	انجینری هایدرولیک	تحلیل آب، طراحی، استفاده از نرم افزار
۵۵	جامعه شناسی	تحلیل اجتماعی، تحقیق، تفکر انتقادی
۵۶	ستوماتولوژی	تشخیص امراض دندان، مهارت عملی، اخلاق
۵۷	ارتباطات عامه	مدیریت ارتباطات، پیام رسانی، رسانه
۵۸	گرافیک دیزاین	طراحی بصری، خلاقیت، نرم افزارهای گرافیکی
۵۹	صحت عامه	تحلیل صحتی، آگاهی دهی، مدیریت پروژه
۶۰	هوش مصنوعی	الگوریتم ها، یادگیری ماشین، تحلیل معلومات
۶۱	امنیت سایبری	حفاظت سایبری، تحلیل تهدیدات، امنیت
۶۲	هوانوردی	عملیات تخنیک، ایمنی، تصمیم گیری
۶۳	برنامه نویسی کمپیوتر	برنامه نویسی، منطق، آزمایش
۶۴	فزیوتراپی	ارزیابی حرکتی، طرح درمان
۶۵	طراحی وب	(UI/UX) طراحی تجربه و رابط کاربر، HTML/CSS
۶۶	علم داده ها (Science Data)	تحلیل معلومات، احصائیه، مصورسازی داده ها
۶۷	ACCA	مدیریت مالی، حسابداری پیشرفته، قوانین
۶۸	دموگرافی	تحلیل نفوس، احصائیه، مدل سازی

3.4. ولایت کابل

ولایت کابل به‌عنوان مرکز سیاسی، اداری و اقتصادی افغانستان، نقش محوری در تنظیم امور دولتی، توسعه اقتصادی و ارائه خدمات عامه ایفا می‌کند. تمرکز نهادهای امارتی و خصوصی در این ولایت باعث شده است تا ساختار نیروی انسانی و ترکیب رشته‌های تحصیلی کارکنان، بازتاب‌دهنده نیازهای واقعی بازار کار و اولویت‌های توسعه‌ای کشور باشد. از این‌رو، تحلیل رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات کابل نه تنها وضعیت موجود نیروی انسانی را روشن می‌سازد، بلکه زمینه پیش‌بینی نیازهای آینده و برنامه‌ریزی مؤثر در بخش آموزش و استخدام را نیز فراهم می‌نماید.

1.3.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات کابل

جدول (4) نشان می‌دهد که در میان ۱۹۸۵۳ نفر کارکنان سروی شده، بخش عمده دارای تحصیلات عالی و مرتبط با رشته‌های مدیریتی، اقتصادی، حقوقی و علوم سیاسی هستند. به طور مشخص، بیشترین تعداد متعلق به رشته‌های اداره و تجارت (۳۵۶۷ نفر)، علوم دینی (۱۲۸۲ نفر)، اقتصاد ملی (۱۱۶۲ نفر)، تکنالوژی معلوماتی (۱۱۳۹ نفر)، اداره و مدیریت (۹۵۵ نفر)، امور مالی و بانکی (۸۳۶ نفر) و حقوق و علوم سیاسی (۷۷۶ نفر) است. این نشان می‌دهد که سروی عمدتاً روی افرادی متمرکز بوده که نقش کلیدی در تصمیم‌گیری، مدیریت اداری، برنامه‌ریزی اقتصادی و هدایت سازمان‌ها دارند.

رشته‌های مهندسی و تکنالوژی نیز بخش قابل توجهی از کارکنان تحصیل کرده را تشکیل می‌دهند؛ به ویژه انجینری سیول (۷۱۶ نفر)، برق (۳۵۹ نفر)، محیط زیست، مکانیک، سرک سازی و آب و برق. این امر بیانگر اهمیت تخصص‌های مهندسی در اداره و توسعه زیرساخت‌های پایتخت و ضرورت حضور نیروی متخصص در پروژه‌های کلان شهری است.

در بخش پزشکی و علوم بهداشتی، کارکنان دارای تحصیلات عالی مانند نرسنگ (۵۴۶ نفر)، طب معالجوی (۴۶۰ نفر)، فارمسی (۷۰ نفر) و تخصص‌های جراحی و دندان (هر کدام کمتر از ۳۰ نفر) حضور دارند. هرچند تعدادشان نسبت به رشته‌های مدیریتی و مهندسی کمتر است، اما این گروه نقش مهمی در سلامت کارکنان و خدمات اجتماعی ایفا می‌کنند.

رشته‌های نادر و تخصصی با تنها یک یا چند نفر، مانند ادبیات اوزبیک، تکنالوژی عراده جات، زراعت تکنالوژی، هواشناسی و ناشنوایان، در میان کارکنان دارای تحصیلات عالی نیز نماینده کمی دارند که نشان می‌دهد سروی عمدتاً بر رشته‌های با اولویت اداری، حقوقی، اقتصادی و مهندسی متمرکز داشته و رشته‌های فرهنگی، علمی تخصصی و خدماتی کمتر در مرکزیت کابل نماینده دارند.

2.3.4. اهمیت کارکنان دارای تحصیلات عالی

کارکنان دارای تحصیلات عالی در کابل نقش ستون فقرات تصمیم‌گیری، مدیریت، برنامه‌ریزی اقتصادی، حقوقی و توسعه‌ای را ایفا می‌کنند. اهمیت آن‌ها را می‌توان در موارد زیر خلاصه کرد:

کارکرد اداری و مدیریتی: بیشترین تعداد کارکنان در رشته‌های اداره و تجارت، مدیریت، امور مالی و بانکی و اقتصاد ملی است. این افراد مسئول برنامه‌ریزی، نظارت و هدایت امور دولت و بخش خصوصی هستند و بدون آن‌ها اداره امور کلان کشور دشوار خواهد بود.

حقوق و عدالت: کارکنان رشته‌های حقوق و علوم سیاسی، قضا و ثارنوالی، حقوق جزا و جرم‌شناسی، ستون اجرای قوانین و حفظ عدالت در کشور را تشکیل می‌دهند.

توسعه زیربناها: فارغان رشته‌های انجینری چون سیول، برق، محیط زیست، میخانیک و سایر شاخه‌ها، مسئول ساخت، حفظ و توسعه زیربناهای حیاتی شهر کابل هستند که فعالیت سایر بخش‌ها را ممکن می‌سازد.

سلامتی و رفاه جامعه: کارکنان صحتی و بهداشتی (نرس، طب معالجوی، فارمسی، جراحی و دندان سازی) اطمینان می‌دهند که خدمات صحتی برای کارکنان و جامعه قابل دسترس باشد، که به نوبه خود باعث افزایش بهره‌وری و کیفیت کار می‌گردد.

به طور خلاصه، این افراد با تخصص‌های خود ستون‌های عدالت و رفاه جامعه در پایتخت کشور را تشکیل می‌دهند.

مشکلات و چالش‌ها

تحلیل جدول (4) نشان می‌دهد که چند مشکل اساسی وجود دارد:

تمرکز زیاد روی رشته‌های مدیریتی و اقتصادی: بخش عمده نیروی تحصیل کرده در رشته‌های خاص متمرکز است، در حالی که رشته‌های تخصصی، فرهنگی، علمی و خدماتی کمتر نماینده دارند. این می‌تواند باعث کمبود تخصص‌های حیاتی در برخی حوزه‌ها شود. عدم توازن رشته‌ای و کمبود نیرو در علوم کاربردی و نادر: بسیاری از رشته‌ها مانند زراعت تکنالوژی، هواشناسی، تکنالوژی عراده جات و ناشنویان تنها یک نفر دارند، که ضعف در ظرفیت اجرایی و علمی ایجاد می‌کند. نیاز به هماهنگی بین بخش‌ها: تعداد زیاد نیروهای اداری و کمبود نیروهای تخصصی می‌تواند باعث تأخیر در پروژه‌های توسعه‌ای و علمی شود. راه‌حل‌ها و بیرون‌رفت:

برای حل این چالش‌ها و استفاده مؤثر از کارکنان دارای تحصیلات عالی، راه‌حل‌های زیر پیشنهاد می‌گردد:

- توسعه رشته‌های کم‌نماینده و تخصصی: جذب و آموزش افراد تحصیل کرده در رشته‌های نادر مانند زراعت، تکنالوژی، هواشناسی، علوم طبیعی و تکنالوژی‌های خاص، برای ایجاد توازن در نیروی انسانی و فراهم‌سازی زمینه توسعه همه‌جانبه ضروری است.
 - تقویت مهارت‌های مدیریتی و بین‌رشته‌ای: حتی کارکنان دارای تخصص‌های فنی نیاز دارند تا مهارت‌های مدیریتی، رهبری و ارتباطی را فراگیرند تا در تطبیق مؤثر پروژه‌ها و همکاری میان‌بخشی مؤثر واقع شوند.
 - توسعه برنامه‌های آموزشی و ظرفیت‌سازی: پوهنتون‌ها و مؤسسات آموزشی باید نیازمندی‌های بازار کار و ادارات کابل را در نظر گرفته، نصاب آموزشی را مطابق آن انکشاف دهند تا نیروی بشری ماهر و متناسب آماده گردد.
 - استفاده بهینه از نیروهای موجود: نهادها باید افراد تحصیل کرده را در جایگاه‌های تصمیم‌گیری و تخصصی به کار گمارند تا ظرفیت و توانایی آن‌ها به صورت مؤثر مورد استفاده قرار گیرد.
 - ترویج پژوهش و نوآوری: کارکنان تحصیل کرده باید در عرصه‌های تحقیق و نوآوری، به‌ویژه در بخش‌های انجینیری، تکنالوژی معلوماتی و صحت عامه، نقش فعال ایفا نمایند تا چالش‌های شهری و اداری را به‌گونه علمی حل کنند.
- در کل، کارکنان دارای تحصیلات عالی در کابل ستون اصلی عملکرد دولت، عدالت، اقتصاد، توسعه زیرساخت‌ها و رفاه جامعه هستند. تمرکز شدید روی برخی رشته‌ها نشان‌دهنده اهمیت مدیریت و اقتصاد است، اما نیاز به توسعه رشته‌های تخصصی، متنوع و کم‌نماینده احساس می‌شود. با سرمایه‌گذاری هدفمند روی آموزش، مهارت‌افزایی، پژوهش و توزیع مناسب نیروی انسانی، می‌توان از این پتانسیل عظیم برای توسعه پایدار و ارتقای کارآمدی ادارات و پروژه‌های کلان بهره برد.

تعداد رشته‌های تحصیلی کارکنان موجود در ادارات امارتی و خصوصی در ولایت کابل					
شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد	شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد
1	اداره و تجارت	3567	78	انستیزی	18
2	علوم دینی	1282	79	حقوق جزا و علوم جنایی	17
3	اقتصاد ملی	1162	80	فزیک	17
4	تکنالوژی معلوماتی	1139	81	انجینیری آب رسانی	16
5	اداره و مدیریت	955	82	انجینیری نفت و گاز	15
6	امور مالی و بانکی	836	83	زراعت و ترنری	15
7	حقوق و علوم سیاسی	776	84	انجینیری برآورد	14
8	انجینیری سیول	716	85	جنگلات و باغداری	14
9	قضا و ثرنوالی	692	86	حقوق خصوصی	14
10	نرسنگ	546	87	تکنالوژی کیمیاوی	13
11	بکلوریا	488	88	تیاتروسینما	13
12	تعلیم و تربیه	471	89	رادیو تلوزیون	13

12	اورتوپیدی	90	460	طب معالجوی	13
12	زراعت حفاظت نباتات	91	430	محاسبه	14
10	انجینری سروی	92	409	فقه و قانون	15
9	اکسری	93	384	ادبیات دری	16
9	مطبوعات	94	359	انجینری برق	17
8	ادبیات ترکی	95	288	کمپیوتر ساینس عمومی	18
8	انجینری ترانسپورت	96	265	ساینس عمومی	19
8	بایومدیکل	97	264	قابلیگی	20
8	تعلیمات اسلامی	98	247	شبکه	21
8	جلدی	99	244	احصائیه	22
8	فلسفه و جامعه شناسی	100	239	داخله عمومی	23
8	لترکچر	101	183	نسائی ولادی	24
7	انجینری تخنیک	102	171	شرعیات عمومی	25
7	انجینری خط آهن	103	135	سیستم کمپیوتر	26
7	جراحی اعصاب	104	131	زراعت خاک شناسی	27
6	انجینری آب و برق	105	123	برنامه نویسی کمپیوتر	28
6	طب داندان	106	106	زراعت و اگراونومی	29
6	عقلی و عصبی	107	101	فوق بکلوریا	30
6	گوش و گلو	108	98	ادبیات پشتو	31
6	منابع بشری	109	96	حقوق عمومی	32
6	هایدریونیدولوژی	110	90	علوم اجتماعی	33
5	ادبیات آلمانی	111	88	پالیسی عامه	34
5	امنیت سایبری	112	83	اداره عامه	35
5	انجینری انرژی	113	83	هوانوردی	36
5	انجینری صنعتی و مدرن	114	81	ژورنالیزم	37
5	متخصص ای سی یو	115	79	حقوق و روابط بین الملل	38
5	مدیریت دولتی	116	78	ریاضی	39
5	منابع طبیعی	117	76	سیستم معلوماتی	40
5	یورلوژی	118	73	انجینری محیط زیست	41
4	ادبیات اسپانیوی	119	72	دیتا بیس	42
4	ادبیات فرانسوی	120	70	فارمسی	43
4	استوماتولوژی	121	66	انجینری جیولوژی و معدن	44
4	اکادمی نظامی	122	63	لابراتوار	45
4	تکنیشن منرالوجی	123	62	داخله اطفال	46
3	ادبیات چینیایی	124	60	روانشناسی	47
3	پتاکلوژی	125	57	زراعت عمومی	48
3	چشم	126	48	اداره و دیپلوماسی	49
3	زراعت منابع طبیعی	127	46	ادبیات انگلیسی	50
3	صحت عامه	128	46	حفاظت نباتات	51
3	مصونیت غذایی	129	44	کیمیا	52

3	هارتیکپر	130	42	انجینری مهندسی	53
2	اتومیخانیک	131	41	زراعت و مالدارى	54
2	امنیت شبکه	132	38	انجینری میخانیک	55
2	انجینری منابع آبی	133	37	بیولوژی	56
2	باستان شناسی	134	37	توسعه زراعتی	57
2	تعلیمات تخنیکى و مسلکی	135	37	جراحی عمومی	58
2	تولید نباتات	136	34	ادبیات عربی	59
2	دیجیتل سازی	137	33	انجینری شهرسازی	60
2	روابط عامه	138	27	تاریخ	61
2	مدیریت رهبری	139	27	جراحی قلب	62
1	ادبیات اوزبیکى	140	24	انجینری جی آی اس	63
1	ارتباطات عامه	141	24	تربیت بدنی و ورزش	64
1	التراسوند	142	23	انجینری سرک سازی	65
1	آرتی کلچر	143	22	ادبیات روسی	66
1	بایو تکنالوژی	144	22	انجینری جیودیزی	67
1	بیوشیمی	145	22	جزا و جرم شناسی	68
1	پروتیزدندان	146	21	جراحی اطفال	69
1	تکنالوژی عراده جات	147	21	هنر های زیبا	70
1	زراعت بیوشیمی	148	20	تکنالوژی طبی	71
1	زراعت تکنالوژی	149	20	جامعه شناسی	72
1	قضا و جرم شناسی	150	20	جغرافیه	73
1	مدیریت توسعه و انکشاف	151	19	ارتوپیدی	74
1	ناشنوایان	152	19	انجینری هایدرولیک	75
1	هوا شناسی	153	19	فزیوتراپی	76
19853	مجموعه کارکنان که شامل سروی شده‌اند		19	گرافیک دیزاینر	77

جدول 4: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات کابل

3.3.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات کابل

جدول (5) نشان می‌دهد که ساختار تقاضای نیروی انسانی در ولایت کابل بازتاب‌دهنده وضعیت کنونی اقتصاد، اداره عامه و روندهای آینده توسعه در افغانستان است. با مطالعه درصدهای ثبت شده، مشاهده می‌شود که رشته‌های اداره و تجارت (۱۰,۹ درصد)، انجینری سیول (۶,۸ درصد)، اداره و مدیریت (۵,۳ درصد)، تکنالوژی معلوماتی (۴,۸ درصد) و حقوق و علوم سیاسی (۴,۷ درصد) بیشترین تقاضای فعلی را تشکیل می‌دهند. این امر بیانگر آن است که بخش عمده فعالیت‌های اقتصادی و اداری کشور هنوز بر مدیریت سازمانی، اجرای پروژه‌های ساختمانی، مدیریت منابع، خدمات اداری و امور حقوقی استوار است. در واقع، کابل به‌عنوان مرکز سیاسی، اقتصادی و اداری افغانستان، بیش از هر ولایت دیگر به مدیران، کارمندان اداری، متخصصان حقوقی و انجینران ساختمانی نیاز دارد.

یکی از نکات مهم این جدول، جایگاه بالای رشته‌های مدیریتی و اقتصادی است. اگر رشته‌های اداره و تجارت، اداره و مدیریت، اداره و پالیسی عامه، پالیسی عامه، اداره عامه، اداره و دیپلوماسی، اقتصاد ملی، امور مالی و بانکی، محاسبه، ACCA و منابع بشری با یکدیگر جمع شوند، بخش بزرگی از نیاز بازار کار را تشکیل می‌دهند. این موضوع نشان می‌دهد که نهادهای امارتی و خصوصی بیشتر با چالش‌های مدیریتی، مالی، حسابداری و برنامه‌ریزی روبه‌رو هستند. بنابراین، نیاز اصلی تنها داشتن مدرک در این رشته‌ها نیست، بلکه توانایی مدیریت پروژه، تحلیل مالی، رهبری سازمانی، برنامه‌ریزی استراتژیک و تصمیم‌گیری مبتنی بر داده‌ها است.

در بخش فناوری اطلاعات، تغییر قابل توجهی میان نیازهای فعلی و آینده دیده می‌شود. در حال حاضر رشته‌های تکنالوژی‌های اطلاعاتی (۴,۸ درصد)، کمپیوتر ساینس (۳,۷ درصد)، شبکه (۲,۳ درصد)، انجینری نرم‌افزار (۰,۷ درصد)، دیتابیس (۰,۶ درصد) و سیستم‌های اطلاعاتی (۰,۵ درصد) سهم قابل توجهی دارند. اما در نیازهای آینده، علاوه بر افزایش تقاضا برای تکنالوژی‌های اطلاعاتی (۷,۳ درصد)، رشته‌های هوش مصنوعی (۱,۸ درصد)، امنیت سایبری (۰,۵ درصد)، دیتا ساینس (۰,۲ درصد)، تحلیل داده‌ها، محاسبات ابری (Cloud Computing)، بلاک‌چین (Blockchain)، طراحی وب و سیستم‌های اطلاعاتی نیز مطرح شده‌اند. این تحول نشان می‌دهد که بازار کار کابل از مرحله استفاده ابتدایی از فناوری به سمت اقتصاد دیجیتال و مدیریت هوشمند اطلاعات حرکت می‌کند. به عبارت دیگر، در آینده صرف آشنایی با کمپیوتر کافی نخواهد بود، بلکه تخصص در تحلیل داده‌ها، امنیت دیجیتال، اتوماسیون و هوش مصنوعی مزیت رقابتی ایجاد خواهد کرد.

در حوزه انجینری، نتایج نشان‌دهنده نیاز گسترده به توسعه زیرساخت‌ها است. انجینری سیول، انجینری برق، انجینری جیولوژی و معادن، انجینری شهرسازی، انجینری سرک‌سازی، انجینری آب و برق، انجینری آبرسانی، انجینری نفت و گاز، انجینری هیدرولیک، انجینری محیط زیست و انجینری GIS از رشته‌هایی هستند که هم در حال حاضر و هم در آینده تقاضای قابل توجهی دارند. این وضعیت نشان می‌دهد که افغانستان در مرحله‌ای قرار دارد که توسعه زیربنای شهری، مدیریت منابع طبیعی، استخراج معادن، توسعه شبکه‌های انرژی، مدیریت آب و توسعه حمل‌ونقل از اولویت‌های اساسی آن محسوب می‌شود. حضور رشته‌هایی مانند انجینری خط آهن، انجینری پایپلاین، انجینری صنایع و انجینری تجهیزات نفت و گاز در فهرست آینده نیز بیانگر آن است که بازار کار به تدریج به سوی تخصص‌های فنی‌تر و صنعتی‌تر حرکت می‌کند.

در بخش علوم صحتی، اگرچه طب معالجوی، نرسنگ، قابلگی، فارمسی و صحت عامه همچنان از نیازهای مهم محسوب می‌شوند، اما نکته قابل توجه ظهور تقاضا برای تخصص‌های طبی است. رشته‌هایی مانند اورتوپیدی، یورولوژی، نفرولوژی، فیزیوتراپی، جراحی قلب، جراحی عمومی، تشخیص امراض سرطانی، هماتولوژی اطفال، طب چشم و سایر تخصص‌های طبی در فهرست نیازهای آینده دیده می‌شوند. این امر نشان می‌دهد که با توسعه نسبی خدمات صحتی، تقاضا از خدمات عمومی به سمت خدمات تخصصی و فوق تخصصی در حال حرکت است. بنابراین، در سال‌های آینده سیستم صحتی افغانستان علاوه بر پزشکان عمومی، به متخصصان حرفه‌ای در شاخه‌های مختلف طب نیاز بیشتری خواهد داشت.

بخش زراعت نیز یکی از حوزه‌های مهم این نیازسنجی است. رشته‌هایی مانند زراعت عمومی، زراعت و باغداری، خاک‌شناسی، آگرونومی، زراعت و مالداری، مدیریت آب، آبیاری، حفاظت نباتات، مدیریت منابع طبیعی و انجینری زیرساخت کشاورزی در فهرست نیازهای آینده حضور دارند. این موضوع نشان می‌دهد که با وجود تمرکز کابل بر خدمات و اداره، بخش زراعت همچنان در سیاست‌های توسعه‌ای کشور اهمیت بالایی دارد. افزایش جمعیت، نیاز به امنیت غذایی و کاهش وابستگی به واردات از عوامل اصلی این تقاضا محسوب می‌شوند.

از منظر علوم انسانی و اجتماعی، رشته‌های حقوق و علوم سیاسی، قضا و خازنوالی، فقه و قانون، روابط بین‌الملل، علوم اجتماعی، جامعه‌شناسی، روان‌شناسی، ژورنالیزم و ارتباطات عامه همچنان جایگاه خود را حفظ کرده‌اند. اما سهم درصدی این رشته‌ها نسبت به رشته‌های مدیریتی، انجینری و فناوری کمتر است. این امر نشان می‌دهد که بازار کار کابل بیشتر به مهارت‌های عملی، مدیریتی و تکنیکی نیاز دارد؛ هرچند نقش رشته‌های اجتماعی در مدیریت جامعه، سیاست‌گذاری، رسانه و توسعه اجتماعی همچنان مهم باقی می‌ماند.

یکی از مهم‌ترین یافته‌های این نیازسنجی، تغییر تدریجی ساختار تقاضا از رشته‌های عمومی به رشته‌های تخصصی است. در گذشته، داشتن مدرک در رشته‌های عمومی مدیریت، اقتصاد یا حقوق برای ورود به بازار کار کافی بود؛ اما در آینده تقاضا به سمت تخصص‌هایی مانند هوش مصنوعی، امنیت سایبری، تحلیل داده‌ها، GIS، انجینری محیط زیست، فناوری‌های ابری و تخصص‌های طبی سوق پیدا می‌کند. این تغییر نشان می‌دهد که رقابت در بازار کار افزایش خواهد یافت و فارغانی موفق خواهند بود که علاوه بر دانش نظری، دارای مهارت‌های تخصصی، تجربه عملی و توانایی استفاده از فناوری‌های نوین باشند.

در جمع‌بندی می‌توان گفت که نیازسنجی ولایت کابل سه روند عمده را آشکار می‌سازد: نخست، تداوم اهمیت رشته‌های مدیریت، اقتصاد و اداره؛ دوم، رشد سریع رشته‌های فناوری و دیجیتال؛ و سوم، افزایش تقاضا برای تخصص‌های فنی، انجینری و طبی. این یافته‌ها بیان می‌کنند که نظام تحصیلات عالی افغانستان باید از آموزش صرفاً نظری فاصله گرفته و بر مهارت‌آموزی، کارآموزی، آموزش‌های تکنیکی، فناوری‌های نوین و ارتباط مستقیم با نیازهای بازار کار تمرکز کند. در غیر آن، فاصله میان فارغان دانشگاه‌ها و فرصت‌های واقعی اشتغال همچنان افزایش خواهد یافت.

نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات امارتی و خصوصی ولایت کابل

نیازسنجی رشته‌های تحصیلی در آینده						نیازسنجی رشته تحصیلی فعلی					
شماره	رشته‌های تحصیلی	فیصدی	شماره	رشته‌های تحصیلی	فیصدی	شماره	رشته‌های تحصیلی	فیصدی	شماره	رشته‌های تحصیلی	فیصدی
80	اورتوپیدی	0.18%	1	اداره و تجارت	7.9%	72	امنیت شبکه	0.14%	1	اداره و تجارت	10.9%
81	انجینری صنایع	0.18%	2	تکنالوژی معلوماتی	7.3%	73	بیولوژی	0.14%	2	انجینری سیول	6.8%
82	یورولوژی	0.14%	3	اقتصاد ملی	6.4%	74	تاریخ	0.14%	3	اداره و مدیریت	5.3%
83	مدیریت دولتی	0.14%	4	اداره و مدیریت	6.4%	75	جراحی عمومی	0.14%	4	تکنالوژی معلوماتی	4.8%
84	زراعت و باغداری	0.14%	5	انجینری سیول	6.2%	76	جیودیزی	0.14%	5	حقوق و علوم سیاسی	4.7%
85	انجینری روباتیک	0.14%	6	کمپیوتر ساینس عمومی	4.6%	77	روابط عامه	0.14%	6	اقتصاد ملی	4.0%
86	هنر های زیبا	0.09%	7	حقوق و علوم سیاسی	4.4%	78	زراعت آبیاری	0.14%	7	کمپیوتر ساینس عمومی	3.7%
87	هایدرولوژی	0.09%	8	انجینری برق	3.3%	79	ساینس	0.14%	8	امور مالی و بانکی	3.7%
88	نفرولوژی	0.09%	9	امور مالی و بانکی	2.9%	80	علوم حیوانی	0.14%	9	انجینری برق	3.4%
89	فزیوتراپی	0.09%	10	طب معالجوی	2.7%	81	قابلیگی	0.14%	10	اداره و پالیسی عامه	3.2%
90	فزیک اناتومی	0.09%	11	انجینری جیولوژی و معدن	2.1%	82	ادبیات نویسندگی	0.09%	11	اقتصاد ملی	2.3%
91	زراعت حفاظت نباتات	0.09%	12	هوش مصنوعی	1.8%	83	اگرانومتری	0.09%	12	شبکه	2.3%
92	دیزاینیگ	0.09%	13	اداره و پالیسی عامه	1.6%	84	انجینری انرژی تجدید پزیر	0.09%	13	قضا و ثارنوالی	2.1%
93	حفاظت نباتات	0.09%	14	اداره عامه	1.6%	85	انجینری برآورد	0.09%	14	فقه و قانون	2.0%
94	جغرافیه	0.09%	15	قضا و ثارنوالی	1.4%	86	انجینری تکنالوژی مخابراتی	0.09%	15	ادبیات دری	1.7%
95	جراحی قلب	0.09%	16	شبکه	1.4%	87	انجینری هوانوردی	0.09%	16	انجینری جیولوژی و معدن	1.7%
96	جراحی عمومی	0.09%	17	ادبیات دری	1.3%	88	بایومدیکل	0.09%	17	محاسبه	1.7%
97	تکنالوژی مخابراتی	0.09%	18	محاسبه	1.3%	89	برنامه نویسی کمپیوتر	0.09%	18	تعلیم و تربیه	1.6%

0.09%	تغذیه	98	1.2%	تعلیم و تربیه	19	0.09%	بکلوریا	90	1.6%	طب معالجوی	19
0.09%	تضمین کیفیت	99	1.2%	احصایه	20	0.09%	پولیمیر و پلاستیک	91	1.2%	احصایه	20
0.09%	تحلیل داده های ارقام	100	1.2%	انجینری نرم افزار	21	0.09%	تکنالوژی کیمیاوی	92	1.2%	علوم اجتماعی	21
0.09%	تاریخ	101	1.1%	علوم دینی	22	0.09%	جراحی قلب	93	1.1%	پالیسی عامه	22
0.09%	بیولوژی	102	1.1%	انجینری میخانیک	23	0.09%	جغرافیه	94	1.1%	روابط بین الملل	23
0.09%	بکلوریا	103	1.1%	زراعت خاک شناسی	24	0.09%	طب دندان	95	1.1%	علوم دینی	24
0.09%	برنامه نویسی کمپیوتر	104	0.9%	کیمیا	25	0.09%	فریوترایی	96	1.1%	ژورنالیزم	25
0.09%	باغداری و جنگلات	105	0.9%	انجینری محیط زیست	26	0.09%	کارتوگرافی	97	1.0%	شرعیات عمومی	26
0.09%	انجینری کانالیسیون	106	0.9%	شرعیات عمومی	27	0.09%	گرافیک دیزانینگ	98	0.9%	ادبیات پشتو	27
0.09%	انجینری کاغذ	107	0.9%	روابط بین الملل	28	0.09%	هوانوردی	99	0.9%	انجینری میخانیک	28
0.09%	انجینری صنایع نفت گاز	108	0.8%	فقه و قانون	29	0.05%	ادبیات اوزبیک	100	0.9%	نرسنگ	29
0.09%	انجینری سروی	109	0.7%	علوم اجتماعی	30	0.05%	ادبیات روسی	101	0.8%	انجینری مهندسی	30
0.09%	انجینری ستالایت	110	0.7%	زراعت عمومی	31	0.05%	ارتباط عامه	102	0.8%	انجینری نفت و گاز	31
0.09%	انجینری تخنیک	111	0.6%	ژورنالیزم	32	0.05%	اقتصاد بیوشیمی	103	0.8%	منابع بشری	32
0.09%	انجینری پایپلاین	112	0.6%	انجینری شهرسازی	33	0.05%	التراسوند	104	0.7%	انجینری نرم افزار	33
0.09%	اکونومتری	113	0.6%	دیتابیس	34	0.05%	امراض سرطانی	105	0.7%	تربیت بدنی و ورزش	34
0.09%	ادبیات عربی	114	0.5%	ACCA	35	0.05%	انترپلوجی کلتوری	106	0.7%	خاک شناسی	35
0.05%	یورولوژی اطفال	115	0.5%	سیستم معلوماتی	36	0.05%	انجینری بادی	107	0.6%	انجینری شهرسازی	36
0.05%	یو تی وی	116	0.5%	انجینری مهندسی	37	0.05%	انجینری پایپلاین	108	0.6%	کیمیا	37
0.05%	وترنری	117	0.5%	انجینری سرک سازی	38	0.05%	انجینری تصفیه فاضلاب	109	0.6%	انجینری سرک سازی	38
0.05%	هوتل داری	118	0.5%	گرافیک دیزاینر	39	0.05%	اندوکلوژی	110	0.6%	اداره و دیپلوماسی	39
0.05%	هموتروگرافی	119	0.5%	انجینری جی آی اس	40	0.05%	انستیزی	111	0.6%	انجینری ترانسپورت	40
0.05%	هماتولوژی اطفال	120	0.5%	امنیت سایبری	41	0.05%	انکشاف آبیاری	112	0.6%	انجینری جی آی اس	41
0.05%	هایدرومترولوژی	121	0.5%	ادبیات پشتو	42	0.05%	اورتپیدی	113	0.6%	دیتابیس	42
0.05%	نفرولوژی اطفال	122	0.5%	زراعت و مالداری	43	0.05%	ایورولوژی اطفال	114	0.5%	انجینری محیط زیست	43

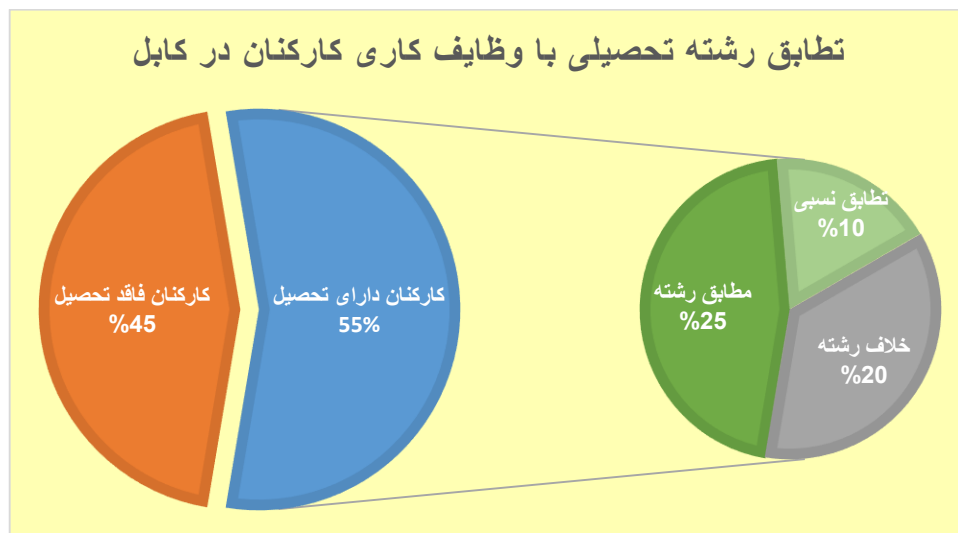
0.05%	میتالوجی	123	0.5%	اقتصاد توسعه زراعتی	44	0.05%	باستان شناسی	115	0.5%	اقتصاد و توسعه زراعتی	44
0.05%	مطبوعات	124	0.5%	ادبیات انگلیسی	45	0.05%	پروتیزدندان	116	0.5%	زراعت عمومی	45
0.05%	مدیریت منابع طبیعی	125	0.4%	نرسنگ	46	0.05%	پروسس مواد منرالی	117	0.5%	سیستم معلوماتی	46
0.05%	مدیریت آب	126	0.4%	فزیک	47	0.05%	پروگرامر	118	0.5%	فارمسی	47
0.05%	مدیریت خطر	127	0.4%	تربیت بدنی و ورزش	48	0.05%	تحلیل دیتا	119	0.4%	انجینری آپرسانی	48
0.05%	محاصبات ابری	128	0.4%	انجینری ترانسپورت	49	0.05%	تروریزم	120	0.4%	ادبیات انگلیسی	49
0.05%	عقلی و عصبی	129	0.4%	انجینری آپرسانی	50	0.05%	تکنالوژی طبی	121	0.4%	روان شناسی	50
0.05%	طب معالجوی قلب	130	0.4%	اداره و دیپلوماسی	51	0.05%	تکنالوژی غذایی	122	0.4%	فزیک	51
0.05%	طب معالجوی چشم	131	0.4%	نسائی و لادی	52	0.05%	ثقافت اسلامی	123	0.3%	اگرونومی	52
0.05%	شبکه های اطلاعاتی	132	0.4%	انجینری نفت و گاز	53	0.05%	جراحی اطفال	124	0.3%	زراعت و مالداری	53
0.05%	زراعت و کشاورزی	133	0.4%	انجینری خط آهن	54	0.05%	چشم	125	0.3%	صحت عامه	54
0.05%	روان درمانی	134	0.3%	فارمسی	55	0.05%	دموگرافی	126	0.3%	ادبیات عربی	55
0.05%	رادیو تلوزیون	135	0.3%	روانشناسی	56	0.05%	رادیولوژی	127	0.3%	هوش مصنوعی	56
0.05%	دموگرافی	136	0.3%	ساینس	57	0.05%	ریکاوری	128	0.2%	انجینری خط آهن	57
0.05%	جهاز حاضمه	137	0.3%	ریاضی	58	0.05%	ساخت اعضای مصنوع	129	0.2%	انجینری سروی	58
0.05%	جراحی پلاستیک	138	0.3%	داخله عمومی	59	0.05%	ستوماتولوژی	130	0.2%	داخله عمومی	59
0.05%	توریزم	139	0.3%	جیودیزی	60	0.05%	طب عدلی	131	0.2%	دیزانینگ	60
0.05%	تکنالوژی غذایی	140	0.3%	جامعه شناسی	61	0.05%	عقلی و عصبی اطفال	132	0.2%	ریاضی	61
0.05%	تعامل انسانی با کامپیوتر	141	0.3%	تشخیص امراض سرطانی	62	0.05%	علوم طبیعی	133	0.2%	زراعت و باغداری	62
0.05%	تروریزم	142	0.3%	انجینری آب و برق	63	0.05%	قلبی اطفال	134	0.2%	انجینری آب و برق	63
0.05%	پروتیزدندان	143	0.3%	امنیت شبکه	64	0.05%	مصونیت غذایی	135	0.2%	انجینری تخنیک	64
0.05%	باستان شناسی	144	0.3%	ارتباط عامه	65	0.05%	منابع طبیعی	136	0.2%	انجینری صنایع	65
0.05%	انکولوژی اطفال	145	0.2%	هایدروجیالوژی	66	0.05%	میتالوجی	137	0.2%	جامعه شناسی	66
0.05%	انستیزی	146	0.2%	قابلیگی	67	0.05%	نسائی و لادی	138	0.2%	جراحی عمومی یورلوژی	67
0.05%	انجینری هایدرولوژی	147	0.2%	زراعت و آبیاری	68	0.05%	نفرولوژی	139	0.2%	داخله اطفال	68

0.05%	انجینری مکانیک	148	0.2%	دیتا ساینس	69	0.05%	هایدرومترو لوژی	140	0.2%	دارالمعلمین	69
0.05%	انجینری زیرساخت کشاورزی	149	0.2%	انجینری هایدرولیک	70	0.05%	هنرهای زیبا	141	0.2%	هایدرو تخنیک	70
0.05%	انجینری تصفیه فاضلاب	150	0.2%	اگرونومی	71	0.05%	ویپ دیزاینر	142	0.1%	امنیت سایبری	71
0.05%	انجینری تجهیزات نفت و گاز	151	0.2%	وب دیزایننگ	72						
0.05%	انجینری الکترو میخانیک	152	0.2%	هوانوردی	73						
0.05%	التراسوند	153	0.2%	هواشناسی	74						
0.05%	آکادمی نظامی	154	0.2%	لابراتوار	75						
0.05%	ادبیات سانسکرت (هندی و اردو)	155	0.2%	صحت عامه	76						
0.05%	Cloud computing	156	0.2%	روابط عامه	77						
0.05%	Block chanal	157	0.2%	داخله اطفال	78						
0.05%	Big data	158	0.2%	بایومدیکل	79						

جدول 5: نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات کابل

4.3.4. تطابق رشته‌های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات کابل

بر اساس گراف (4)، در مورد تحلیل تطابق رشته‌های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ولایت کابل، نتایج نشان می‌دهد که از مجموع کارکنان مورد مطالعه، حدود 55 درصد دارای تحصیلات عالی می‌باشند، در حالی که 45 درصد کارکنان فاقد تحصیلات عالی هستند. این موضوع نشان می‌دهد که بیش از نیمی از نیروی کاری دارای سطحی از تحصیلات دانشگاهی می‌باشند، اما هنوز بخش قابل توجهی از کارکنان بدون تحصیلات عالی در ادارات مصروف انجام وظیفه هستند که می‌تواند بر سطح تخصص و کیفیت اجرای وظایف تأثیر بگذارد. از نگاه تطابق رشته تحصیلی با وظیفه کاری، نتایج بیانگر آن است که تنها 25.4 درصد کارکنان دقیقاً مطابق رشته تحصیلی خود وظیفه اجرا می‌کنند. همچنان 10 درصد کارکنان دارای تطابق نسبی میان رشته تحصیلی و وظیفه کاری می‌باشند، به این معنا که رشته تحصیلی آنان تا حدی با ماهیت وظیفه مرتبط است اما به طور کامل منطبق نیست. در مقابل، 19.9 درصد کارکنان خلاف رشته تحصیلی خود مصروف کار هستند که نشان‌دهنده وجود نوعی عدم هماهنگی میان تخصص علمی و وظایف شغلی در برخی ادارات است. به طور کلی، این نتایج نشان می‌دهد که اگرچه بخشی از کارکنان مطابق رشته تحصیلی خود فعالیت می‌کنند، اما میزان تطابق کامل نسبتاً پایین است و بخشی از نیروی انسانی در وظایفی فعالیت دارند که با رشته تحصیلی آنان همخوانی کامل ندارد. این وضعیت می‌تواند بر کارایی ادارات، کیفیت تصمیم‌گیری و استفاده مؤثر از ظرفیت‌های تخصصی نیروی انسانی تأثیرگذار باشد؛ از همین رو توجه بیشتر به اصل تخصص‌گرایی در استخدام و تعیین بست‌های کاری می‌تواند در بهبود عملکرد اداری و افزایش مؤثریت کاری نقش مهمی ایفا نماید.



گراف 2: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در کابل

5.3.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای کابل

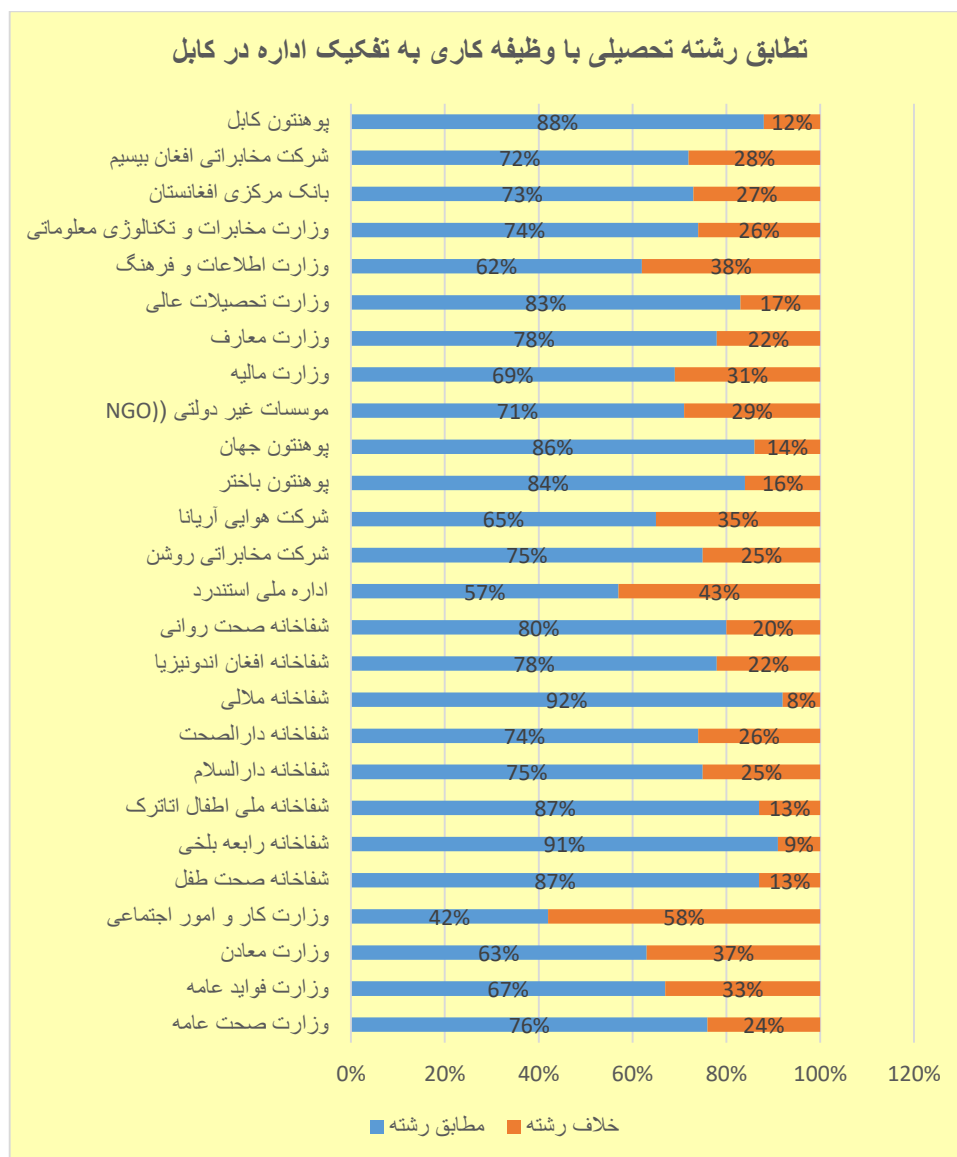
بر اساس گراف (5) تحلیل سکتوری تطابق رشته‌های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ولایت کابل نشان می‌دهد که میزان هماهنگی میان تخصص تحصیلی و نوع وظیفه در بخش‌های مختلف اداری یکسان نیست و تفاوت‌های قابل ملاحظه‌ای میان سکتورهای صحتی، تکنیکی و اداری مشاهده می‌شود. بر اساس داده‌های موجود، بیشترین میزان تطابق رشته تحصیلی با وظیفه کاری در سکتور صحتی دیده می‌شود. در این بخش، درصد بالایی از کارکنان دقیقاً مطابق رشته تحصیلی خود فعالیت می‌کنند؛ به گونه‌ای که در شفاخانه ملالی میزان تطابق به 92 درصد، در شفاخانه رابعه بلخی 91 درصد و در شفاخانه صحت طفل 87 درصد می‌رسد. دلیل اصلی این امر ماهیت تخصصی مشاغل طبی است، زیرا وظایفی مانند طبابت، نرسنگ، لابراتوار و سایر خدمات صحتی نیازمند تحصیلات مشخص و تخصصی بوده و بدون داشتن رشته مرتبط، امکان استخدام و اجرای وظیفه در این بخش‌ها بسیار محدود است. بنابراین سکتور صحتی از نظر استفاده از نیروی انسانی متخصص، بالاترین سطح تطابق میان تحصیلات و وظیفه کاری را نشان می‌دهد.

در مقابل، در ادارات تکنیکی و برخی شرکت‌های خصوصی میزان تطابق در سطح متوسط قرار دارد. به طور مثال در وزارت فواید عامه 67 درصد، در وزارت معادن 63 درصد، در شرکت مخابراتی روشن 75 درصد و در شرکت هوایی آریانا 65 درصد کارکنان مطابق رشته تحصیلی خود فعالیت

می‌کنند. این وضعیت نشان می‌دهد که اگرچه بخش‌هایی از این ادارات ماهیت تخصصی و تخنیکی دارند، اما وجود بست‌های عمومی اداری در کنار بست‌های تخصصی باعث شده است که بخشی از کارکنان با رشته‌های غیرمرتبط نیز در این نهادها فعالیت نمایند. به همین دلیل میزان تطابق در این سکتورها در حد متوسط قرار دارد.

از سوی دیگر، بیشترین میزان عدم تطابق رشته تحصیلی با وظیفه کاری در ادارات اداری و اجتماعی مشاهده می‌شود. به طور نمونه در وزارت کار و امور اجتماعی حدود ۵۸ درصد کارکنان خلاف رشته تحصیلی خود وظیفه اجرا می‌کنند و در اداره ملی استاندارد نیز میزان عدم تطابق به ۴۳ درصد می‌رسد. علت اصلی این وضعیت وجود بست‌های عمومی اداری و مدیریتی در این ادارات است که معمولاً نیاز به رشته تحصیلی مشخص ندارند و افراد با رشته‌های مختلف می‌توانند در این بست‌ها استخدام شوند.

به طور کلی، نتایج تحلیل سکتوری نشان می‌دهد که هرچه ماهیت وظایف یک اداره تخصصی‌تر باشد، میزان تطابق میان رشته تحصیلی و وظیفه کاری نیز بیشتر خواهد بود؛ در حالی که در اداراتی که بیشتر ماهیت اداری و مدیریتی دارند، احتمال عدم تطابق رشته تحصیلی با وظیفه کاری افزایش می‌یابد. این یافته‌ها اهمیت توجه به اصل تخصص‌گرایی در روند استخدام و تعیین بست‌های کاری را برجسته می‌سازد تا از ظرفیت علمی و تخصصی نیروی انسانی به شکل مؤثرتر استفاده شود.



گراف 3: تطابق رشته تحصیلی با وظیفه کاری به تفکیک اداره در کابل

6.3.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات کابل

جدول (7) نشان می‌دهد که ادارات امارتی و خصوصی کابل با یک کمبود ساختاری و گسترده نیروی متخصص روبه‌رو اند، به گونه‌ای که بیشترین کمبودها در رشته‌های اداره و مدیریت، اداره و تجارت، تکنالوژی معلوماتی، کمپیوترساینس، انجینری سیول و اقتصاد ملی متمرکز است که بیانگر نیاز فوری کابل به مدیران کارآمد، متخصصان فناوری و مهندسان زیربنایی است؛ زیرا این رشته‌ها مستقیماً با عملکرد روزمره ادارات، دیجیتال سازی خدمات، مدیریت داده‌ها، تطبیق پروژه‌های ساختمانی، اصلاحات اقتصادی و کارایی تشکیلات دولتی و خصوصی مرتبط‌اند. کمبود این نیروها عملاً باعث کندی عملیات اداری، ضعف در طرح‌ریزی و مدیریت پروژه‌ها، تأخیر در اجرا و کاهش کیفیت خدمات می‌شود. از سوی دیگر، کمبودهای متعدد در رشته‌های فنی دیگر – از جمله برق، نفت و گاز، جیولوژی، شبکه، امنیت سایبری و رشته‌های طبی – نشان‌دهنده آن است که کابل در مسیر توسعه نیازمند زیرساخت‌های نو، سیستم‌های پیشرفته تخریکی، خدمات صحتی تقویت‌شده و مدیریت انرژی است. در حالی که بیش از شصت رشته تنها کمبود محدود (۱ تا ۳ نفر) دارند، این کمبودهای کوچک نیز اهمیت ویژه دارند؛ زیرا خلأ در رشته‌هایی مثل GIS، هیدرولوژی، حقوق بین‌الملل، لابراتوار، روانشناسی یا رادیولوژی می‌تواند فعالیت یک اداره یا واحد تخصصی را با مشکل جدی مواجه کند. در مجموع، ثبت ۹۸۱ نفر کمبود نشان می‌دهد که کابل در «مرحله گذار» به سوی مدیریت مدرن، اقتصاد دیجیتال و توسعه زیربنایی قرار دارد و اگر این شکاف‌های تخصصی پر نشوند، روند رشد اداری و اقتصادی شهر با کندی و مشکل مواجه خواهد شد؛ اما در صورت سرمایه‌گذاری هدفمند در این حوزه‌ها، کابل می‌تواند به یک مرکز اداری-اقتصادی-تکنولوژیک قدرتمند در سطح کشور تبدیل شود.

تعداد کارکنان ادارات امارتی و خصوصی به تفکیک رشته تحصیلی در ولایت کابل					
شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد	شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد
1	اداره و مدیریت	79	70	ریاضی	3
2	اداره و تجارت	64	71	زراعت و مالداري	3
3	تکنالوژی معلوماتی	56	72	صحت عامه	3
4	کمپیوتر ساینس عمومی	52	73	طب معالجوی قلب	3
5	انجینری سیول	48	74	فزیک	3
6	اقتصاد ملی	43	75	ادبیات عربی	2
7	حقوق و علوم سیاسی	34	76	ارتباط عامه	2
8	انجینری برق	30	77	انجینری برآورد	2
9	انجینری نفت و گاز و صنایع کیمایی	25	78	انجینری نفت و گاز	2
10	علوم دینی	24	79	بیولوژی	2
11	ادبیات دری	20	80	تکنالوژی میکرولوژی	2
12	اداره عامه	18	81	جراحی قلب	2
13	امور مالی و بانکی	18	82	داخله اطفال	2
14	محاسبه	16	83	دیتا ساینس	2
15	احصایه	15	84	دیزایننگ	2
16	ادبیات پشتو	14	85	ساخت اعضای مصنوع	2
17	اداره و پالیسی عامه	13	86	ساینس	2
18	دیتابیس	13	87	سنوگرافی	2
19	انجینری مهندسی	12	88	طب معالجوی چشم	2
20	انجینری جیولوژی و معدن	11	89	طب معالجوی گوش و گلو	2
21	پالیسی عامه	11	90	فایبر نوری	2
22	ژورنالیزم	10	91	مدیریت دولتی	2
23	قابلیگی	10	92	مطبوعات	2
24	قضا و ثانونالی	10	93	میتالوجی	2

2	هواشناسی	94	انجینری میخانیک	25
2	هوتل داری	95	شبکه	26
2	وب سایت دیزاینر	96	علوم اجتماعی	27
1	ACCA	97	تربیت بدنی و ورزش	28
1	PMP	98	نرسنگ	29
1	ادبیات سانسکرت	99	انجینری آبرسانی	30
1	اکونومتری	100	انجینری شهرسازی	31
1	انجینری آب و برق	101	انجینری محیط زیست	32
1	انجینری تکنیک	102	تعلیم و تربیه	33
1	انجینری جیوتخنک	103	فقه و قانون	34
1	انجینری کانالازسیون	104	هوش مصنوعی	35
1	انجینری میکانک	105	انجینری جی آی اس	36
1	انجینری هایدرولوژی	106	انجینری صنعت نساجی چرم	37
1	انجینری هسته یی	107	جراحی اطفال	38
1	اندوگرینولوجست	108	داخله عمومی	39
1	انستیزی اطفال	109	روابط بین الملل	40
1	انفولوژی هموگرافی	110	طب معالجوی	41
1	انکولوجست	111	گرافیک دیزاینر	42
1	اورتپیدی	112	ادبیات انگلیسی	43
1	باستان شناسی	113	اقتصاد توسعه زراعتی	44
1	بانکداری اسلامی	114	اگرانومی	45
1	بایو مدیکل	115	امنیت شبکه	46
1	تاریخ	116	انجینری هایدرولیک	47
1	تعلیمات تکنیکی مسلکی	117	انستیزی	48
1	جراحی اعصاب	118	روانشناسی	49
1	جراحی عمومی	119	زراعت عمومی	50
1	جغرافیه	120	زراعت و خاک شناسی	51
1	جیودیزی	121	شرعیات عمومی	52
1	حقوق بین الملل	122	انجینری نرمافزار	53
1	رادیولوژی	123	زراعت و آبیاری	54
1	روابط عامه	124	فارمسی	55
1	روماتولوگ	125	کیمیا	56
1	سیستم معلوماتی	126	لابراتوار	57
1	صحت روانی	127	نسای ولادی	58
1	طب معالجوی جلدی	128	اداره و دیپلوماسی	59
1	فزیوتراپی	129	التراسوند	60
1	فوق بکلوریا	130	امنیت سایبری	61
1	مدیریت آی سی تی	131	انجینری خط آهن	62
1	منابع طبعی	132	انجینری سرک سازی	63
1	نفرولوژی	133	انجینری سروی	64

65	انجینیری صنعت	3	134	هایدرونیودولوژی	1
66	باغداری و جنگلات	3	135	هماتولوژی	1
67	تغذیه	3	136	هموگرافی	1
68	توریزم	3	137	هوانوردی	1
69	جامعه شناسی	3	138	وترنری	1
				جمله شد	981

جدول 5: کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی به تفکیک رشته تحصیلی در ولایت کابل

4.4. ولایت بلخ

تحلیل ساختار رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات امارتی و خصوصی ولایت بلخ، یکی از شاخص‌های مهم در ارزیابی ظرفیت منابع انسانی و میزان مطابقت نظام آموزشی با نیازهای بازار کار به شمار می‌رود. این مطالعه نه تنها ترکیب علمی و تخصصی نیروی کار را روشن می‌سازد، بلکه زمینه را برای شناسایی خلأها، عدم توازن‌ها و فرصت‌های بهبود در حوزه‌های مختلف فراهم می‌نماید. با توجه به نقش اساسی نیروی انسانی متخصص در توسعه اقتصادی، اجتماعی و اداری، مطالعه توزیع رشته‌های تحصیلی، نیازهای فعلی و آینده، و میزان تطابق تخصص با وظایف کاری، می‌تواند به عنوان مبنایی برای سیاست‌گذاری مؤثر در بخش‌های آموزش عالی، استخدام و برنامه‌ریزی منابع بشری مورد استفاده قرار گیرد. این تحلیل تلاش دارد تا با ارائه یک تصویر جامع از وضعیت موجود، مسیرهای ممکن برای توسعه متوازن و پایدار در ولایت بلخ را نیز برجسته سازد.

1.4.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات بلخ

بر بنیاد جدول (8)، می‌توان ترکیب تحصیلی کارکنان ادارات امارتی و خصوصی ولایت بلخ را از چند زاویه تحلیلی مورد مطالعه قرار داد. نخست، توزیع رشته‌ها بر اساس حوزه‌های علمی نشان می‌دهد که ولایت بلخ از نظر منابع انسانی بیشتر در بخش علوم صحتی و طبی تمرکز دارد. بیش از یک سوم مجموع کارکنان دارای تحصیلات عالی، فارغان رشته‌هایی‌اند که مستقیماً با خدمات صحتی مرتبط‌اند. برای نمونه، نرسنگ (۹۹ تن)، قابلیت (۶۳ تن)، فارمسی (۳۹ تن)، لابراتوار (۳۶ تن)، نسائی ولادی (۲۳ تن)، طب معالجوی (۱۹ تن) و تکنالوژی طبی (۲۰ تن) در مجموع بیش از ۳۰۰ تن را دربر می‌گیرد. این تمرکز می‌تواند ناشی از نیاز بلند جامعه به خدمات صحتی، رشد مؤسسات آموزشی طبی و نیز جذب سریع فارغان این رشته‌ها در بازار کار باشد.

دوم، در حوزه علوم انسانی و اجتماعی، رشته‌های ادبیات، اداره و مدیریت، حقوق، علوم سیاسی، و علوم دینی سهم بزرگ دارند. رشته ادبیات انگلیسی با ۶۷ تن، علوم دینی با ۶۶ تن، ادبیات دری با ۵۱ تن، و اداره و مدیریت با ۳۴ تن از جمله رشته‌هایی‌اند که نشان‌دهنده علاقه فرهنگی و دینی مردم، و نیز نیاز نهادهای اداری به کادرهای مسلکی در مدیریت و ارتباطات می‌باشند. همچنان، وجود ۳۳ تن در رشته حقوق و علوم سیاسی، بیانگر توجه به نهادهای عدلی و ساختارهای حکومتی است.

سوم، در زمینه علوم تخنیکی و انجینیری، هرچند سهم این بخش نسبت به علوم صحتی کمتر است، اما حضور رشته‌هایی چون کمپیوتر ساینس (۶۶ تن)، انجینیری سیول (۳۴ تن)، انجینیری برق (۱۵ تن)، انجینیری معدن (۴ تن)، ترانسپورت (۳ تن) و میخانیک (۱ تن) نشان‌دهنده آغاز روند رشد در بخش‌های زیربنایی و تکنالوژیک است. این امر می‌تواند نشانه‌ای از تغییر تدریجی ساختار آموزشی از تمرکز صرف بر علوم سنتی به سمت علوم کاربردی باشد.

چهارم، توزیع رشته‌ها بیانگر ناهم‌توانی در نظام آموزشی و بازار کار است. رشته‌هایی چون نرسنگ و کمپیوتر ساینس دارای شمار زیاد فارغان‌اند، در حالی که رشته‌های مهمی چون اقتصاد توسعه زراعتی (۲ تن)، تکنالوژی معلوماتی (۱ تن) و جراحی قلب (۱ تن) با کمبود جدی

متخصص روبه‌رو اند. این وضعیت نشان می‌دهد که سیاست‌گذاری آموزشی و برنامه‌ریزی منابع انسانی در سطح ولایت هنوز با نیازهای واقعی بازار کار هم‌خوانی کامل ندارد.

پنجم، حضور رشته‌هایی مانند ادبیات ترکی، روابط بین‌الملل، ژورنالیزم و هنرهای زیبا هرچند محدود است، اما نشان‌دهنده گسترش تدریجی تنوع علمی و فرهنگی در میان جوانان بلخ است. این تنوع می‌تواند در درازمدت به غنای فرهنگی و توسعه نرم‌افزاری جامعه کمک نماید.

در مجموع، می‌توان گفت که ساختار تحصیلات عالی کارکنان در بلخ غلبه واضح رشته‌های طبی و اداری را نشان می‌دهد، در حالی که رشته‌های تخیلی، تکنالوژیک و پژوهشی هنوز در حاشیه‌اند. اگر هدف توسعه متوازن و پایداری باشد، نیاز است تا در آینده، سرمایه‌گذاری بیشتری بر تربیه نیروی انسانی در رشته‌های انجینیری، تکنالوژی معلوماتی، زراعت و اقتصاد صورت گیرد تا ساختار تحصیلی با نیازهای واقعی جامعه و اقتصاد محلی هم‌خوان شود.

تعداد رشته‌های تحصیلی کارکنان موجود در ادارات امارتی و خصوصی ولایت بلخ						
شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد	شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد	شماره
1	نرسنگ	99	28	تاریخ	15	29
2	ادبیات انگلیسی	67	29	اداره و دپلوماسی	13	30
3	علوم دینی	66	30	شرعیات عمومی	13	31
4	کمپیوتر ساینس عمومی	66	31	فزیک	13	32
5	قابلیگی	63	32	بیولوژی	9	33
6	بکلوریا	57	33	جغرافیه	9	34
7	ادبیات دری	51	34	انستیزی	8	35
8	امور مالی و بانکی	48	35	داخله عمومی	8	36
9	ریاضی	44	36	محاسبه	8	37
10	فارمسی	39	37	فزیوتراپی	7	38
11	لابراتوار	36	38	زراعت عمومی	6	39
12	تعلیم و تربیه	35	39	قضا و ثارنوالی	6	40
13	اداره و مدیریت	34	40	ارتوپیدی	5	41
14	انجینیری سیول	34	41	ادبیات ترکی	4	42
15	حقوق و علوم سیاسی	33	42	انجینیری معدن	4	43
16	ادبیات پشتو	32	43	داخله اطفال	4	44
17	علوم اجتماعی	25	44	روابط بین‌الملل	4	45
18	اکسری	23	45	انجینیری ترانسپورت	3	46
19	نسائی ولادی	23	46	ژورنالیزم	3	47
20	جراحی عمومی	22	47	هنرهای زیبا	3	48
21	تکنالوژی طبی	20	48	اقتصاد توسعه زراعتی	2	49
22	طب معالجوی	19	49	رادیولوژی	2	50
23	ستوماتولوژی	18	50	اداره و تجارت	1	51
24	اقتصاد ملی	17	51	انجینیری میخانیک	1	52
25	ساینس	17	52	اولتراساوند	1	53
26	کیمیا	17	53	تکنالوژی معلوماتی	1	

27	انجینری برق	15	54	جراحی قلب	1
مجموع کل کارکنان دارای تحصیلات عالی که با آن‌ها مصاحبه صورت گرفته یا شامل سروی شده‌اند.					

جدول 6: رشته‌های تحصیلی کارکنان موجود در ادارات امارتی و خصوصی ولایت بلخ

2.4.4. رشته‌های تحصیلی مورد نیاز فعلی و آینده در ادارات بلخ

جدول (9) نشان می‌دهد که ساختار فعلی نیازمندی‌های منابع انسانی در این ولایت در حال گذار از تمرکز سنتی بر علوم انسانی و اداری به سوی رشته‌های تخنیک، تکنالوژیکی و طبی است.

در حال حاضر، بیشترین نیاز ادارات امارتی و خصوصی به رشته‌های تعلیم و تربیه (۱۶٪)، اداره و مدیریت (۱۵٪)، اقتصاد ملی (۱۵٪) و انجینری سیول (۱۲٪) متمرکز است. این تمرکز بیانگر آن است که بخش‌های آموزشی، اداری و زیربنایی در بلخ، ستون‌های اصلی فعالیت‌های دولتی و خصوصی را تشکیل می‌دهند. نیاز بلند به رشته تعلیم و تربیه ناشی از کمبود معلمان مسلکی در مکاتب، افزایش شاگردان و رشد نهادهای آموزشی خصوصی است. همچنان، تقاضای بالا برای اداره و مدیریت نشان‌دهنده اهمیت ساختارهای منظم سازمانی و نیاز ادارات به مدیران مسلکی و با مهارت در امور پلان‌گذاری، منابع انسانی و تطبیق برنامه‌ها است.

از سوی دیگر، وجود ۱۵٪ سهم برای رشته اقتصاد ملی نشان می‌دهد که توجه به رشد اقتصادی، سیاست‌گذاری مالی و توسعه بازار کار در اولویت ادارات قرار دارد. رشته انجینری سیول با ۱۲٪ نیز اهمیت بالایی دارد، زیرا نیاز به متخصصان در ساخت‌وساز، زیربناها، سرک‌ها و پروژه‌های ساختمانی روز به روز در حال افزایش است. در بخش‌های پایین‌تر جدول، رشته‌هایی چون ادبیات دری (۹٪)، ادبیات انگلیسی (۴٪) و حقوق و علوم سیاسی (۴٪) قرار دارند که هنوز برای تقویت ارتباطات رسمی، فرهنگی و امور حقوقی ضروری دانسته می‌شوند، اما سهم‌شان نسبت به رشته‌های تخنیک کمتر شده است.

در بخش پیش‌بینی نیازهای آینده، تغییر واضحی در گرایش‌ها مشاهده می‌شود. رشته کمپیوتر ساینس عمومی با ۱۲٪ در صدر فهرست آینده قرار گرفته است که نشان‌دهنده آغاز دوره دیجیتالی‌شدن نظام اداری و تجارتی بلخ می‌باشد. نهادها به سوی اتوماسیون، حکومت‌داری الکترونیکی، مدیریت داده‌ها و تکنالوژی معلوماتی در حرکت‌اند و این موضوع نیاز به متخصصان ICT را به شدت افزایش داده است.

رشته‌های اداره و مدیریت (۱۰٪) و اقتصاد ملی (۶٪) همچنان در میان اولویت‌های آینده قرار دارند، زیرا با گسترش سکتور خصوصی و نهادهای مالی، تقاضا برای مدیران و اقتصاددانان آشنا با اصول تجارت مدرن افزایش خواهد یافت. در کنار آن، رشته‌های انجینری سیول (۶٪) و رشته‌های طبی مانند نسائی ولادی، قابله‌گی و نرسنگ (هرکدام ۴ تا ۵٪) در صدر رشته‌های مورد نیاز آینده‌اند که بیانگر اهمیت تداوم پروژه‌های ساختمانی و ارتقای کیفیت خدمات صحتی در سطح ولایت است.

افزون بر این، رشته‌های تازه‌ای چون علوم دینی، کیمیا، علوم اجتماعی، انجینری برق، محاسبه، و حتی رشته‌های خاص طبی مانند جراحی عمومی، داوطلبان در طب عصبی و روماتیزم نیز وارد فهرست پیش‌بینی شده‌اند. این نشان می‌دهد که آینده بازار کار در بلخ به سوی تنوع تخصصی و ترکیب میان علوم نظری و عملی در حرکت است.

تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که بلخ در حال گذار از یک نظام آموزشی و کاری مبتنی بر اداره و تعلیم سنتی به سوی نظامی است که بر دانش تخنیک، تکنالوژی معلوماتی، مهارت‌های مدیریتی و رشته‌های طبی تخصصی استوار است. برای پاسخ‌گویی به این روند، وزارت تحصیلات عالی و نهادهای آموزشی باید ظرفیت‌های تدریسی، نصاب درسی و امکانات عملی را در رشته‌هایی چون کمپیوتر ساینس، انجینری، اقتصاد، و علوم طبی تقویت نمایند تا هماهنگی میان عرضه و تقاضای بازار کار تأمین گردد. این تغییر نه تنها به رشد اشتغال جوانان کمک می‌کند، بلکه باعث افزایش بهره‌وری و پیشرفت پایدار اقتصادی و اجتماعی ولایت بلخ نیز خواهد شد.

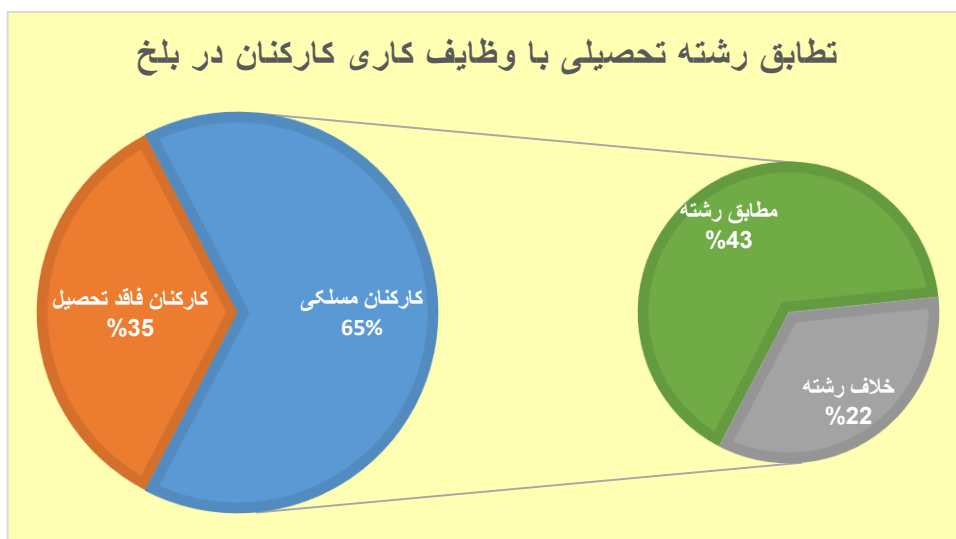
نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات امارتی و خصوصی ولایت بلخ

3.4.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات بلخ

تحلیل داده‌های گراف (6)، نشان می‌دهد که سطح تحصیلات و میزان تطابق رشته‌های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات امارتی و خصوصی ولایت بلخ وضعیت نسبتاً قابل قبول اما نیازمند بهبود دارد. بر اساس معلومات ارائه شده، ۶۵ فیصد کارکنان دارای تحصیلات عالی بوده که بیانگر حضور نیروی انسانی تحصیل کرده در ساختار اداری و خدماتی ولایت است و می‌تواند زمینه مناسب برای ارائه خدمات تخصصی و افزایش کارایی ادارات را فراهم سازد. در مقابل، ۳۵ فیصد کارکنان فاقد تحصیلات عالی می‌باشند که این میزان نشان‌دهنده وابستگی بخشی از ادارات به نیروی کاری غیرتخصصی یا دارای مهارت‌های تجربی است؛ موضوعی که ممکن است بر کیفیت تصمیم‌گیری و اجرای وظایف تخصصی تأثیر بگذارد.

از نگاه تطابق رشته تحصیلی با وظیفه، نتایج نشان می‌دهد که ۴۳ فیصد کارکنان مطابق رشته تحصیلی خود ایفای وظیفه می‌کنند؛ یعنی تخصص علمی آنان با ماهیت وظیفه شغلی هماهنگی دارد و این امر می‌تواند باعث افزایش بهره‌وری، دقت کاری و کیفیت ارائه خدمات گردد. در مقابل، ۲۲ فیصد کارکنان خلاف رشته تحصیلی در وظایف کاری مصروف‌اند که نشان‌دهنده موجودیت عدم توازن میان تخصص علمی و جایگاه شغلی در برخی ادارات است. این وضعیت ممکن است ناشی از کمبود کادرهای متخصص، استخدام‌های غیرتخصصی، یا نبود سیستم مؤثر مدیریت منابع بشری مبتنی بر شایستگی باشد.

به‌طور کلی، یافته‌ها نشان می‌دهد که هرچند سطح تحصیلات کارکنان در مجموع قابل توجه است، اما میزان تطابق رشته با وظیفه هنوز به حد مطلوب نرسیده و نیاز به اصلاحات در روند استخدام، تعیین بست‌ها بر اساس تخصص، و برنامه‌های ارتقای ظرفیت حرفه‌ای احساس می‌شود. تقویت سیستم استخدام مبتنی بر معیارهای خدمات ملکی و توجه به تناسب تخصص با وظیفه می‌تواند نقش مهمی در افزایش مؤثریت ادارات امارتی و خصوصی ولایت بلخ ایفا نماید.



گراف 4: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در بلخ

4.4.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای بلخ

بر اساس جدول (10) تحلیل سکتوری تطابق رشته‌های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات امارتی و خصوصی ولایت بلخ نشان می‌دهد که میزان تطابق تخصصی میان بخش‌های مختلف اداری یکسان نبوده و تفاوت‌های قابل ملاحظه‌ای میان سکتورها وجود دارد. در سکتور تعلیم و تربیه (مکاتب) سطح تطابق بلند ارزیابی می‌شود؛ زیرا اکثر کارکنان دارای رشته‌های مرتبط تعلیمی بوده و مضامین درسی توسط افراد دارای پیش‌زمینه علمی مناسب تدریس می‌گردد، هرچند در برخی مضامین تخصصی هنوز کمبود کادر مسلکی مشاهده می‌شود. در مقابل، سکتور صحتی شامل شفاخانه‌ها و کلینیک‌ها بالاترین میزان تطابق را دارا است. حضور کارکنان دارای رشته‌های طب معالجویی، نرسینگ، فارمسی، لابراتوار و سایر علوم صحتی نشان می‌دهد که استخدام در این بخش بیشتر بر اساس تخصص حرفه‌ای صورت گرفته است. این امر سبب افزایش کیفیت خدمات صحتی و مؤثریت ارائه خدمات درمانی گردیده است.

در بخش‌های مالی و اداری وضعیت تطابق در سطح متوسط قرار دارد. اگرچه رشته‌های اقتصاد، اداره و حسابداری حضور قابل توجهی دارند، اما استفاده از کارکنان با رشته‌های غیرمرتبط نشان‌دهنده ضعف در تطبیق کامل سیستم استخدام مبتنی بر شایستگی می‌باشد. این موضوع می‌تواند بر کیفیت مدیریت مالی و تصمیم‌گیری‌های اداری تأثیر بگذارد.

بخش‌های تخنیک‌مانند ساختمانی، انرژی و انجینری از وضعیت نسبتاً خوب برخوردار اند، زیرا بیشتر بست‌ها توسط انجینران یا افراد دارای تحصیلات تخنیک‌اشغال شده است؛ با این حال، نیاز به آموزش‌های تخصصی نوین و ارتقای مهارت‌های عملی همچنان محسوس است. در مقابل، ادارات خدماتی و اجتماعی پایین‌ترین سطح تطابق را نشان می‌دهند. حضور کارکنان با رشته‌های عمومی و غیرمرتبط بیانگر نبود معیارهای مشخص تخصصی در برخی استخدام‌ها است که می‌تواند باعث کاهش بهره‌وری سازمانی گردد. به‌طور کلی، تحلیل سکتوری نشان می‌دهد که هرچه ماهیت وظیفه تخصصی‌تر باشد (مانند صحت و تعلیم)، میزان تطابق رشته تحصیلی نیز بیشتر است؛ اما در بخش‌های اداری و خدماتی، فاصله میان تخصص علمی و وظیفه شغلی افزایش می‌یابد. این وضعیت ضرورت تقویت سیستم مدیریت منابع بشری، تطبیق معیارهای خدمات ملکی، و برنامه‌ریزی استخدام مبتنی بر تخصص را برجسته می‌سازد تا کارایی نهادهای در سطح ولایت بهبود یابد.

تحلیل سکتوری تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ولایت بلخ

بخش کاری	وضعیت تطابق	سطح تخصص‌گرایی	ویژگی‌های نیروی انسانی	چالش‌های عمده	نتیجه تحلیلی
مکاتب	بلند	تخصصی	اکثریت دارای رشته‌های تعلیمی (ریاضی، کیمیا، زبان‌ها، علوم دینی)	کمبود استادان تخصصی در برخی مضامین	سیستم آموزشی نسبتاً مبتنی بر تخصص است
شفاخانه و کلینیک	بسیار بلند	بسیار تخصصی	حضور داکتران، نرس‌ها، فارمیست‌ها و تکنالوژی طبی	کمبود متخصصین فوق تخصص	بالاترین میزان تطابق و کارایی وظیفوی
مالی و اداری	متوسط	نیمه تخصصی	ترکیب رشته‌های اقتصاد، اداره با رشته‌های غیرمرتبط	استخدام غیرتخصصی و تبدیل بست‌ها	نیاز به اصلاح مدیریت منابع بشری
بخش‌های تخنیک‌مانند	خوب	تخصصی	انجینران ساختمانی، برق و تخنیکران مسلکی	کمبود آموزش‌های عملی و تخصصی نوین	تطابق قابل قبول اما نیازمند ارتقا
ادارات خدماتی	پایین‌تر	عمومی	حضور رشته‌های متنوع و بعضاً غیرمرتبط	نبود معیار تخصص در استخدام	کاهش مؤثریت اجرایی
شبکه‌های مخابراتی و IT	خوب	تخصصی رو به رشد	حضور رشته‌های کمپیوتر ساینس و شبکه	کمبود تخصص‌های پیشرفته دیجیتال	ظرفیت مناسب برای توسعه آینده
نهادهای اجتماعی و فرهنگی	متوسط رو به پایین	عمومی	علوم دینی، ادبیات و علوم اجتماعی غالب	عدم وضاحت شرح وظایف تخصصی	نیاز به تعریف دقیق بست‌ها
سکتور زراعت و انکشاف	متوسط	تخصصی محدود	رشته‌های زراعت و اقتصاد زراعتی محدود	کمبود کادرهای مسلکی زراعت	ظرفیت بالقوه کم استفاده
عدلی و حقوقی	خوب	تخصصی	حضور حقوق و شرعیات مطابق معیار	کمبود تخصص‌های حقوق معاصر	تطابق قابل قبول وظیفوی

جدول 8: تحلیل سکتوری تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ولایت بلخ

5.4.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات بلخ

بر بنیاد جدول (11) ارائه شده، در ادارات امارتی و خصوصی ولایت بلخ مجموعاً ۴۲ تن کمبود کارکنان به تفکیک رشته‌های تحصیلی مشاهده می‌شود. بیشترین کمبود مربوط به رشته کامپیوتر ساینس عمومی (۴ تن) است که نشان‌دهنده نیاز فوری ادارات به متخصصان تکنالوژی معلوماتی و دیجیتالی‌سازی امور است. پس از آن، رشته‌های ادبیات انگلیسی (۳ تن) و ادبیات پشتو، جراحی عمومی، رادیولوژی، علوم اجتماعی، فزیوتراپی، کیمیا و نسائی ولادی (هرکدام ۲ تن) قرار دارند که کمبود نیروی متخصص در این حوزه‌ها می‌تواند بر کیفیت خدمات آموزشی، صحتی، پژوهشی و علمی تأثیرگذار باشد. سایر رشته‌ها از جمله اداره و مدیریت، اقتصاد ملی، انجینری برق، تعلیم و تربیه، حقوق و علوم سیاسی، علوم دینی و نرسنگ هرکدام با یک تن کمبود مواجه‌اند که اگرچه عدد کم به نظر می‌رسد، اما در سطح کلان می‌تواند خلأهای تخصصی در عملکرد ادارات ایجاد نماید. به صورت کلی، این جدول نشان می‌دهد که نیاز فوری به جذب نیروهای متخصص در بخش‌های تکنالوژیک، طبی و اداری وجود دارد و برای رفع کمبودها باید برنامه‌ریزی آموزشی و استخدامی مطابق اولویت‌های بازار کار صورت گیرد تا خدمات ادارات امارتی و خصوصی به‌طور مؤثر ادامه یابد.

تعداد کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی به تفکیک رشته تحصیلی در ولایت بلخ						
شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد	شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد	شماره
1	کامپیوتر ساینس عمومی	4	16	انجینری ترانسپورت	1	1
2	ادبیات انگلیسی	3	17	انجینری سرک سازی	1	1
3	ادبیات پشتو	2	18	انستیزی	1	1
4	جراحی عمومی	2	19	تعلیم و تربیه	1	1
5	رادیولوژی	2	20	حقوق و علوم سیاسی	1	1
6	علوم اجتماعی	2	21	داکتر روماتیزم	1	1
7	فزیوتراپی	2	22	داکتر گوش و گلو	1	1
8	کیمیا	2	23	داکترزیبائی جلدی	1	1
9	نسائی ولادی	2	24	روان شناسی	1	1
10	احصایه	1	25	عقلی و عصبی	1	1
11	اداره و مدیریت	1	26	علوم دینی	1	1
12	ادبیات ترکی	1	27	فزیک	1	1
13	اقتصاد ملی	1	28	قضاء و ثارنوالی	1	1
14	انجوگرافی	1	29	محاسبه	1	1
15	انجینری برق	1	30	نرسنگ	1	1
جمله شد تعداد کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی		42				

جدول 9: کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی به تفکیک رشته تحصیلی در ولایت بلخ

5.4. ولایت جوزجان

تحلیل رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات امارتی و خصوصی ولایت جوزجان، نمایانگر وضعیت ظرفیت‌های انسانی و چگونگی پیوند میان نظام آموزشی و بازار کار در این ولایت می‌باشد. این مطالعه با تمرکز بر ترکیب رشته‌ها، میزان نیازمندی‌های فعلی و آینده، و سطح تطابق تخصص با وظایف کاری، تلاش دارد تا تصویری روشن از ساختار علمی نیروی کار ارائه نماید. با توجه به نقش اساسی منابع انسانی در پیشبرد توسعه اقتصادی، اداری و اجتماعی، شناخت این الگوها می‌تواند در شناسایی کمبودها، عدم توازن‌ها و جهت‌دهی بهتر به سیاست‌های آموزشی و استخدامی مؤثر واقع شود. در مجموع، این تحلیل زمینه را برای برنامه‌ریزی هدفمند به‌منظور تقویت تخصص‌گرایی، بهبود کارایی ادارات و انکشاف متوازن در ولایت جوزجان فراهم می‌سازد.

1.5.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات جوزجان

جدول (12) نشان می‌دهد که در ولایت جوزجان حدود ۵۰۰۰ کارمند در ۷۵ رشته تحصیلی گوناگون مصروف کار هستند که ۶۵٪ در ادارات امارتی و ۳۵٪ در نهادهای خصوصی فعالیت دارند؛ بنابراین بازار کار این ولایت همچنان بیشتر دولتی است، هرچند سهم بخش خصوصی نیز نسبتاً چشمگیر است.

از مجموع حدود 5000 کارمند، بیشترین تمرکز در تعلیمات اسلامی (۳۳۷ نفر)، دوازده پاس یا متوسطه (۲۸۱ نفر) و نرسنگ (۲۷۱ نفر) است که نشان‌دهنده اهمیت بالای خدمات دینی، آموزشی و بهداشتی در ساختار اداری جوزجان می‌باشد. پس از این‌ها رشته‌های انجینری برق (۲۰۷ نفر)، قابلگی (۱۹۰ نفر) و انجینری نفت و گاز (۱۳۳ نفر) قرار دارند که بر نیاز جدی به نیروهای تخریکی و تخصص‌های مرتبط با انرژی تأکید دارد.

حوزه‌های مالی و اداری نیز جایگاه برجسته‌ای دارند؛ برای نمونه اداره و تجارت (۱۳۲ نفر)، امور مالی و بانکی (۱۱۴ نفر) و اداره و دیپلوماسی (۹۹ نفر) نشان می‌دهد که مدیریت، اقتصاد و روابط اداری از ارکان مهم بازار کار به شمار می‌رود. رشته‌های صحی مانند طب مالجوی (۱۰۹ نفر)، داکتر داخله عمومی (۷۶ نفر) و داکتر جراحی (۴۵ نفر) همراه با گروه‌های متعدد تکنالوژی طبی و لابراتوار نیز سهم قابل توجهی دارند که به تقاضای بالای خدمات بهداشتی در این ولایت اشاره دارد.

در کنار این رشته‌های پرتقاضا، ده‌ها رشته دیگر هرکدام کمتر از ۲۰ نفر را شامل می‌شود؛ از جمله تخصص‌های نادر مانند **تخریک هوایی، تکنیک طیاره، رادیو تلویزیون، هایدروتخریک و مشاور روانی** که هرکدام تنها یک نفر را دربر می‌گیرد. این تنوع گسترده اما نامتوازن نشان می‌دهد که هرچند جوزجان از نظر طیف تحصیلی غنی است، اما نیاز واقعی بازار بیشتر در آموزش دینی، خدمات صحی، انرژی و مدیریت متمرکز است، در حالی که حوزه‌های نوین علمی و فناوری‌های پیشرفته هنوز فرصت‌های شغلی محدودی دارند.

تعداد رشته‌های تحصیلی کارکنان موجود در ادارات امارتی و خصوصی در ولایت جوزجان

شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد	شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد
1	تعلیمات اسلامی	337	39	روان شناسی	14
2	دوازده پاس	281	40	تکنالوژی معلوماتی	13
3	نرسنگ	271	41	تکنالوژی طبی	13
4	انجینری برق	207	42	توسعه زراعتی	13
5	قابلگی	190	43	انستیزی لوگ	12
6	انجینری نفت گاز	133	44	انجینری جیودیزی	11
7	اداره و تجارت	132	45	چنگلات و باغداری	11
8	امور مالی و بانکی	114	46	ادبیات پشتو	10
9	طب مالجوی	109	47	تکنیشن اکسری	10
10	اداره و دیپلوماسی	99	48	کشاورزی و مالداری	10
11	محاسبه	92	49	وترنری	10
12	قضاو خانونالی	90	50	ادبیات اوزبکی	9
13	انجینری ساختمانی	79	51	انجینری تکنالوژی	9
14	داکتر داخله عمومی	76	52	علوم حیوانی	9
15	اداره و مدیریت	66	53	اورتوپیدی	8
16	تاریخ	57	54	علوم سیاسی	8
17	تعلیم و تربیه	50	55	داکتر چشم	6

6	ژورنالیزم	56	18	تکنالوژی کیمیاوی	45
5	تکنالوژی غیرعضوی	57	19	حفاظت نباتات	45
4	ادبیات ترکی	58	20	داکتر جراحی	45
4	فزیوتراپی	59	21	ادبیات دری	43
3	اقتصاد ملی	60	22	ریاضی	37
3	انجینری تخنیک	61	23	فارمسی	37
3	داکتر اطفال	62	24	فزیک	35
3	داکتر اورتوپیدی	63	25	کامپیوتر سانیس عمومی	25
3	روابط بین المللی	64	26	تکنیشن لابراتوار	24
3	طب داندان	65	27	انجینری میخانیکی	22
2	ادبیات ترکمنی	66	28	فقه و قانون	22
2	ستوماتولوژی	67	29	جغرافیه	20
2	محیط زیست	68	30	ادبیات انگلیسی	18
1	تخنیک هوایی	69	31	انجینری مهندسی	17
1	تکنیک طیاره	70	32	بیالوژی	17
1	رادیو تلویزیون	71	33	شرعیات	16
1	کیمیا غیرعضوی	72	34	انجینری جیولوژی معدن	15
1	مشاور روانی	73	35	انجینری صنعتی	15
1	هایدروتخنیک	74	36	تکنالوژی موادغذی	15
1	هایدرولیک	75	37	کیمیا	15
			38	داکتر نسائی ولادی	14

جدول 10: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات جوزجان

2.5.4. نیاز سنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات جوزجان

جدول (13) نشان می‌دهد که در حال حاضر بیشترین تقاضا در ادارات امارت اسلامی و خصوصی ولایت جوزجان مربوط به رشته‌های اقتصاد ملی (7,6٪)، اداره و مدیریت و اداره و تجارت (هرکدام 6,5٪) و کمپیوترساینس عمومی (5,4٪) است؛ رشته‌های بانکداری، علوم اجتماعی و طب معالجوی نیز با 4,3٪ در رده‌های بعدی قرار دارند که بیانگر تمرکز امروز بر مدیریت اقتصادی، بازرگانی و مهارت‌های فناوری معلوماتی است. در مقابل، پیش‌بینی آینده نشان می‌دهد نیازها به سمت توسعه زیربناها و تخصص‌های فنی تغییر می‌کند: انجینری سیول و اقتصاد ملی هرکدام با 8,7٪ در صدر قرار دارند و پس از آن منجمنت و اداره تشبثات (6,7٪) و تعلیم و تربیه (5,8٪) اهمیت می‌یابند. همچنین رشته‌های طب معالجوی، علوم اجتماعی، کمپیوترساینس و محاسبه در محدوده 3,8٪ تا 4,8٪ باقی می‌مانند که حاکی از تداوم نیاز به خدمات صحی و مهارت‌های محاسباتی است. مقایسه دو ستون نشان می‌دهد که هرچند امروز گرایش به علوم اداری، اقتصادی و فناوری بالاست، اما در آینده انتظار می‌رود تقاضا به‌ویژه به سمت رشته‌های انجینری (ساختمانی، برق، نفت و گاز، محیط زیست و ترانسپورت) و مهارت‌های نوظهور مانند هوش مصنوعی، گرافیک دیجیتال و تکنالوژی معلوماتی گسترش یابد. این تغییر بیانگر حرکت بازار کار جوزجان از ساختار اداری به سمت توسعه زیربنایی، صنعتی و فناوری‌های نو است و برنامه‌ریزی تحصیلی باید هم‌زمان نیازهای مدیریتی فعلی و تخصص‌های فنی آینده را پوشش دهد.

نیاز سنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات امارتی و خصوصی ولایت جوزجان					
شماره	نیاز رشته تحصیلی فعلی	فیصدی	شماره	نیاز رشته‌های تحصیلی در آینده	فیصدی
1	اقتصاد ملی	7.6%	1	انجینری ساختمانی	8.7%

8.7%	اقتصاد ملی	2	6.5%	اداره و مدیریت	2
6.7%	منجمت و اداره تشبثات	3	6.5%	اداره و تجارت	3
5.8%	تعلیم و تربیه	4	5.4%	کمپیوترساینس عمومی	4
4.8%	طب معالجوی	5	4.3%	بانک داری	5
3.8%	علوم اجتماعی	6	4.3%	علوم اجتماعی	6
3.8%	تعلیمات اسلامی	7	4.3%	طب مالجوی	7
3.8%	کمپیوترساینس عمومی	8	4.3%	حسابداری	8
3.8%	محاسبه	9	3.3%	زراعت و منابع طبیعی	9
3.8%	انجینری برق	10	3.3%	قابله گی عالی	10
3.8%	زراعت عمومی	11	3.3%	ژورنالیزم	11
2.9%	ژورنالیزم	12	3.3%	انجینری تخنیکي برق	12
2.9%	تکنالوژی معلوماتی	13	3.3%	ادبیات دری	13
2.9%	حقوق علوم سیاسی	14	3.3%	حقوق و علوم سیاسی	14
1.9%	انجینری محیط زیست	15	2.2%	انجینری ساختمانی	15
1.9%	داکتر نسائی ولادی	16	2.2%	تعلیم تربیه	16
1.9%	انجینری نفت و گاز	17	2.2%	قضا و ثارنوالی	17
1.9%	ادبیات دری	18	2.2%	تکنالوژی معلوماتی	18
1.9%	امور مالی و بانکی	19	2.2%	جیولوژی و معدن	19
1.0%	فزیوتراپست	20	2.2%	داکتر نسائی ولادی	20
1.0%	جیولوجی و معدن	21	1.1%	تکنالوژی طبی	21
1.0%	گرافیک دیزاینر	22	1.1%	انجینری جیودیزی	22
1.0%	هوش مصنوعی	23	1.1%	نرسنگ	23
1.0%	علوم حیوانی	24	1.1%	حفاظت نباتات	24
1.0%	وترنری	25	1.1%	علوم محیط زیست	25
1.0%	قضا و ثارنوالی	26	1.1%	باغداری و جنگلات	26
1.0%	انجینری مدیریت حوادث	27	1.1%	انجینری ترانسپورت	27
1.0%	آنستیزی	28	1.1%	داکتر داخله عمومی	28
1.0%	دعوت ارشاد	29	1.1%	فارمسی	29
1.0%	انجینری معدن	30	1.1%	علوم دینی	30
1.0%	رادیولوژی	31	1.1%	زبان اشاره	31
1.0%	فارمسی	32	1.1%	فقه قانون	32
1.0%	انجینری ترانسپورت	33	1.1%	تاریخ و فلسفه	33
1.0%	قابله گی	34	1.1%	داکتران اطفال	34
1.0%	روانشناسی	35	1.1%	انجینری مدیریت حوادث	35
1.0%	تکنشن	36	1.1%	مالی اداری	36
1.0%	تاریخ و فلسفه	37	1.1%	شرعیات عمومی	37
1.0%	انجینری هایدروجیولوژی	38	1.1%	هایدرو تخنیک	38
1.0%	انجینری فناوری تکنالوژی	39	1.1%	صنایع تکنالوژی کیمیاوی	39
1.0%	هایدروتخنیک	40	1.1%	حفاظت نباتات	40

1.0%	انجیری جیولوژی	41	1.1%	علوم محیط زیست	41
1.0%	عدلی و قضایی	42			
1.0%	ادبیات انگلیسی	43			
1.0%	حقوق و دیپلماسی	44			

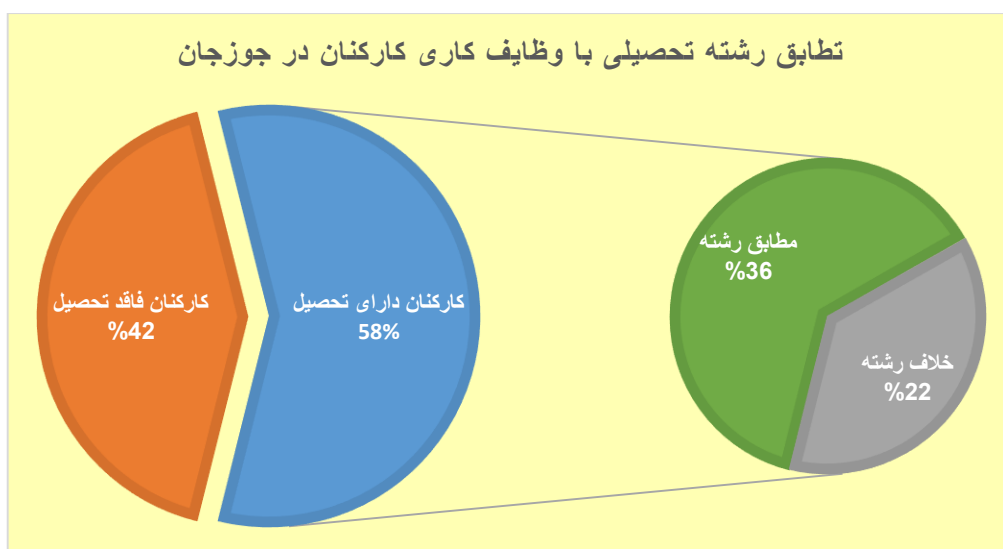
جدول 11: نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات جوزجان

3.5.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات جوزجان

تحلیل داده‌های گراف (7)، نشان می‌دهد که وضعیت تطابق رشته‌های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات امارتی و خصوصی ولایت جوزجان دارای ابعاد مثبت و در عین حال چالش‌های قابل توجهی است. بر اساس معلومات ارائه شده، ۵۸ فیصد کارکنان دارای تحصیلات عالی می‌باشند که بیانگر سطح نسبتاً مناسب ظرفیت علمی و دسترسی به نیروی انسانی تحصیل کرده در ساختار اداری ولایت است. این میزان نشان می‌دهد که بیش از نیمی از کارکنان از آموزش‌های اکادمیک بهره‌مند بوده و از نگاه نظری توانایی اجرای وظایف تخصصی را دارند. در مقابل، ۴۲ فیصد کارکنان فاقد تحصیلات عالی هستند که می‌تواند بر کیفیت ارائه خدمات، سرعت انجام امور اداری و میزان تخصص‌گرایی در برخی بخش‌ها تأثیر منفی بگذارد.

از میان کارکنان دارای تحصیلات، ۳۶ فیصد در رشته‌های مرتبط با وظایف کاری مصروف فعالیت می‌باشند. این رقم نشان‌دهنده موجودیت سطحی از تطابق تخصص با وظیفه است، اما در عین حال بیانگر آن است که ظرفیت علمی موجود به‌گونه کامل و مؤثر مورد استفاده قرار نگرفته است. اشتغال افراد در رشته‌های مرتبط معمولاً سبب افزایش بهره‌وری، دقت کاری و تصمیم‌گیری‌های تخصصی می‌گردد، بنابراین این بخش را می‌توان نقطه نسبتاً مثبت نظام اداری دانست. در مقابل، ۲۲ فیصد کارکنان دارای تحصیلات عالی در رشته‌های غیرمرتبط با وظایف کاری ایفای وظیفه می‌کنند که نشان‌دهنده ضعف در تطبیق معیارهای استخدام مبتنی بر تخصص و یا جابه‌جایی‌های اداری بدون توجه به رشته تحصیلی است.

به‌صورت کلی، تحلیل این شاخص‌ها نشان می‌دهد که اگرچه سطح دسترسی به نیروی تحصیل کرده در ادارات امارتی و خصوصی ولایت جوزجان قابل قبول است، اما میزان بهره‌برداری تخصصی از این ظرفیت پایین‌تر از حد مطلوب می‌باشد. فاصله میان فیصد کارکنان تحصیل کرده (۵۸٪) و فیصد تطابق رشته با وظیفه (۳۶٪) نشان می‌دهد که بخشی از سرمایه انسانی موجود به شکل مؤثر در جایگاه تخصصی خود استفاده نمی‌شود. این وضعیت می‌تواند منجر به کاهش کارایی اداری، افزایش وابستگی به تجربه غیرتخصصی و محدود شدن کیفیت خدمات عامه گردد. بنابراین، تقویت سیستم استخدام مبتنی بر رشته تحصیلی، بازتوزیع کارکنان مطابق تخصص و برنامه‌های ارتقای ظرفیت مسلکی از جمله اقداماتی است که می‌تواند سطح تطابق تخصص با وظایف کاری را در این ادارات بهبود بخشد.



گراف 5: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در جोजان

4.5.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای جोजان

تحلیل سکتوری تطابق رشته‌های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات امارتی و خصوصی ولایت جोजان نشان می‌دهد که میزان استفاده از تخصص‌های اکادمیک در بخش‌های مختلف اداری یکسان نبوده و تفاوت‌های قابل ملاحظه‌ای میان سکتورهای خدماتی، تخنیک، صحتی و اداری وجود دارد. مطالعه داده‌ها بیانگر آن است که نوع فعالیت هر سکتور، میزان تخصص‌محور بودن وظایف و شیوه استخدام، نقش اساسی در سطح تطابق رشته تحصیلی با وظیفه کاری داشته است.

در سکتور صحتی بیشترین میزان تطابق مشاهده می‌شود. ماهیت تخصصی خدمات صحتی ایجاب می‌کند که کارکنان دارای تحصیلات مشخص و مسلکی مانند طب معالجوی، نرسنگ، قابلگی، فارمسی و سایر رشته‌های طبی باشند. به همین دلیل، استخدام در این بخش عمدتاً بر اساس معیارهای تخصصی انجام شده و سطح عدم تطابق نسبتاً پایین است. این وضعیت نشان می‌دهد که الزام‌های قانونی و نیاز عملی به مهارت‌های تخصصی، نقش مؤثری در حفظ تناسب میان تحصیلات و وظایف کاری داشته است.

در سکتورهای تخنیک و زیربنایی مانند انرژی و آب، برق، شهرسازی، مخابرات و آب‌رسانی، میزان تطابق در سطح متوسط تا بلند قرار دارد. بسیاری از کارکنان دارای رشته‌های انجینری، تکنالوژی معلوماتی و علوم تخنیک می‌باشند؛ با این حال، در برخی بست‌های اداری داخل این ادارات، افراد رشته‌های عمومی نیز استخدام شده‌اند که سبب کاهش نسبی سطح تطابق گردیده است. این امر نشان می‌دهد که هرچند وظایف تخنیک نیازمند تخصص است، اما بخش‌های حمایتی و اداری این نهادها همیشه مطابق رشته مدیریت نشده‌اند.

در سکتور مالی و بانکی نیز سطح تطابق نسبتاً مناسب ارزیابی می‌شود. حضور فارغان رشته‌های محاسبه، اقتصاد، علوم مالی و اداره و تجارت نشان‌دهنده گرایش به استخدام تخصصی در این بخش است. با وجود این، مشاهده می‌شود که برخی کارکنان با رشته‌های غیرمالی در بست‌های مدیریتی یا خدماتی ایفای وظیفه می‌کنند که ناشی از کمبود نیروی متخصص یا اولویت دادن به تجربه کاری نسبت به رشته تحصیلی می‌باشد. در مقابل، سکتور اداری و خدمات عمومی پایین‌ترین سطح تطابق را نشان می‌دهد. در بخش‌هایی مانند منابع بشری، خدمات مشتریان، هماهنگی، ارتباط عامه و مدیریت عمومی، حضور گسترده رشته‌های متنوع و گاه غیرمرتبط مشاهده می‌شود. ماهیت عمومی این وظایف باعث شده است که استخدام بیشتر بر اساس توانایی‌های عمومی یا تجربه کاری صورت گیرد تا تخصص تحصیلی مشخص، که در نتیجه فیصدی عدم تطابق افزایش یافته است.

همچنین در موسسات خصوصی و نهادهای غیرحکومتی سطح تطابق در حد متوسط ارزیابی می‌شود. این نهادها معمولاً به دلیل محدودیت بازار کار محلی و نیاز فوری پروژه‌ها، افراد را بر اساس مهارت عملی و تجربه میدانی استخدام می‌کنند، نه صرفاً رشته تحصیلی. بنابراین، هرچند انعطاف‌پذیری کاری افزایش می‌یابد، اما هماهنگی تخصصی میان تحصیلات و وظیفه کاهش پیدا می‌کند.

به طور کلی، تحلیل سکتوری نشان می‌دهد که هرچه ماهیت وظیفه تخصصی‌تر و دارای معیارهای حرفه‌ای مشخص باشد، میزان تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری نیز بیشتر است؛ و برعکس، در بخش‌های اداری و عمومی که نیاز به تخصص مشخص کمتر تعریف شده، عدم تطابق افزایش می‌یابد. این یافته بیانگر ضرورت تقویت سیستم استخدام مبتنی بر شایستگی، تعریف دقیق شرایط تحصیلی برای هر بست و استفاده هدفمند از سرمایه انسانی تحصیل کرده در ساختار اداری ولایت جोजان می‌باشد.

5.5.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات جोजان

یافته‌ها نشان می‌دهد که با وجود آن که فقط ۹٪ پاسخ‌دهندگان کمبود رشته تحصیلی خاص را تأیید کرده‌اند، این کمبودها گستره وسیعی از مهارت‌های حیاتی را در بر می‌گیرد. از مجموع ۱۴ مورد ثبت‌شده، بیشترین نیاز به متخصصین نسائی و ولادی (۲ نفر) است و بقیه رشته‌ها هرکدام تنها ۱ نفر کمبود دارند. این رشته‌ها شامل دو محور عمده است:

- بخش تخریکی و مدیریتی: هایدروتکنیک، انجینری ساختمانی، بیولوژی، مدیریت حوادث، تکنالوژی معلوماتی (IT) و بخش صحتی: نسائی و ولادی، داکتران اطفال، متخصص جلدی، رادیولوژی و جراحان اناث که بیانگر کمبود پزشکان با تخصص‌های حساس برای خدمات مادر و کودک، درمان بیماری‌های پوستی و تصویربرداری طبی است.
- منجمنت/اداره تشبثات که برای پروژه‌های زیربنایی، استخراج معادن، مدیریت بحران و تحول دیجیتال ضروری‌اند. همچنین وجود کمبود در رشته‌ای چون فلسفه نشان می‌دهد که نیاز به مهارت‌های تحلیلی و آموزشی نیز مطرح است، هرچند تعداد اندک است. به طور کلی، نتایج حاکی از آن است که اگرچه درصد کلی کمبود پایین است، اما ماهیت رشته‌های موردنیاز بسیار حیاتی است و بی‌توجهی به آن می‌تواند بر خدمات درمانی، مدیریت پروژه‌های زیربنایی و برنامه‌های توسعه‌ای ولایت جوزجان تأثیر مستقیم بگذارد. برنامه‌ریزی هدفمند برای جذب متخصصان صحتی و تخریکی و همچنین تقویت آموزش‌های مرتبط در دانشگاه‌ها و مؤسسات محلی ضروری است.

6.5.4. راهکارهای تقویت ارتباط میان نهادهای تحصیلی و کارفرمایان در ولایت جوزجان

جدول (14) نشان می‌دهد که مهم‌ترین اولویت برای بهبود ارتباط میان پوهنتون‌ها و بازار کار ولایت جوزجان ایجاد هماهنگی ساختاری و مستمر میان دانشگاه‌ها و کارفرمایان است که با ۳۲٪ بالاترین سهم را دارد. پس از آن، برگزاری سیمینارها و برنامه‌های عملی توسط کارفرمایان در دانشگاه‌ها (۱۸٪) و همسوسازی نصاب تحصیلی با نیاز بازار (۱۳٪) در رده‌های بعدی قرار گرفته‌اند که همگی بر پیوند عملی میان آموزش و اشتغال تأکید دارند. پیشنهادهای میانی شامل ایجاد فرصت کارآموزی برای فارغان (۹٪) و ارائه فهرست فارغان با تفکیک رشته به ریاست کار و امور اجتماعی (۷٪) است که نشان‌دهنده ضرورت شفافیت در عرضه نیروی انسانی است. موارد با درصد پایین‌تر، مانند تفاهم‌نامه‌های رسمی با ادارات، کاهش فیس برای کارمندان شاغل، ایجاد دوره‌های شبانه یا فارغ‌دادن تا مقطع دکتورا (۴٪) گرچه اهمیت دارند، اما از نگاه پاسخ‌دهندگان اولویت درجه‌دو محسوب می‌شوند. در کل، نتایج بیانگر این است که نقطه کلیدی، تقویت ارتباطات ساختاری و عملیاتی بین نهادهای تحصیلی و بازار کار ولایت جوزجان، بازنگری نصاب آموزشی بر اساس نیاز واقعی و فراهم کردن بسترهای کارآموزی و معرفی مستقیم فارغان به کارفرمایان است تا از فرار مغزها و بیکاری تحصیل‌کردگان جلوگیری شود.

راهکارهای تقویت ارتباط میان نهادهای تحصیلی و کارفرمایان در ولایت جوزجان		
شماره	پیشنهاد	فیصدی
1	ایجاد هماهنگی منظم و پایدار میان پوهنتون‌ها و بازار کار	32%
2	برگزاری سیمینارها و کارگاه‌های عملی در پوهنتون‌ها توسط کارفرمایان برای آشنایی محصلان با کار عملی رشته خود	18%
3	عیار ساختن نصاب تحصیلی پوهنتون‌ها مطابق با نیازهای بازار کار	13%
4	فراهم‌سازی فرصت کارآموزی (انترنشیپ) برای فارغان در ادارات دولتی و خصوصی	9%
5	تهیه و ارائه فهرست فارغان با تفکیک رشته تحصیلی به ریاست کار و امور اجتماعی به منظور معرفی به بازار کار	7%
6	فارغ‌دادن محصلان بر اساس تقاضا و ظرفیت واقعی بازار کار	5%
7	معرفی محصلان قبل از فراغت به مراکز آموزشی تخصصی جهت ارتقای ظرفیت و سپس معرفی آنان به بازار کار	4%
8	امضای تفاهم‌نامه رسمی میان پوهنتون‌ها و ادارات برای شناسایی و تأمین کمبود رشته‌های خاص	4%

4%	کاهش فیس تحصیلی برای کارمندان که می‌خواهند تحصیلات خود را در پوهنتون ارتقا دهند.	9
2%	ایجاد برنامه‌های آموزشی تا مقطع دوکتورا در پوهنتون‌ها	10
2%	انعقاد قرارداد میان پوهنتون‌ها و کارفرمایان برای جذب افراد مسلکی و جلوگیری از مهاجرت نیروی کار تحصیل کرده	11
2%	راه‌اندازی تدریس شبانه در رشته‌های مورد نیاز بازار کار و معرفی فارغان این دوره‌ها به جامعه کاری	12

جدول 12: راهکارهای تقویت ارتباط میان نهادهای تحصیلی و کارفرمایان در ولایت جوزجان

6.4. ولایت هرات

تحلیل رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات امارتی و خصوصی ولایت هرات، به‌عنوان یکی از مهم‌ترین قطب‌های علمی، اقتصادی و تجارتي کشور، بازتاب‌دهنده‌ی وضعیت ظرفیت‌های انسانی و جهت‌گیری‌های توسعه‌ای در این ولایت می‌باشد. این مطالعه با تمرکز بر ترکیب رشته‌های تحصیلی، نیازمندی‌های فعلی و آینده، و میزان تطابق تخصص با وظایف کاری، تلاش دارد تا تصویر جامعی از ساختار علمی نیروی کار ارائه دهد. با توجه به جایگاه استراتژیک هرات در پیوند اقتصاد داخلی با بازارهای منطقه‌ای، شناخت این الگوها می‌تواند در شناسایی عدم توازن‌ها، تقویت تخصص‌گرایی و بهبود کارایی ادارات نقش اساسی ایفا نماید. در مجموع، این تحلیل زمینه را برای برنامه‌ریزی هدفمند در راستای توسعه‌ی متوازن، نوسازی اداری و ارتقای ظرفیت‌های تخنیکی و مدیریتی در ولایت هرات فراهم می‌سازد.

1.6.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات هرات

بر بنیاد جدول (15)، نشان می‌دهد که این ولایت، به‌عنوان یکی از **زون‌های بزرگ، علمی و اقتصادی افغانستان**، دارای ساختار انسانی متنوع اما نامتوازن از نظر تحصیلات عالی است. مجموع کارکنان دارای تحصیلات عالی در ادارات امارتی و خصوصی ولایت هرات به ۴۰۲۶ نفر می‌رسد که این افراد در ۶۳ رشته‌ی مختلف تحصیلی تخصص دارند. این آمار تصویری روشن از ترکیب علمی و تخصیصی نیروی انسانی در این ولایت ارائه می‌دهد و می‌تواند بازتاب‌دهنده‌ی نیازهای بازار کار، ساختار اداری و تمایلات تحصیلی جامعه باشد.

در صدر فهرست، رشته‌ی طب معالجوی با ۸۲۱ نفر بیشترین سهم را دارد؛ این موضوع نشان می‌دهد که بخش صحت یکی از حوزه‌های اصلی جذب و اشتغال در هرات است و جامعه‌ی تحصیل کرده گرایش بالایی به حرفه‌های پزشکی و خدمات درمانی دارد. پس از آن رشته‌های اقتصاد ملی (۴۳۲ نفر)، انجینری برق (۳۵۷ نفر)، و حقوق و علوم سیاسی (۳۲۶ نفر) در رتبه‌های بعدی قرار گرفته‌اند. این توزیع نشان‌دهنده‌ی رشد نیاز به متخصصان در بخش‌های زیربنایی، مدیریتی و حکومتی است. رشته‌های شریعت عمومی (۲۴۸ نفر) و علوم دینی (۲۲۰ نفر) نیز جایگاه مهمی دارند که بیانگر نقش نهادهای دینی و فرهنگی در ساختار اجتماعی و اداری هرات است.

از سوی دیگر، رشته‌هایی چون کامپیوتر ساینس (۱۹۱ نفر) و اداره و مدیریت (۱۲۰ نفر) رشد قابل توجهی را نشان می‌دهند که حاکی از تحول تدریجی در جهت دیجیتالی‌سازی و افزایش ظرفیت‌های مدیریتی است. این روند می‌تواند نشانه‌ای از آگاهی نسبت به اهمیت تکنالوژی و مدیریت مدرن در سازمان‌ها باشد. رشته‌های زراعت، جنگلات، و باغداری (مجموعاً بیش از ۱۶۰ نفر) نیز نشان‌دهنده‌ی توجه به بخش کشاورزی‌اند که هنوز یکی از پایه‌های اقتصادی هرات محسوب می‌شود.

در مقابل، رشته‌هایی چون انجینری مهندسی، اقتصاد مدیریت و صحت روانی تنها با یک نفر در فهرست حضور دارند. این کمبود در رشته‌های تخصصی‌تر می‌تواند بیانگر نبود فرصت‌های آموزشی یا کاری مناسب در این حوزه‌ها باشد. همچنان، رشته‌های علوم انسانی مانند ادبیات، جامعه‌شناسی و هنرهای زیبا در مقایسه با رشته‌های فنی و پزشکی سهم اندکی دارند که ممکن است ناشی از اولویت‌های شغلی و نیازهای بازار کار باشد.

به‌طور کلی، این جدول نشان می‌دهد که ساختار تحصیلی کارکنان در ولایت هرات ترکیبی از گرایش‌های کلاسیک (طب، حقوق، اقتصاد) و رشته‌های نوین (تکنالوژی‌معلوماتی، کامپیوتر ساینس) است، اما هنوز در زمینه‌های پژوهشی، روان‌شناسی، هنر و علوم اجتماعی توسعه‌ی کافی صورت نگرفته است. چنین ترکیبی بیانگر مرحله‌ای از گذار در نظام کاری و تحصیلی هرات است؛ مرحله‌ای که در آن، جامعه از سنت به سوی

تخصص‌گرایی و نوگرایی علمی در حرکت است، اما هنوز نیازمند توازن میان رشته‌های انسانی، تکنیکی و طبی می‌باشد تا توسعه‌ی پایدار و متوازن در این ولایت تحقق یابد.

تعداد رشته‌های تحصیلی کارکنان موجود در ادارات امارتی و خصوصی در ولایت هرات					
شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد	شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد
1	طب معالجوی	821	33	فیزیک	13
2	اقتصاد ملی	432	34	اکسری	11
3	انجینری برق	357	35	روانشناسی	11
4	حقوق و علوم سیاسی	326	36	لابراتوار	11
5	انجینری سیول	263	37	ادبیات پشتو	10
6	شرعیات عمومی	248	38	ادبیات انگلیسی	9
7	علوم دینی	220	39	انجینری شهرسازی	9
8	کامپیوتر ساینس عمومی	191	40	ادبیات عربی	8
9	جنگلات و باغداری	147	41	چراحی عمومی	8
10	اداره و مدیریت	120	42	علوم اجتماعی	8
11	فقه و قانون	88	43	کیمیا	8
12	نرسنگ	64	44	فیزیک	7
13	بکلوریا	53	45	انجینری جیولوژی و معدن	6
14	اداره و پالیسی عامه	50	46	خاک شناسی	6
15	ادبیات دری	50	47	مخابرات	6
16	قضا و تازنوالی	50	48	بیولوژی	5
17	محاسبه	38	49	هنر های زیبا	5
18	اگرانومی	37	50	ادبیات انگلیسی	4
19	اداره عامه	35	51	انجینری آب و برق	4
20	ژرنالیزم	30	52	هایدرولوژی	4
21	فارمسی	28	53	ادبیات آلمانی	3
22	وترنری	27	54	آکادمی نظامی	3
23	ریاضی	23	55	داخله اطفال	3
24	تکنالوژی معلوماتی	21	56	رادیولوژی	3
25	قابلیگی	21	57	توسعه منابع آب	2
26	اداره و تجارت	19	58	جامعه شناسی	2
27	تعلیم و تربیه	16	59	جیودیزی	2
28	ساینس	16	60	نسایی ولادی	2
29	فوق بکلوریا	16	61	اقتصاد مدیریت	1
30	زراعت عمومی	15	62	انجینری مهندسی	1
31	ستوماتولوژی	15	63	متخصص صحت روانی	1
32	روابط بین الملل	13	مجموع کل کارکنان دارای تحصیلات عالی که با آنها مصاحبه صورت گرفته یا شامل سروی شده‌اند.		
		4026			

جدول 13: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات هرات

2.6.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات هرات

جدول (16) نیاشن می‌دهد که ولایت هرات به عنوان یکی از زون‌های مهم و تأثیرگذار افغانستان، جایگاه ویژه‌ای در عرصه اقتصادی، اداری، تجارتي و علمی کشور دارد. جدول تشخیص و پیش‌بینی رشته‌های تحصیلی مورد نیاز در ادارات امارتی و خصوصی این ولایت، تصویری روشن از ساختار فعلی و روند تحولات آینده در بازار کار هرات ارائه می‌دهد. بر اساس داده‌های جدول، در حال حاضر بیشترین نیاز ادارات به رشته‌های اقتصاد ملی (۸٪)، انجینری سیول (۷٪)، و کمپیوتر ساینس عمومی (۷٪) است. این امر بیانگر آن است که هرات در مسیر توسعه اقتصادی و زیربنایی قرار دارد و همزمان به سمت دیجیتالی‌سازی و استفاده از تکنالوژی‌های نوین در بخش‌های اداری و خصوصی پیش می‌رود.

به عنوان یک زون بزرگ و مرکز ارتباطی غرب افغانستان، هرات با موقعیت استراتژیک خود در مرز با ایران و ترکمنستان، نقش محوری در تجارت، حمل‌ونقل و صنایع ساختمانی دارد. از این رو، افزایش نیاز به رشته‌های انجینری سیول، اداره و مدیریت، اداره و تجارت و انجینری برق منطقی و مبتنی بر نیازهای واقعی این ولایت است. پروژه‌های زیربنایی مانند احداث سرک‌ها، تأسیسات برق، بازسازی شهری و گسترش شهرک‌های صنعتی، نیاز به متخصصان تخنیکي و مهندسی را بیشتر ساخته است. همزمان، حضور رشته‌هایی چون حقوق و علوم سیاسی، علوم دینی، و شریعات عمومی در فهرست فعلی، بازتاب‌دهنده نقش فرهنگی و اجتماعی هرات به عنوان یکی از مراکز تاریخی و مذهبی کشور است که همچنان اهمیت خود را در نظام اداری حفظ کرده است.

در پیش‌بینی آینده، رشته‌های اقتصاد ملی، انجینری سیول، اداره و مدیریت، انجینری برق، و کمپیوتر ساینس همچنان در صدر قرار دارند، اما تغییراتی ظریف نیز دیده می‌شود که مسیر توسعه هرات را ترسیم می‌کند. برای نمونه، افزایش سهم رشته‌هایی چون انجینری شهرسازی، تکنالوژی معلوماتی، مدیریت منابع آب، و رادیولوژی نشان‌دهنده حرکت این زون به سمت توسعه شهری پایدار، تحول دیجیتالی، بهبود مدیریت منابع طبیعی، و گسترش خدمات صحتی تخصصی است.

از دید تحلیلی، این داده‌ها چند نکته مهم را آشکار می‌سازند:

تمرکز فعلی بر اقتصاد، مهندسی و مدیریت نشان‌دهنده اولویت‌های فوری در بازسازی و اداره ولایت است.

گرایش آینده به تکنالوژی، منابع آب، و خدمات شهری نشان می‌دهد که هرات به تدریج از ساختار سنتی به سوی نظام مبتنی بر دانش و نوآوری حرکت می‌کند.

تداوم حضور رشته‌های دینی و اجتماعی در هر دو بخش فعلی و آینده، حاکی از تلاش برای حفظ توازن میان نیازهای فرهنگی و تحولات مدرن است.

پیش‌بینی نیاز به رشته‌های طبی و روان‌شناسی نشان می‌دهد که سطح آگاهی جامعه در زمینه‌ی صحت و سلامت روانی در حال افزایش است، و سیستم صحتی در حال توسعه‌ی ظرفیت‌های تخصصی می‌باشد.

در مجموع، ساختار تحصیلی و نیازهای شغلی در هرات بازتاب‌دهنده موقعیت اقتصادی و اجتماعی ویژه‌ی این ولایت است؛ جایی که توسعه‌ی زیربناها، اقتصاد منطقه‌ای، و نوسازی اداری در حال شکل‌گیری‌اند و آینده‌ی آن به تربیت نیروی انسانی ماهر در رشته‌های فنی، مدیریتی و تکنالوژیکی وابسته است. اگر سیاست‌گذاری آموزشی و برنامه‌ریزی اقتصادی به گونه‌ای منظم با این روند هم‌سو شود، هرات می‌تواند به عنوان الگوی توسعه‌ی متوازن علمی و اقتصادی افغانستان مطرح گردد.

نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آیند در ادارات امارتی و خصوصی ولایت هرات

شماره	نیاز رشته تحصیلی فعلی	فیصدی	شماره	نیاز رشته تحصیلی در آیند	فیصدی
1	اقتصاد ملی	8%	1	اقتصاد ملی	8%
2	انجینری سیول	7%	2	انجینری سیول	7%
3	کمپیوتر ساینس عمومی	7%	3	کمپیوتر ساینس عمومی	6%
4	حقوق و علوم سیاسی	5%	4	اداره و مدیریت	6%
5	اداره و مدیریت	4%	5	انجینری برق	4%
6	اداره و تجارت	3%	6	حقوق و علوم سیاسی	4%
7	اداره عامه	3%	7	انجینری شهرسازی	3%

2%	اداره و تجارت	8
2%	طب معالجوی	9
2%	ادبیات دری	10
2%	اکسری	11
2%	انجینری جیولوژی و معدن	12
2%	انجینری مدیریت منابع آب	13
2%	تعلیم و تربیه	14
2%	تکنالوژی معلوماتی	15
2%	رادیولوژی	16
2%	ژورنالیزم	17
2%	علوم دینی	18
2%	محاسبه	19
2%	نسائی ولادی	20
1%	اداره عامه	21
1%	استماتولوژی	22
1%	اگرانومی	23
1%	انجینری ترانسپورت	24
1%	انجینری کانالیزاسیون	25
1%	انجینری مهندسی	26
1%	انجینری میخانیک	27
1%	تکنالوژی مواد غذایی	28
1%	جراحی عمومی	29
1%	روابط بین الملل	30
1%	روانشناسی	31
1%	زراعت عمومی	32
1%	زمین شناسی	33
1%	ساینس	34
1%	شرعیات عمومی	35
1%	فارمسی	36
1%	فقه و قانون	37
1%	هنر های زیبا	38
1%	ادبیات پشتو	39
1%	ادبیات چینی	40
1%	امور مالی و بانکی	41
1%	انجینری خط آهن	42
1%	انجینری سرک سازی	43
1%	باستان شناسی	44
1%	بایومدیکل	45
1%	حفاظت نباتات	46
1%	داخله اطفال	47

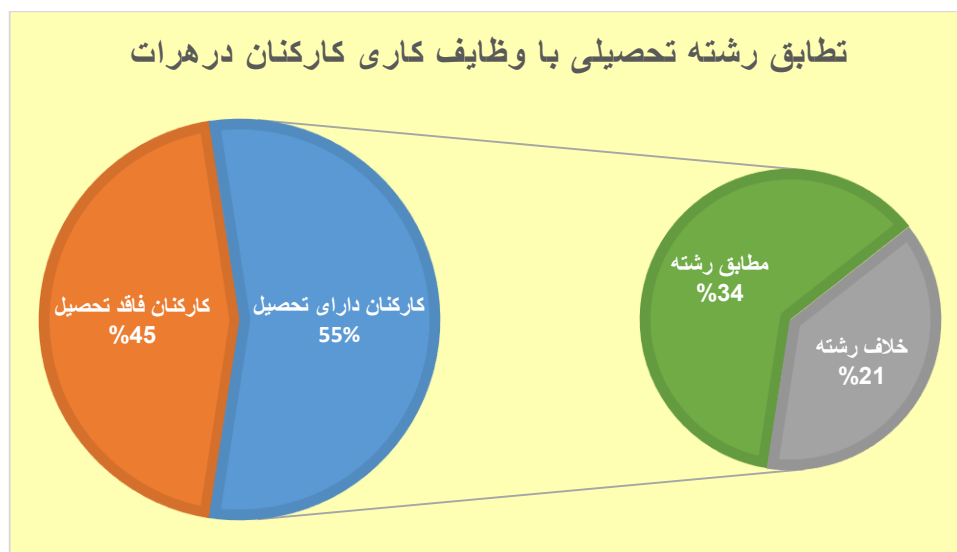
3%	انجینری برق	8
3%	ژورنالیزم	9
3%	طب معالجوی	10
3%	علوم دینی	11
3%	محاسبه	12
2%	انجینری مدیریت منابع آب	13
2%	تعلیم و تربیه	14
2%	تکنالوژی معلوماتی	15
2%	شرعیات عمومی	16
2%	فارمسی	17
2%	قابلگی	18
2%	لابراتوار	19
1%	ادبیات دری	20
1%	اکسری	21
1%	انجینری شهرسازی	22
1%	انجینری مهندسی	23
1%	جراحی عمومی	24
1%	رادیولوژی	25
1%	روابط بین الملل	26
1%	روابط عامه	27
1%	زراعت عمومی	28
1%	فقه و قانون	29
1%	قضا و ثارنوالی	30
1%	کیمیا	31
1%	نرسنگ	32
1%	اداره و پالیسی عامه	33
1%	ادبیات انگلیسی	34
1%	اگرانومی	35
1%	امور مالی و بانکی	36
1%	انجینری ترانسپورتی	37
1%	انجینری جیولوژی و معدن	38
1%	انجینری خط آهن	39
1%	انجینری سرک سازی	40
1%	انجینری محیط زیست	41
1%	انجینری مکاترونیک	42
1%	باستان شناسی	43
1%	بایو مدیکل	44
1%	بیولوژی	45
1%	داخله عمومی	46
1%	ریاضی	47

1%	روابط عامه	48	1%	زراعت و مالداري	48
1%	زراعت و مالداري	49	1%	زمين شناسي	49
1%	زراعت و باغداری	50	1%	ساینس	50
1%	علوم حیوانی	51	1%	ستماتولوژی	51
1%	قابلیگی	52	1%	فیزیک	52
1%	قضا و ثارنوالی	53	1%	متخصص آی سی یو	53
1%	لاپروسکیپی	54	1%	متخصص جلدی	54
1%	متخصص جلدی	55	1%	متخصص روان و اعصاب	55
1%	مدیریت حوادث	56	1%	مدیریت حوادث	56
1%	مکاترونیک	57	1%	میخانیک	57
1%	نرسنگ	58	1%	نسائی ولادی	58
1%	نرم افزار و کنترل کیفیت	59	1%	هایدرولوژی	59
1%	هایدرولوژی	60	1%	هنر های زیبا	60
1%	هواشناسی	61	1%	وترنری	61

جدول 14 : نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات هرات

3.6.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات هرات

بر اساس گراف (8)، در مورد تحلیل تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات دولتی و خصوصی ولایت هرات، نتایج نشان می‌دهد که سطح تحصیلات و میزان هماهنگی رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان متفاوت است. طبق داده‌ها، ۵۵ فیصد کارکنان دارای تحصیلات عالی بوده که بیانگر حضور قابل توجه نیروی انسانی تحصیل کرده در ادارات می‌باشد؛ در مقابل ۴۵ فیصد کارکنان فاقد تحصیلات عالی هستند که نشان می‌دهد هنوز بخش قابل توجهی از نیروی کار بدون تحصیلات دانشگاهی در ساختار اداری فعالیت می‌کنند. از میان مجموع کارکنان، ۳۴ فیصد در وظایفی مشغول‌اند که با رشته تحصیلی آنان مطابقت دارد که این امر می‌تواند به افزایش کارایی، تخصص‌گرایی و کیفیت ارائه خدمات کمک نماید. در مقابل، ۲۱ فیصد کارکنان در بخش‌هایی کار می‌کنند که با رشته تحصیلی آنان مطابقت ندارد که این وضعیت ممکن است باعث کاهش بهره‌وری، استفاده‌نشدن کامل از تخصص‌های علمی و ایجاد چالش در اجرای مؤثر وظایف گردد. به طور کلی، این آمار نشان می‌دهد که هرچند میزان قابل توجهی از کارکنان تحصیل کرده در ادارات حضور دارند، اما هنوز هم مسأله عدم تطابق کامل میان رشته تحصیلی و وظایف کاری در بخشی از کارکنان وجود دارد که نیازمند برنامه‌ریزی بهتر در بخش استخدام، تعیین بست‌ها و مدیریت منابع بشری می‌باشد.



گراف 6 : تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در هرات

4.6.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای هرات

تحلیل سکتوری تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات دولتی و خصوصی ولایت هرات نشان می‌دهد که میزان هماهنگی میان تخصص تحصیلی و نوع وظیفه در بخش‌های مختلف اداری یکسان نیست و هر سکتور ویژگی‌های خاص خود را دارد. به طور کلی می‌توان ادارات را به چند بخش عمده مانند سکتور آموزشی، سکتور صحتی، سکتور تکنیکی و زیربنایی، سکتور اداری و خدماتی، و سکتور اقتصادی و مالی تقسیم کرد که در هر یک میزان تطابق رشته و وظیفه متفاوت است.

در سکتور آموزشی مانند پوهنتون هرات، پوهنجه‌ها، ریاست معارف و نهادهای آموزشی، میزان تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری نسبتاً بلند است. در این بخش‌ها استادان و کارمندان علمی معمولاً بر اساس رشته تخصصی خود استخدام می‌شوند؛ برای مثال استادان ژورنالیزم، انجینری، طب، اقتصاد یا شرعیات در همان حوزه تدریس یا فعالیت می‌کنند. به همین دلیل در این سکتور سطح تخصص‌گرایی بالا بوده و کارها بیشتر بر مبنای دانش علمی و مسلکی پیش می‌رود.

در سکتور صحتی مانند شفاخانه‌ها، کلینیک‌ها و مراکز صحتی نیز میزان تطابق بسیار بالا است. در این بخش‌ها داکتران، نرس‌ها، قابلگان، تکنسین‌های لابراتوار و رادیولوژی معمولاً دقیقاً مطابق رشته تحصیلی خود فعالیت می‌کنند، زیرا ماهیت خدمات صحتی نیازمند تخصص مشخص و مهارت‌های مسلکی است. به همین دلیل، در این سکتور کمترین میزان عدم تطابق میان رشته تحصیلی و وظیفه کاری دیده می‌شود.

در سکتور تکنیکی و زیربنایی مانند برشنا، زراعت، آب، فواید عامه، حوزه‌های دریایی و شرکت‌های انجینری نیز میزان تطابق نسبتاً بالا است. در این ادارات، حضور انجینران، متخصصان برق، زراعت، منابع آب و تکنیکرها ضروری است و بسیاری از کارکنان با رشته‌های مرتبط مانند انجینری سیول، برق، زراعت یا هایدرولوژی فعالیت می‌کنند. با این حال، در برخی بخش‌های اداری این نهادها کارمندان با رشته‌های عمومی مانند اقتصاد، حقوق یا مدیریت نیز دیده می‌شوند که باعث کاهش نسبی سطح تطابق می‌گردد.

در مقابل، در سکتور اداری و خدمات عمومی مانند برخی ریاست‌های دولتی، ادارات مدیریتی، نهادهای خدماتی و ادارات عمومی، میزان عدم تطابق بیشتر مشاهده می‌شود. در این بخش‌ها به دلیل ماهیت عمومی وظایف اداری، افراد با رشته‌های مختلف مانند ادبیات، علوم دینی، اقتصاد، مدیریت، حقوق یا حتی رشته‌های تکنیکی در یک بخش کاری استخدام می‌شوند. این موضوع سبب می‌شود که بخشی از کارکنان در وظایفی فعالیت کنند که با رشته تحصیلی آن‌ها کاملاً همخوانی ندارد.

همچنین در سکتور اقتصادی و مالی مانند مستوفیت، اقتصاد، صنعت و تجارت یا برخی شرکت‌های اقتصادی، میزان تطابق در حد متوسط قرار دارد. در این ادارات بخشی از کارکنان با رشته‌های مرتبط مانند اقتصاد، حسابداری، مدیریت و تجارت فعالیت می‌کنند، اما در کنار آن‌ها افرادی با رشته‌های غیرمرتبط نیز در بخش‌های اداری یا مدیریتی مشغول به کار هستند.

به طور کلی، تحلیل سکتوری نشان می‌دهد که بیشترین تطابق رشته و وظیفه در سکتورهای تخصصی مانند صحتی، آموزشی و تکنیکی مشاهده می‌شود، در حالی که بیشترین عدم تطابق در سکتورهای اداری و خدماتی وجود دارد. این وضعیت نشان می‌دهد که برای افزایش کارایی و بهره‌وری در نظام اداری، لازم است در روند استخدام و تعیین بست‌ها توجه بیشتری به تخصص و رشته تحصیلی افراد صورت گیرد تا از ظرفیت علمی نیروی انسانی به شکل مؤثرتر استفاده شود.

5.6.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات هرات

بر اساس جدول (17)، ولایت هرات – که به‌عنوان یکی از زون‌های بزرگ، علمی و اقتصادی افغانستان شناخته می‌شود – با یک عدم توازن چشمگیر میان رشته‌های تحصیلی و نیاز واقعی بازار کار روبه‌رو است. این جدول کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی را بر پایه رشته‌های تحصیلی نشان می‌دهد و حاکی از آن است که بیشترین کمبود در رشته‌های ریاضی (۲۸٪) و ساینس (۲۸٪) وجود دارد. این دو رشته، که اساس و زیربنای بسیاری از علوم تکنیکی، مهندسی و تکنالوژیکی را تشکیل می‌دهند، با کمبود شدید متخصصان روبه‌رو هستند؛ این مسئله می‌تواند در درازمدت توسعه علمی، آموزشی، و صنعتی هرات را با چالش جدی مواجه سازد.

در واقع، کمبود در رشته‌های پایه‌ای مانند ریاضی و ساینس نشان‌دهنده‌ی ضعف نظام تحصیلی و آموزشی در تربیت نیروهای مسلکی در سطوح ابتدایی و متوسط است، زیرا نبود متخصص در این عرصه‌ها به معنای محدود شدن توانایی تولید نیروی متخصص در رشته‌های بالاتر همچون انجینری، تکنالوژی معلوماتی، و علوم طبیعی می‌باشد. این نقیصه در آینده می‌تواند مانع رشد پایدار علمی و تخنیکی در زون غرب افغانستان گردد.

در رده‌های بعدی، رشته‌های اقتصاد ملی (۱۰،۵٪)، انجینری برق (۶،۷٪) و اداره و مدیریت (۶٪) بیشترین کمبود را دارند. این داده‌ها بیانگر آن‌اند که در کنار نیاز به زیربنای علمی، بازار کار هرات به‌شدت به متخصصان اقتصادی و مدیریتی نیاز دارد؛ به‌ویژه در شرایطی که هرات به‌عنوان دروازه‌ی اقتصادی افغانستان به ایران و آسیای میانه، نقش کلیدی در تجارت، ترانزیت و سرمایه‌گذاری دارد. نبود نیروهای متخصص اقتصادی می‌تواند موجب ناکارآمدی در سیاست‌گذاری‌های مالی و مدیریت مؤسسات تجاری و دولتی گردد.

همچنین، کمبود در رشته‌های کمپیوتر ساینس (۳،۵٪)، تکنالوژی معلوماتی (۲،۲٪) و انجینری برق و شهرسازی نشان‌دهنده‌ی عقب‌ماندگی نسبی در عرصه دیجیتالی سازی و مدیریت شهری است. این موضوع با روند جهانی تحول دیجیتال در تضاد قرار دارد و ضرورت دارد که دانشگاه‌ها و مراکز تحصیلی هرات در راستای گسترش آموزش‌های تکنالوژیکی و تخصص‌های نوین گام‌های عملی بردارند.

از سوی دیگر، رشته‌هایی چون حقوق و علوم سیاسی، ژورنالیزم، قابلیت، لابراتوار و طب معالجوی کمترین سطح کمبود را دارند (هر کدام حدود ۰،۱ تا ۰،۴ درصد). این وضعیت بیانگر آن است که بازار کار در بخش‌های حقوقی، رسانه‌ای و صحتی تا اندازه‌ای اشباع شده است یا جذب نیرو در این عرصه‌ها در حد نیاز فعلی انجام گرفته است.

در یک نگاه کلان، جدول نشان می‌دهد که ساختار نیاز نیروی انسانی در هرات از رشته‌های انسانی و دینی به‌سوی رشته‌های علمی، فنی و مدیریتی در حال تغییر است. این تحول مثبت است، اما ناهماهنگی میان ظرفیت تحصیلی و نیاز واقعی بازار کار هنوز محسوس می‌باشد. اگر سیاست‌گذاران تعلیمی و اداری به‌صورت هدفمند روی تقویت آموزش‌های علوم پایه، تخنیکی و مدیریتی تمرکز نکنند، این کمبودها در آینده به مانعی جدی برای رشد صنعتی و توسعه‌ی اقتصادی ولایت مبدل خواهد شد.

در نهایت، می‌توان گفت که هرات به‌عنوان زون علمی و اقتصادی کشور، نیازمند سرمایه‌گذاری گسترده در آموزش علوم پایه، مهندسی، تکنالوژی و اقتصاد است تا بتواند جایگاه خود را به‌عنوان محور رشد و نوآوری در افغانستان حفظ نماید و به الگویی برای توسعه‌ی متوازن میان علم، صنعت و اداره بدل شود.

تعداد کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی به تفکیک رشته تحصیلی در ولایت هرات					
شماره	رشته‌های تحصیلی	فیصدی	شماره	رشته‌های تحصیلی	فیصدی
1	ریاضی	28.0%	26	هنر های زیبا	0.4%
2	ساینس	28.0%	27	اداره و تجارت	0.3%
3	اقتصاد ملی	10.5%	28	انجینری نرم افزار	0.3%
4	انجینری برق	6.7%	29	تکنالوژی معلوماتی فایبر نوری	0.3%
5	اداره و مدیریت	6.0%	30	روانشناسی	0.3%
6	کمپیوتر ساینس عمومی	3.5%	31	ادبیات دری	0.2%
7	تکنالوژی معلوماتی	2.2%	32	استماتولوژی	0.2%
8	علوم دینی	1.9%	33	انجینری مین پاکی	0.2%
9	انجینری شهر سازی	0.9%	34	تعلیم و تربیه	0.2%
10	انجینری ترانسپورتی	0.8%	35	دیزایننگ	0.2%
11	نسایی ولادی	0.8%	36	روابط بین الملل	0.2%
12	انجینری سیول	0.7%	37	ژورنالیزم	0.2%
13	اداره عامه	0.6%	38	متخصص چشم	0.2%
14	باستان شناسی	0.6%	39	میناتوری	0.2%

0.1%	انجینری جی آی اس	40	0.6%	متخصص جلدی	15
0.1%	انجینری سروی	41	0.5%	تکنالوژی مواد غذایی	16
0.1%	انجینری نرم افزار	42	0.5%	ستوماتولوژی	17
0.1%	انجینری سیول	43	0.5%	محاسبه	18
0.1%	جراحی عمومی	44	0.4%	ادبیات چینی	19
0.1%	حقوق و علوم سیاسی	45	0.4%	امور مالی و بانکی	20
0.1%	قابلیگی	46	0.4%	انجینری جیولوژی و معدن	21
0.1%	لابراتوار	47	0.4%	انجینری خط آهن	22
0.1%	متخصص آنکالوژی	48	0.4%	زراعت عمومی	23
0.1%	مدیریت عملاتی	49	0.4%	طب معالجوی	24
			0.4%	قضا و ثارنوالی	25

جدول 15: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات هرات

7.4. ولایت کندز

تحلیل رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات امارتی و خصوصی ولایت کندز، تصویری روشن از وضعیت ظرفیت‌های انسانی و میزان هم‌خوانی میان نظام آموزشی و نیازهای واقعی بازار کار در این ولایت ارائه می‌دهد. این تحقیق با تمرکز بر ترکیب رشته‌ها، نیازهای فعلی و آینده، و سطح تطابق تخصص با وظایف کاری، تلاش دارد تا نقاط قوت و ضعف ساختار منابع بشری را برجسته سازد. با توجه به موقعیت استراتژیک کندز و نقش آن در توسعه اقتصادی و اتصال مناطق شمال شرق کشور، شناخت این الگوها می‌تواند در بهبود برنامه‌ریزی آموزشی، تقویت تخصص‌گرایی و ارتقای کارایی ادارات نقش اساسی داشته باشد. در مجموع، این تحلیل زمینه را برای تصمیم‌گیری‌های هدفمند در راستای توسعه متوازن، بهبود مدیریت منابع انسانی و همسوسازی آموزش با نیازهای واقعی جامعه فراهم می‌سازد.

1.7.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات کندز

ولایت کندز به حیث یکی از زون‌های مهم و استراتژیک افغانستان، جایگاه ویژه‌ای در ساختار اداری، اقتصادی و اجتماعی کشور دارد. تحلیل جدول (18)، رشته‌های تحصیلی کارکنان ادارات دولتی و خصوصی این ولایت، بازتاب‌دهنده وضعیت آموزشی و ظرفیت منابع بشری در سطح منطقه است. بر اساس آمار، بیشترین کارکنان دارای تحصیلات در رشته علوم دینی (۳۶۵ نفر) اند که نشان می‌دهد نهادهای دینی و آموزشی در کندز نفوذ و اهمیت بالایی دارند. این امر تا حدی ریشه در بافت فرهنگی و مذهبی مردم این ولایت دارد. در کنار آن، شمار بلند فارغان صنف دوازده (۲۶۵ نفر) بیانگر محدودیت دسترسی به تحصیلات عالی یا کمبود فرصت‌های شغلی برای فارغان دانشگاه‌ها است.

در بخش تخنیکی، حضور انجینران ساختمانی و برقی با بیش از ۲۰۰ نفر، نشانه‌ای از رشد پروژه‌های عمرانی و توجه به بازسازی در ولایت کندز است؛ امری که با موقعیت جغرافیایی این ولایت و نقش آن در اتصال شمال و شمال شرق کشور مطابقت دارد. همچنان، رشته‌های حقوق و علوم سیاسی، اداره و تجارت، اقتصاد ملی و کمپیوتر ساینس با سهم قابل ملاحظه، بیانگر تمایل جوانان به رشته‌های مدیریتی و معاصر می‌باشد که می‌تواند زمینه‌ساز بهبود اداره محلی و رشد سکتور خصوصی گردد.

در مقابل، رشته‌های تخصصی‌تر مانند طب، نرسنگ، زراعت، احصائیه و ژورنالیزم حضور اندکی دارند. این امر می‌تواند در درازمدت بر کیفیت خدمات صحی، زراعتی و اطلاعاتی در ولایت اثر منفی بگذارد. از دید توسعه متوازن، این نابرابری در توزیع رشته‌های تحصیلی نشان می‌دهد که نیاز به برنامه‌ریزی دقیق برای تشویق جوانان به سوی رشته‌های کاربردی و حیاتی احساس می‌شود.

به طور کلی، ساختار تحصیلی کارکنان در ولایت کندز ترکیبی از گرایش سنتی و معاصر است؛ جایی که علوم دینی هنوز در صدر قرار دارد، اما رشته‌های تخنیکی و مدیریتی به تدریج در حال گسترش‌اند. با توجه به موقعیت ژئوپولیتیکی کندز و نقش آن در پیوند شمال و مرکز کشور، ارتقای ظرفیت بشری در رشته‌های تخصصی‌تر می‌تواند نقش مهمی در پیشرفت و ثبات این زون حیاتی ایفا کند.

رشته تحصیلی کارکنان موجود ادارات امارتی و خصوصی در ولایت کندز

شماره	رشته تحصیلی	تعداد	شماره	رشته تحصیلی	تعداد
19	اجتماعیات	15	1	علوم دینی	365
20	ادبیات پشتو	11	2	عمومی (دوازده پاس)	265
21	داخله عمومی	7	3	انجینری ساختمانی	104
22	ریاضی	6	4	اینجینری برق	100
23	احصایه	5	5	حقوق و علوم سیاسی	99
24	ادبیات انگلیسی	5	6	اداره و تجارت	97
25	اینجینری سرک سازی	5	7	اقتصاد ملی	91
26	قضا و ثارنوالی	5	8	کمپیوتر ساینس عمومی	77
27	اگرانومی	4	9	شرعیات	64
28	تکنالوژی معلوماتی	4	10	ادبیات دری	55
29	جراح عمومی	2	11	تعلیم و تربیه	50
30	پروتیز دندان	2	12	کیمیا	48
31	نسایی ولادی	2	13	زراعت عمومی	47
32	ادبیات اوزبکی	1	14	محاسبه	30
33	ادبیات عربی	1	15	بیولوژی	26
34	داخله اطفال	1	16	اداره و مدیریت	22
35	ژورنالیزم عمومی	1	17	نرسنگ	22
1655	مجموع کل کارکنان دارای تحصیلات عالی که با آنها مصاحبه صورت گرفته یا شامل سروی شده‌اند.		18	امور مالی و بانکی	16

جدول 16: رشته تحصیلی کارکنان موجود ادارات امارتی و خصوصی در ولایت کندز

2.7.4. نیاز سنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات کندز

تحلیل جدول (19)، نشان می‌دهد که این ولایت در مسیر تغییر ساختار بازار کار از حالت سنتی به سوی تخصص محور و تکنالوژیک قرار دارد. در وضعیت فعلی، رشته‌هایی چون کمپیوتر ساینس (۱۱,۳٪)، اداره و تجارت (۱۰,۴٪)، اداره و مدیریت (۸,۵٪) و انجینری ساختمانی (۸,۵٪) بیشترین تقاضا را دارند. این ترکیب نشان‌دهنده افزایش نیاز به نیروی انسانی در بخش‌های مدیریت پروژه‌ها، سیستم‌های معلوماتی و بازسازی زیرساخت‌ها است، که با روند توسعه شهری و گسترش فعالیت‌های اقتصادی در کندز مطابقت دارد. رشد علاقه به رشته‌های مدیریتی و کمپیوتر ساینس بازتابی از جهانی شدن اقتصاد و تأثیر فناوری در اداره نهادهای دولتی و خصوصی است.

در پیش‌بینی آینده، تمرکز از رشته‌های عمومی‌تر به رشته‌های تخصصی‌تر و استراتژیک‌تر سوق می‌یابد. بر اساس جدول، در سال‌های آینده بیشترین نیاز به رشته‌های تکنالوژی معلوماتی (۱۵,۶٪)، اداره و مدیریت (۱۰,۴٪)، انجینری ساختمانی (۱۰,۴٪) و زراعت و مالداری (۷,۸٪) خواهد بود. این تغییر بیانگر آن است که کندز، به عنوان یکی از زون‌های مهم شمال شرق کشور، در آینده شاهد رشد سکتورهای زیربنایی، زراعت مدرن، دیجیتالی سازی اداره‌ها و سرمایه‌گذاری در پروژه‌های انکشافی خواهد بود. توجه به رشته زراعت و مالداری حاکی از اهمیت اقتصاد زراعتی در کندز است، زیرا این ولایت از خاک حاصل خیز، منابع آبی مناسب و موقعیت جغرافیایی ممتاز برخوردار است که می‌تواند آن را به مرکز تولیدات زراعتی شمال کشور مبدل سازد.

در عین حال، افزایش سهم رشته‌های طب معالجوی عمومی (۶,۵٪) و نرسنگ (۲,۶٪) در پیش‌بینی آینده نشان می‌دهد که بهبود خدمات صحتی و ایجاد مراکز صحتی مجهز در اولویت قرار خواهد گرفت. این امر با رشد جمعیت شهری و نیاز به سیستم‌های بهداشتی مؤثر هماهنگی دارد. در

مقابل، رشته‌هایی چون ژورنالیزم، تاریخ، هواشناسی، ادبیات و ریاضی سهم بسیار اندکی دارند که این موضوع بیانگر کمبود توجه به علوم انسانی، محیط‌زیست و اطلاع‌رسانی اجتماعی است. غفلت از این رشته‌ها در درازمدت می‌تواند منجر به ضعف در آگاهی عمومی، تحلیل اجتماعی و مدیریت بحران‌های اقلیمی گردد.

به طور کلی، ترکیب فعلی و پیش‌بینی شده رشته‌های تحصیلی در کندز نشان می‌دهد که این ولایت در حال حرکت به سوی اقتصاد دانایی‌محور است؛ جایی که تکنالوژی معلوماتی، مدیریت مؤثر، انکشاف زیربناها و زراعت پایدار محورهای اصلی توسعه را تشکیل می‌دهند. برای پاسخ‌گویی به این تغییرات، نیاز است دولت و نهادهای آموزشی برنامه‌ریزی هدفمند داشته باشند تا رشته‌های تحصیلی متناسب با نیاز بازار کار در دانشگاه‌ها و موسسات تحصیلی تقویت گردد. همچنان، تقویت رشته‌های علوم اجتماعی، رسانه و محیط‌زیست می‌تواند در کنار توسعه تخنیک، به ایجاد یک جامعه متوازن، آگاه و پایدار در ولایت کندز کمک نماید.

نیاز سنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات امارتی و خصوصی ولایت کندز					
شماره	نیاز رشته تحصیلی فعلی	فیصدی	شماره	نیاز رشته تحصیلی در آینده	فیصدی
1	کمپیوترساینس عمومی	11.3%	1	تکنالوژی معلوماتی	15.6%
2	اداره و تجارت	10.4%	2	اداره مدیریت	10.4%
3	اداره و مدیریت	8.5%	3	انجینیری ساختمانی	10.4%
4	انجینیری ساختمانی	8.5%	4	اداره و تجارت	9.1%
5	تکنالوژی معلوماتی	7.5%	5	زراعت و مالداري	7.8%
6	اقتصاد ملی	6.6%	6	طب معالجوی عمومی	6.5%
7	حقوق و علوم سیاسی	4.7%	7	اقتصاد ملی	5.2%
8	زراعت عمومی	4.7%	8	شرعیات	5.2%
9	امور مالی و بانکی	3.8%	9	علوم دینی	5.2%
10	انجینیری برق	3.8%	10	کمپیوترساینس عمومی	3.9%
11	حقوق و علوم سیاسی	3.8%	11	کیمیا	2.6%
12	شرعیات	3.8%	12	انجینیری جیولوجی معدن	2.6%
13	علوم دینی	3.8%	13	انجینیری برق	2.6%
14	احصایه	2.8%	14	نرسنگ	2.6%
15	ادبیات انگلیسی	2.8%	15	حقوق و علوم سیاسی	1.3%
16	ریاضی	2.8%	16	ادبیات انگلیسی	1.3%
17	طب معالجوی عمومی	2.8%	17	اداره عامه	1.3%
18	انجینیری جیولوجی معدن	1.9%	18	زمین شناسی	1.3%
19	کیمیا	1.9%	19	تاریخ	1.3%
20	ژورنالیزم عمومی	0.9%	20	تورزم و گردشگری	1.3%
21	تاریخ	0.9%	21	ریاضی	1.3%
22	هوا شناسی	0.9%	22	بیولوژی	1.3%
23	نرسنگ	0.9%	23		

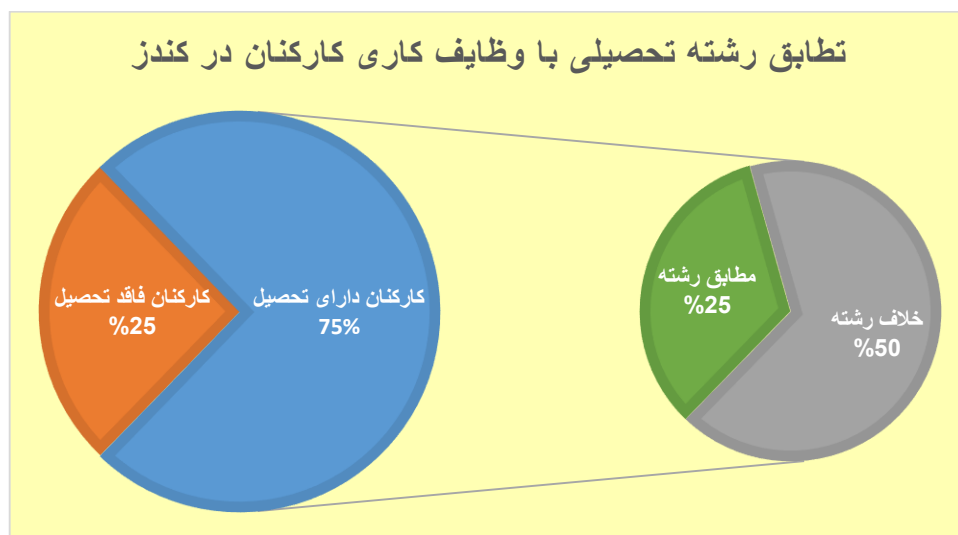
جدول 17: رشته‌های تحصیلی مورد نیاز فعلی و آینده در ادارات کندز

3.7.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات کندز

بر اساس گراف (10)، در مورد تحلیل تطابق رشته‌های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات امارتی و خصوصی ولایت کندز، نتایج نشان می‌دهد که سطح تحصیلات در میان کارکنان نسبتاً قابل توجه است؛ به گونه‌ای که 75 فیصد کارکنان دارای تحصیلات عالی می‌باشند، در حالی که 25 فیصد کارکنان فاقد تحصیلات رسمی هستند. این موضوع نشان‌دهنده آن است که بخش قابل ملاحظه‌ای از نیروی کاری در ادارات امارتی و خصوصی از آموزش‌های عالی برخوردار بوده و از نظر سطح تحصیلی ظرفیت بالقوه برای انجام وظایف تخصصی وجود دارد.

با این حال، زمانی که میزان تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری مطالعه می‌شود، نتایج نشان می‌دهد که تنها 25 فیصد کارکنان در بست‌هایی ایفای وظیفه می‌کنند که با رشته تحصیلی‌شان مطابقت دارد، در حالی که 50 فیصد کارکنان در وظایفی مشغول‌اند که با رشته تحصیلی آنان مطابقت ندارد. این امر بیانگر آن است که با وجود سطح نسبتاً بالای تحصیلات، استفاده مؤثر از تخصص‌های علمی در ساختار اداری به صورت کامل تحقق نیافته است. عدم تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری می‌تواند بر کارایی اداری، کیفیت ارائه خدمات، و بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر منفی بگذارد.

به طور کلی، این یافته‌ها نشان می‌دهد که در ادارات امارتی و خصوصی ولایت کندز، اگرچه میزان تحصیلات عالی در میان کارکنان بالا است، اما چالش اساسی در تخصیص مناسب نیروی انسانی بر اساس تخصص و رشته تحصیلی وجود دارد. بنابراین، برای بهبود کارایی و استفاده بهتر از ظرفیت‌های علمی کارکنان، لازم است در روند استخدام، تعیین بست‌ها و مدیریت منابع انسانی به اصل تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری توجه بیشتری صورت گیرد.



گراف 7: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در کندز

4.7.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای کندز

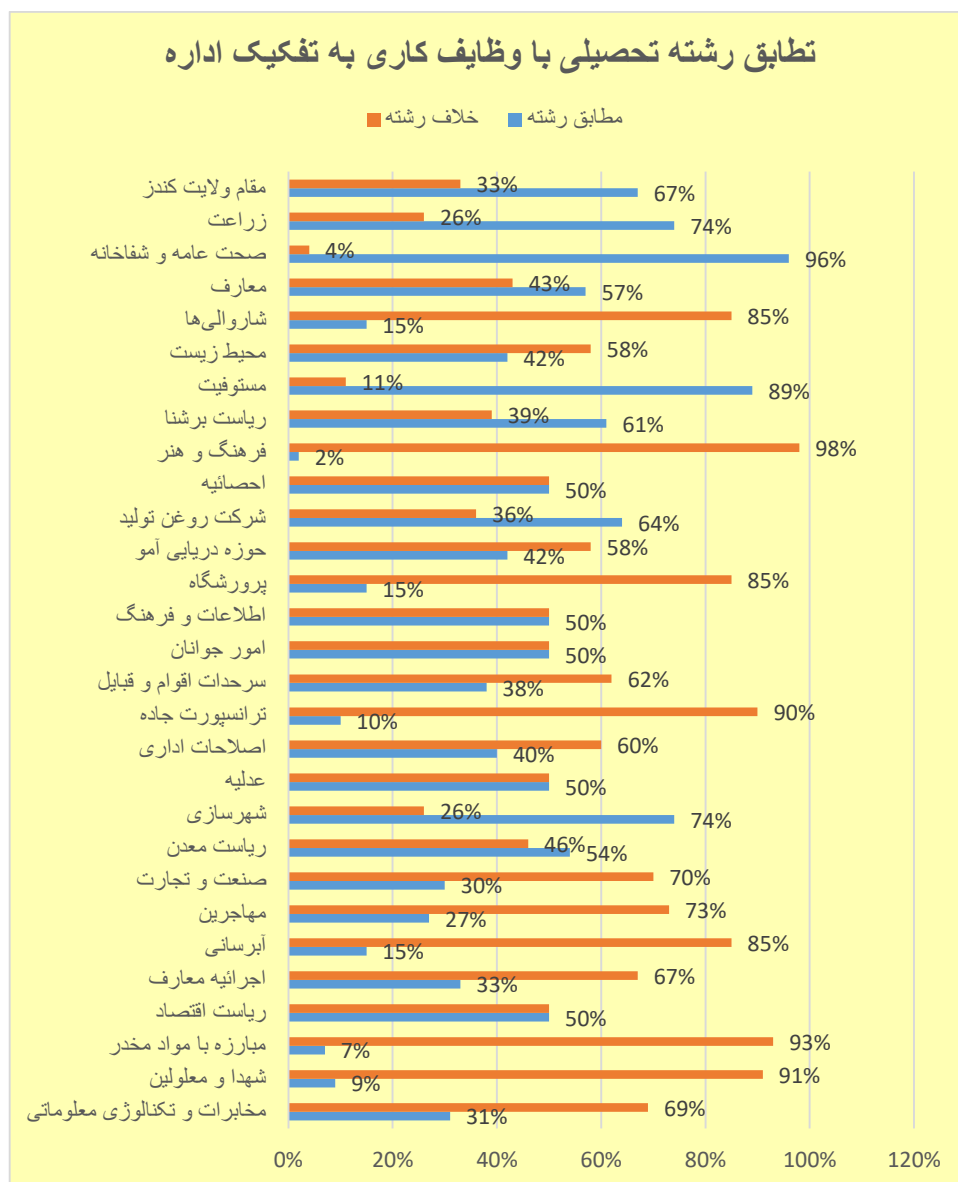
بر اساس گراف (11)، تحلیل سکتوری تطابق رشته‌های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات مختلف ولایت کندز نشان می‌دهد که میزان تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در بخش‌های مختلف اداری تفاوت قابل ملاحظه‌ای دارد. در بخش‌های تخصصی و تخنیکی مانند صحت عامه و شفاخانه، ریاست برشنا، زراعت، شهرسازی و مستوفیت میزان تطابق رشته‌ها نسبتاً بالا است. به گونه‌ای که در بخش صحت عامه حدود 96 فیصد کارکنان مطابق رشته تحصیلی خود فعالیت دارند که نشان‌دهنده نیاز این سکتور به تخصص‌های مشخص طبی است. همچنان در مستوفیت 89 فیصد، شهرسازی و زراعت حدود 74 فیصد و در ریاست برشنا 61 فیصد کارکنان در بست‌هایی کار می‌کنند که با رشته تحصیلی آنان ارتباط مستقیم دارد. این وضعیت بیانگر آن است که در ادارات تخصصی، به دلیل ماهیت فنی و حرفه‌ای وظایف، استفاده از نیروی انسانی متخصص بیشتر رعایت شده است.

در مقابل، در برخی سکتورهای اداری و خدمات اجتماعی میزان عدم تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری بسیار بلند مشاهده می‌شود. به طور مثال در بخش فرهنگ و هنر تنها 2 فیصد کارکنان مطابق رشته تحصیلی خود کار می‌کنند و 98 فیصد در رشته‌های غیرمرتبط فعالیت دارند. همچنان در اداراتی مانند مبارزه با مواد مخدر، شهدا و معلولین، ترانسپورت جاده، شاروالی‌ها و پرورشگاه نیز بیش از 80 فیصد کارکنان در رشته‌های

غیرمرتبط ایفای وظیفه می‌کنند. این امر نشان می‌دهد که در این سکتورها بیشتر از نیروی انسانی با رشته‌های عمومی یا غیرمرتبط استفاده شده و اصل تخصص‌گرایی کمتر رعایت گردیده است.

همچنین در برخی ادارات سطح تطابق متوسط مشاهده می‌شود، مانند ریاست اقتصاد، عدلیه، احصائیه، اطلاعات و فرهنگ و امور جوانان که در آن‌ها میزان تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری حدود 50 فیصد است. این وضعیت بیانگر آن است که در این ادارات بخشی از کارکنان با رشته مرتبط استخدام شده‌اند، اما هنوز هم تعداد قابل توجهی از کارکنان در بست‌های غیرمرتبط فعالیت دارند.

به‌طور کلی، تحلیل سکتوری نشان می‌دهد که هرچه ماهیت اداره تخصصی‌تر و تکنیکی‌تر باشد، میزان تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری بیشتر است؛ در حالی که در ادارات عمومی و خدماتی میزان عدم تطابق بیشتر دیده می‌شود. این وضعیت بیانگر چالش در مدیریت منابع انسانی و تعیین بست‌ها بر اساس تخصص است. بنابراین، برای افزایش کارایی اداری و بهبود کیفیت خدمات، لازم است در روند استخدام، تعیین بست‌ها و مدیریت نیروی انسانی اصل تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری بیشتر مورد توجه قرار گیرد.



گراف 8: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری به تفکیک اداره

5.7.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات کندز

بر اساس جدول (20)، بیشترین نیاز به نیروی متخصص در رشته ادبیات انگلیسی (۴۰ نفر) مشاهده می شود که نشان دهنده ضعف ظرفیت در بخش های مربوط به ارتباطات بین المللی، ترجمه، آموزش زبان و روابط خارجی است. پس از آن، رشته ریاضی (۳۰ نفر) در جایگاه دوم قرار دارد که بیانگر کمبود آموزگاران و متخصصان تحلیل گر در امور آماری، مالی و آموزشی می باشد. کمبود در رشته های تکنالوژی معلوماتی (۵ نفر) و اداره و تجارت (۵ نفر) نیز نشان می دهد که با وجود رشد نیاز به مهارت های دیجیتال و مدیریتی، عرضه نیروی کار متخصص هنوز کافی نیست. رشته های اقتصاد ملی، طب معالجوی، حقوق و علوم سیاسی و زراعت هر کدام با کمبود اندک (۲ تا ۴ نفر) روبه رو اند که می تواند بر کیفیت خدمات سکتورهای مربوط تأثیر بگذارد. در مقابل، رشته هایی چون انجینری ساختمانی، کیمیا، اداره عامه، فارمسی و فزیک تنها با یک کمبود مواجه اند که بیانگر وضعیت نسبتاً متوازن در این بخش ها است. در مجموع، این جدول نشان می دهد که ادارات کندز بیش از همه به متخصصان زبان انگلیسی، ریاضی و فناوری معلوماتی نیاز دارند، و برای تأمین این کمبود باید بر تربیه کادرهای مسلکی در بخش آموزش، تکنالوژی و مدیریت مدرن تمرکز صورت گیرد تا توان ادارات در سطح محلی و ملی تقویت گردد.

تعداد کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی به تفکیک رشته تحصیلی در ولایت کندز					
شماره	رشته تحصیلی	تعداد	شماره	رشته تحصیلی	تعداد
1	ادبیات انگلیسی	40	9	اداره مدیریت	2
2	ریاضی	30	10	ژورنالزم	2
3	تکنالوژی معلوماتی	5	11	نرسنگ	2
4	اداره و تجارت	5	12	انجینری ساختمانی	1
5	اقتصاد ملی	4	13	کیمیا	1
6	طب معالجوی	2	14	اداره عامه	1
7	حقوق و علوم سیاسی	2	15	فارمسی	1
8	زراعت	2	16	فزیک	1

جدول 18: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات کندز

8.4. ولایت غزنی

تحلیل رشته های تحصیلی کارکنان در ادارات امارتی و خصوصی ولایت غزنی، بازتاب دهنده وضعیت منابع انسانی و میزان هماهنگی میان نظام آموزشی و نیازهای واقعی بازار کار در این ولایت است. این مطالعه با تمرکز بر ترکیب رشته ها، نیازهای فعلی و آینده، و سطح تطابق تخصص با وظایف کاری، تلاش دارد تا تصویر روشنی از ظرفیت های علمی و چالش های موجود در ساختار اداری ارائه دهد. با توجه به جایگاه اجتماعی، تاریخی و اقتصادی غزنی، شناخت این الگوها می تواند در بهبود برنامه ریزی آموزشی، تقویت تخصص گرایی و ارتقای کارایی نهادهای دولتی و خصوصی نقش مؤثر ایفا کند. در مجموع، این تحلیل زمینه را برای تصمیم گیری های هدفمند در راستای توسعه متوازن، بهبود مدیریت منابع انسانی و همسوسازی آموزش با نیازهای واقعی جامعه فراهم می سازد.

1.8.4. رشته های تحصیلی کارکنان در ادارات غزنی

جدول (21) نشان می دهد که در ادارات دولتی و خصوصی ولایت غزنی مجموع ۲۱۵ کارمند با پیشینه تحصیلی بسیار متنوع مشغول به کارند. بیشترین تمرکز به علوم دینی با ۲۰۱ نفر تعلق دارد که بیانگر نقش پررنگ بخش های مذهبی و آموزشی در بازار کار است. پس از آن رشته های نرسنگ (۱۰۶ نفر) و شاخه های مهندسی نظیر انجینری برق (۵۵ نفر) و انجینری ساختمانی (۵۲ نفر) قرار دارند که نیاز بالایی بخش صحت و زیربنا را نشان می دهد. گروه قابل توجهی نیز در طب عمومی، قابله، فارمسی و داکتر داخله فعال اند و سهم کل بخش های درمانی را چشمگیر می سازند. رشته های علوم اجتماعی و اقتصادی مانند حقوق و علوم سیاسی، اداره و تجارت، امور مالی و بانکی نیز حضور محسوسی دارند. در مقابل، بسیاری از رشته های تخصصی و نوین از جمله رادیولوژی، داکتر چشم، جزا و جرم شناسی یا ارتباط عامه فقط یک کارمند دارند که حاکی از

کمبود شدید نیروی متخصص در این زمینه‌ها است. در مجموع، ساختار نیروی انسانی غزنی ترکیبی از غلبه علوم دینی و بخش صحتی در کنار نیازهای مدیریتی است، در حالی که شاخه‌های صنعتی و فناوری‌های نوین سهم اندکی دارند.

تعداد رشته‌های تحصیلی کارکنان موجود در ادارات امارتی و خصوصی ولایت غزنی						
شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد	شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد	شماره
1	علوم دینی	201	35	ادبیات عربی	7	7
2	نرسنگ	106	36	شبکه سازی	7	7
3	انجینری برق	55	37	حسابداری	6	6
4	انجینری ساختمانی	52	38	ژورنالیزم و ارتباطات	6	6
5	طب عمومی	49	39	صحت عامه	6	6
6	حقوق و علوم سیاسی	45	40	اقتصاد ملی	5	5
7	باغداری و جنگلات	42	41	داکتر اطفال	5	5
8	ادبیات دری	40	42	شرعیات	5	5
9	ریاضی	39	43	فزیوتراپی	5	5
10	تکنالوژی معلوماتی	38	44	فقه و قانون	5	5
11	قابله	36	45	مطبوعات	5	5
12	اداره و تجارت	33	46	اقتصاد زراعتی	4	4
13	ادبیات پشتو	32	47	اکسری	4	4
14	داکتر داخله عمومی	31	48	پروتیز دندان	4	4
15	اگرانومی	29	49	روابط بین الملل	4	4
16	امور مالی و بانکی	29	50	جنتیک	3	3
17	فارمسی	27	51	داکتر جراح عمومی	3	3
18	فزیک	21	52	وترنری	3	3
19	ادبیات انگلیسی	20	53	اداره عامه	2	2
20	کمپیوتر ساینس عمومی	17	54	التراسوند	2	2
21	اداره و مدیریت	15	55	انجینری آب رسانی	2	2
22	تعلیمات اسلامی	14	56	انجینری میخانیک	2	2
23	حفظ نباتات	14	57	داکتر عقلی و عصبی	2	2
24	لابراتوار	14	58	داکتر گوش گلو	2	2
25	تاریخ	13	59	روان شناسی	2	2
26	انجینری مهندسی	12	60	زمین شناسی	2	2
27	جیولوژی و معدن	12	61	قضا و خانونالی	2	2
28	کیمیا	12	62	نفت و گاز	2	2
29	داکتر نسایی ولادی	10	63	ارتباط عامه	1	1
30	محیط زیست	10	64	جزا و جرم شناسی	1	1
31	انجینری انرژی	9	65	داکتر ارتوپیدی	1	1
32	انجینری هایدرولیک	9	66	داکتر چشم	1	1
33	بیولوژی	9	67	رادیولوژیست	1	1
34	زراعت و مالداری	8	1215	مجموع کل کارکنان دارای تحصیلات عالی که با آنها مصاحبه صورت گرفته یا شامل سروی شده‌اند.		

2.8.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات غزنی

داده‌های جدول (22) نشان می‌دهد که ساختار تقاضای شغلی در غزنی در حال گذار از یک اقتصاد عمدتاً اداری و ساختمانی به سوی اقتصاد دیجیتال و خدمات تخصصی است. در وضعیت فعلی، رشته‌های تکنالوژی معلوماتی (۹,۷٪)، اداره و تجارت/مدیریت (مجموعاً حدود ۱۵٪) و انجینری ساختمانی (۶,۵٪) در صدر نیازها قرار دارند که بیانگر تمرکز بر اداره دولتی، پروژه‌های زیربنایی و خدمات تکنالوژی است. با این حال، در پیش‌بینی آینده، تکنالوژی معلوماتی با جهشی چشمگیر به ۱۳,۶٪ می‌رسد و رشته‌های مکمل مانند سیستم معلوماتی، امنیت شبکه، هوش مصنوعی و دیتا ساینس با وجود درصدهای پایین، به عنوان حوزه‌های نوظهور معرفی می‌شوند که نشان‌دهنده حرکت جدی به سمت تحول دیجیتال است.

از سوی دیگر، رشته‌های مدیریتی همچنان سهم مهمی دارند، اما از قالب عمومی «اداره و تجارت» به سمت «اداره و مدیریت» و «اداره عامه» با مهارت‌های تحلیلی و فناورانه حرکت می‌کنند که بازتاب نیاز ادارات به مدیران آشنا با تکنالوژی است. بخش انجینری نیز از تمرکز بر ساختمان سازی به ترکیبی متنوع شامل برق، آب‌رسانی، انرژی و میخانیک گسترش می‌یابد؛ این امر با توجه به نیازهای بازسازی، توسعه شهری و زیرساختی در ولایت قابل پیش‌بینی است.

همچنین، بخش صحتی از نرسینگ و طب عمومی به سمت تخصص‌های پیشرفته مانند جراحی قلب، اعصاب و داکتران نسایی ولادی حرکت می‌کند که نشانه افزایش تقاضای خدمات بهداشتی با کیفیت بالاست. حضور رشته‌های محیط زیست، باغداری و جنگلات و زراعت هرچند با سهم کم، بازتاب نگرانی فراینده درباره تغییرات اقلیمی و امنیت غذایی است.

در مجموع، این تغییرات بیانگر آن است که بازار کار آینده غزنی ترکیبی از مهارت‌های دیجیتال، مدیریت فناورانه، تخصص‌های مهندسی و خدمات صحتی پیشرفته خواهد بود. سیاست‌گذاران و نهادهای آموزشی اگر می‌خواهند پاسخگوی این نیازها باشند باید بر ایجاد برنامه‌های مدرن در حوزه تکنالوژی معلوماتی، تقویت مهارت‌های مدیریتی مبتنی بر داده، گسترش رشته‌های مهندسی متنوع، و آموزش تخصص‌های طبابت سرمایه‌گذاری کنند؛ در غیر این صورت، فاصله میان عرضه نیروی کار و نیاز بازار در سال‌های آینده بیشتر خواهد شد.

نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات امارتی و خصوصی ولایت غزنی					
شماره	تشخیص رشته تحصیلی مورد نیاز در ادارات امارتی و خصوصی	فیصدی	شماره	پیش‌بینی رشته‌های تحصیلی مورد نیاز در آینده	فیصدی
1	تکنالوژی معلوماتی	9.7%	1	تکنالوژی معلوماتی	13.6%
2	اداره و تجارت	7.9%	2	اداره و مدیریت	6.8%
3	اداره و مدیریت	7.9%	3	انجینری ساختمانی	6.3%
4	انجینری ساختمانی	6.5%	4	اداره و تجارت	5.8%
5	امور مالی و بانکی	3.7%	5	علوم سیاسی	5.2%
6	علوم دینی	3.7%	6	جیولوجی معدن	4.7%
7	علوم سیاسی	3.7%	7	داکتر داخله عمومی	3.1%
8	نرسینگ	3.7%	8	اداره عامه	2.6%
9	اداره عامه	3.2%	9	امور مالی و بانکی	2.6%
10	ادبیات دری	2.8%	10	انجینری برق	2.6%

2.6%	داکتر نسایی ولادی	11	2.8%	قابله	11
2.6%	علوم دینی	12	2.3%	اقتصاد ملی	12
2.6%	محاسبه	13	2.3%	جیولوژی معدن	13
2.1%	باغداری و جنگلات	14	2.3%	شرعیات عمومی	14
2.1%	سیستم معلوماتی جغرافیای	15	2.3%	طب عمومی	15
2.1%	محیط زیست	16	1.9%	انجینری انرژی	16
2.1%	نرسینگ	17	1.9%	انجینری برق	17
1.6%	اقتصاد ملی	18	1.9%	انجینری سرک سازی	18
1.6%	انجینری آب رسانی	19	1.9%	داکتر نسایی ولادی	19
1.6%	تجارت الکترونیکی	20	1.9%	محیط زیست	20
1.6%	شرعیات عمومی	21	1.4%	انجینری مهندسی	21
1.6%	کیمیا	22	1.4%	باغداری و جنگلات	22
1.6%	هوش مصنوعی	23	1.4%	جامعه شناسی	23
1.0%	ادبیات پشتو	24	1.4%	ژورنالیزم عمومی	24
1.0%	ادبیات دری	25	1.4%	کیمیا	25
1.0%	انجینری انرژی	26	1.4%	محاسبه	26
1.0%	انجینری شهرسازی	27	0.9%	ادبیات پشتو	27
1.0%	تربیت بدنی	28	0.9%	انجینری هایدرولیک	28
1.0%	جتیک	29	0.9%	بیولوژی	29
1.0%	داکتر جراح قلب	30	0.9%	تاریخ	30
1.0%	دیپلوماسی	31	0.9%	تربیت بدنی	31
1.0%	دیتا ساینس	32	0.9%	جی ای اس	32
1.0%	زرعت و خاکشناسی	33	0.9%	داکتر جراح قلب	33
1.0%	ژورنالیزم و ارتباطات	34	0.9%	سیستم معلوماتی	34
1.0%	فزیک	35	0.9%	فارمسی	35
0.5%	ادبیات انگلیسی	36	0.9%	فقه و قانون	36
0.5%	ادبیات عربی	37	0.9%	وترنری	37
0.5%	امنیت شبکه	38	0.5%	اداره و دیپلماسی	38
0.5%	انجینری اتمی	39	0.5%	ادبیات انگلیسی	39
0.5%	انجینری مهندسی	40	0.5%	ارتباطات	40
0.5%	انجینری میخانیک	41	0.5%	انجینری آب رسانی	41
0.5%	انجینری سرک سازی	42	0.5%	انجینری شهرسازی	42
0.5%	جی ای اس	43	0.5%	انجینری میخانیک	43
0.5%	داکتر جراح عصاب	44	0.5%	انجینری نرم ابزار	44
0.5%	داکتر جلدی	45	0.5%	تجارت الکترونیکی	45
0.5%	ریاضی	46	0.5%	حوادث	46
0.5%	ستوماتولوژی	47	0.5%	داکتر جراح عصاب	47
0.5%	شبکه سازی	48	0.5%	داکتر جلدی	48
0.5%	فارمسی	49	0.5%	دیتا ساینس	49
0.5%	قابله	50	0.5%	ریاضی	50

0.5%	وب دیزاین	51	0.5%	زرعت عمومی	51
			0.5%	شبکه سازی	52
			0.5%	فزیک	53

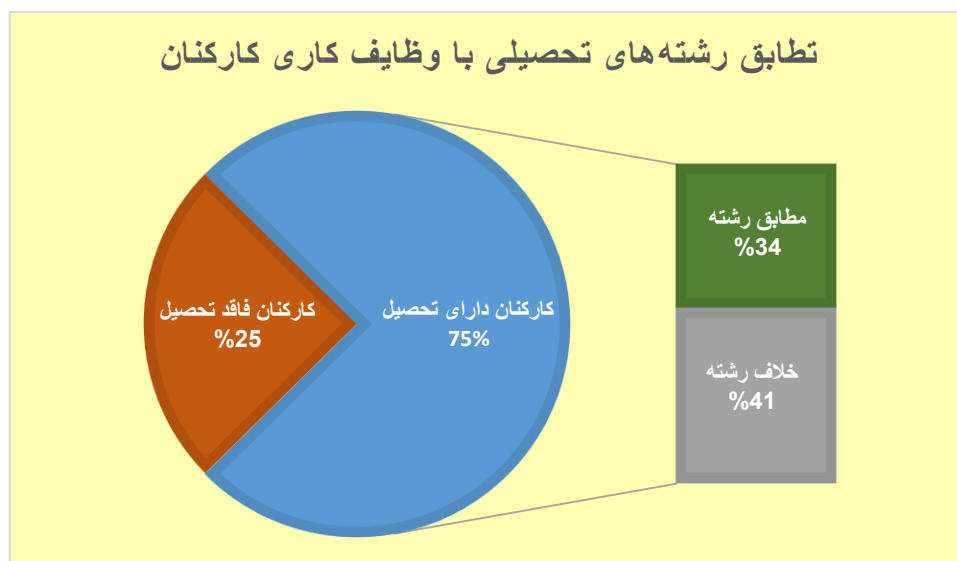
جدول 20: نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در اداراتغزنی

3.8.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات غزنی

گراف (9) تحلیل تطابق رشته‌های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ولایت غزنی نشان می‌دهد که اکثریت کارکنان این ولایت دارای تحصیلات عالی هستند؛ بر اساس شاخص‌ها، حدود ۷۵٪ کارکنان دارای تحصیلات عالی و تنها ۲۵٪ فاقد تحصیل می‌باشند. این وضعیت بیانگر سطح نسبتاً بالای سواد و تحصیلات میان کارکنان دولتی و خصوصی ولایت است، که می‌تواند در بهبود کیفیت خدمات اداری، آموزشی و فنی مؤثر باشد.

با وجود این سطح بالای تحصیلات، تطابق رشته تحصیلی کارکنان با وظایف کاری‌شان چندان مطلوب نیست؛ تنها ۳۴٪ کارکنان در مشاغل خود مطابق رشته تحصیلی فعالیت می‌کنند و ۴۱٪ کارکنان در شغل‌هایی خارج از رشته خود مشغول به کار هستند. این نسبت نشان می‌دهد که بخش قابل توجهی از نیروی کار در ولایت غزنی، از تخصص خود در وظایف کاری استفاده نمی‌کند، که ممکن است بر بهره‌وری و کیفیت خدمات تأثیر منفی بگذارد.

به طور کلی، ترکیب این داده‌ها حاکی از این است که هرچند سطح تحصیلات کارکنان بالا است، اما عدم تطابق شغلی با رشته تحصیلی یک چالش مهم در مدیریت منابع انسانی محسوب می‌شود و نیاز به برنامه‌ریزی دقیق‌تر برای اختصاص نیروی انسانی به مشاغل مرتبط با تخصص آنها وجود دارد. این مسئله به ویژه در بخش‌های فنی، مدیریتی و پزشکی اهمیت بیشتری دارد، جایی که تخصص مستقیم نقش کلیدی در کیفیت و اثربخشی عملکرد دارد.



گراف 9: تطابق رشته‌های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان

4.8.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای غزنی

بر اساس داده‌های ارائه شده، تحلیل تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در ولایت غزنی نشان می‌دهد که توزیع کارکنان مطابق و خلاف رشته به طور مشخص در بخش‌ها متفاوت است:

بخش‌های اداری و مالی (مالی و اداری، امور کارکنان، اداری و تأمیناتی) در این بخش‌ها، بسیاری از کارکنان دارای تحصیلات مرتبط با مدیریت، BBA، امور مالی و بانکداری هستند و بنابراین تعداد کارکنان مطابق رشته نسبتاً بیشتر است. با این حال، به دلیل وجود برخی کارکنان با رشته‌های غیرمرتبط مانند علوم سیاسی، ادبیات یا علوم دینی، تعداد کارکنان خلاف رشته هم قابل توجه است.

بخش‌های فنی و مهندسی (مهندسی و انرژی، سیول، آب و انرژی، انکشاف و ساختمان) در بخش‌های مهندسی و فنی، کارکنان با تحصیلات مهندسی، سیول، هیدرولیک، انرژی برق و آب‌رسانی، به طور عمده مطابق رشته هستند. ولی همچنان برخی کارکنان با رشته‌های غیرمرتبط (علوم دینی، ادبیات، اقتصاد) در این بخش‌ها فعالیت می‌کنند که نشان‌دهنده خلاف رشته بودن بخشی از نیروی کار فنی است.

بخش‌های پزشکی و صحتی (شفاخانه‌ها، کلینیک‌ها، مراقبت‌های صحتی، فارمسی و نرسینگ) بخش قابل توجهی از کارکنان مطابق رشته هستند؛ به عنوان مثال پزشکان، نرس‌ها، فارمسست‌ها و تکنیشن‌ها تحصیلات مرتبط با وظیفه دارند. با این حال، در برخی شفاخانه‌ها کارکنانی با رشته‌های عمومی، علوم سیاسی، ادبیات و مدیریت نیز مشغول به کارند، بنابراین نسبت خلاف رشته در این بخش نیز مشاهده می‌شود.

بخش‌های زراعت، منابع طبیعی و محیط زیست

کارکنان دارای تحصیلات مرتبط مانند زراعت، باغداری، اقتصاد زراعتی، جنگلات و محیط زیست در وظایف مرتبط فعالیت می‌کنند، اما درصدی از کارکنان با رشته‌های غیرمرتبط در این بخش‌ها وجود دارند، به ویژه رشته‌های علوم دینی یا علوم اجتماعی.

بیشترین تطابق رشته با وظیفه کاری در بخش‌های فنی-مهندسی، پزشکی-صحتی و بخش‌های تخصصی زراعت و منابع طبیعی دیده می‌شود. بیشترین خلاف رشته تحصیلی در بخش‌های اداری، مالی، عمومی، تطبیق پروژه‌ها و برخی بخش‌های خدماتی مشاهده می‌شود، جایی که کارکنان از رشته‌های متنوع غیرمرتبط جذب شده‌اند.

این الگو نشان می‌دهد که هرچند بخش‌های فنی و تخصصی به تخصص نیاز دارند، در بخش‌های اداری و مدیریتی، منابع انسانی غالباً مطابق رشته نیستند و این می‌تواند بر بهره‌وری و کیفیت خدمات تأثیر بگذارد.

5.8.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات غزنی

بر اساس جدول (22)، «تعداد کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی به تفکیک رشته تحصیلی در ولایت غزنی»، بیشترین کمبود نیرو در رشته‌های تکنیکی و مدیریتی مشاهده می‌شود. در صدر فهرست، رشته تکنالوژی معلوماتی با ۳۸ نفر بیشترین کمبود را دارد، که نشان‌دهنده نیاز روزافزون به متخصصان تکنالوژی در ادارات دولتی و خصوصی است. پس از آن، انجینری برق (۲۷ نفر) و حسابداری (۲۱ نفر) قرار دارند که بیانگر اهمیت بخش‌های زیربنایی و مالی در بازار کار غزنی است. رشته‌های مرتبط با منابع طبیعی، اداره و تجارت، و مدیریت نیز کمبود نسبتاً بالایی دارند (بین ۱۵ تا ۲۰ نفر)، که می‌تواند ناشی از گسترش فعالیت‌های اقتصادی و نیاز به مدیریت منابع باشد. در مقابل، رشته‌های تخصصی طبی مانند داکتران نسایی، چشم، قلب و جلدی با کمبود محدود (۱ تا ۲ نفر) مواجه‌اند، که شاید به دلیل محدود بودن مراکز درمانی خصوصی یا تمرکز این متخصصان در مراکز ولایات بزرگ‌تر باشد. در مجموع، داده‌ها نشان می‌دهد که بازار کار غزنی بیش از همه به مهارت‌های تکنیکی، مدیریتی و تکنالوژی معلوماتی نیاز دارد و کمبود در رشته‌های علوم انسانی و طبی در مقایسه کمتر است.

تعداد کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی به تفکیک رشته تحصیلی در ولایت غزنی			
شماره	رشته تحصیلی	تعداد	شماره
1	تکنالوژی معلوماتی	38	21
2	انجینری برق	27	22
3	حسابداری	21	23
4	منابع طبیعی و جنگلات	20	24
5	اداره و تجارت	16	25
6	اداره و مدیریت	15	26
7	انجینری ساختمانی	12	27
8	لابراتوار	12	28
9	تغذیه	12	29
10	جیولوجی معدن	10	30
			21
			22
			23
			24
			25
			26
			27
			28
			29
			30

2	دیزاینر	31	8	انجینری شهر سازی	11
1	اداره عامه	32	7	طب عمومی	12
1	داکتر جلدی	33	6	محیط زیست	13
1	داکتر گوش گلو	34	6	قضا و خانونالی	14
1	داکتر قلب	35	6	تربیت بدنی	15
1	ادبیات دری	36	6	شبکه سازی	16
1	داکتر ارتوپیدی	37	5	انجینری انرژی	17
1	ادبیات پشتو	38	5	انجینری آب رسانی	18
1	هوش مصنوعی	39	4	نرسینگ	19
			4	داکتر عقلی و عصبی	20

جدول 21: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات غزنی

9.4. ولایت میدان وردک

ولایت میدان وردک به عنوان یکی از ولایات مهم کشور، در سال‌های اخیر شاهد تغییرات قابل توجه در ساختار اداری و نیازهای بازار کار بوده است. مطالعه رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات امارتی و خصوصی این ولایت، زمینه‌ای مهم برای شناخت ظرفیت‌های موجود نیروی انسانی، میزان تخصص‌گرایی و کمبودهای مسلکی فراهم می‌سازد. این تحلیل نشان می‌دهد که ترکیب رشته‌های تحصیلی در ادارات میدان وردک بیشتر بر حوزه‌های اقتصادی، اداری و مهندسی متمرکز بوده، در حالی که برخی رشته‌های تخصصی و نوین سهم محدودتری دارند. از این رو، مطالعه حاضر با هدف ارزیابی وضعیت موجود و شناسایی نیازهای آینده، می‌تواند در بهبود برنامه‌ریزی منابع بشری و ارتقای کارایی ادارات نقش مؤثری ایفا نماید.

1.9.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات میدان وردک

جدول (23) نشان می‌دهد که، در ادارات دولتی و خصوصی ولایت میدان وردک مجموعاً ۲۵۴ کارمند با رشته‌های تحصیلی گوناگون فعالیت می‌کنند که توزیع آن‌ها نشان‌دهنده غلبه رشته‌های اقتصادی و فنی است. اقتصاد ملی با ۶۰ نفر در صدر قرار دارد و پس از آن انجینری ساختمانی با ۳۴ نفر و حقوق و علوم سیاسی با ۲۸ نفر بیشترین سهم را دارند که بیانگر تمرکز بر نیازهای زیربنایی، اقتصادی و حقوقی در اداره محلی است. رشته‌های مرتبط با صحت و آموزش مانند طب معالجوی (۱۵ نفر) و شرعیات تفسیر و حدیث (۱۴ نفر) نیز حضور قابل توجهی دارند. در مقابل، رشته‌های تخصصی‌تر و نوین - از جمله مهندسی‌های آب‌رسانی، سرک، محیط زیست، شبکه‌سازی و حتی قابلیت‌ها - هر کدام تنها یک یا دو نماینده دارند. این پراکندگی نشان می‌دهد که بازار کار میدان وردک عمدتاً بر اقتصاد، ساخت و ساز و امور حقوقی متمرکز است، در حالی که ظرفیت انسانی در علوم بهداشتی، فناوری و رشته‌های پژوهشی یا صنعتی بسیار محدود است و می‌تواند برای توسعه پایدار استان چالش‌آفرین باشد.

تعداد رشته‌های تحصیلی کارکنان موجود در ادارات امارتی و خصوصی ولایت میدان وردک						
شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد	شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد	شماره
1	اقتصاد ملی	60	23	طب معالجوی	2	
2	انجینری ساختمانی	۳۴	24	قابلیگی	2	
3	حقوق علوم ساسی	28	25	کیمیا	2	
4	عمومی (12 پاس)	16	26	هارتیکل چر	2	
5	طب معالجوی	15	27	۱۴ پاس علوم اجتماعی	۲	
6	شرعیات تفسیر و حدیث	14	28	انجینری آبیاری	۲	
7	بی سواد	۱۳	29	۱۲ پاس	1	
8	کمپیوترساینس عمومی	۱۲	30	اجتماعی	1	

1	اداره و منجمنت	31	9	پښتو ادبيات	۱۱
1	اگرانومي	32	10	جيولوجي معدن	6
1	انجنيري خاماتي	33	11	زراعت خاک شناسي	6
1	باغداری	34	12	ژورناليزم	5
1	تاريخ	35	13	برقي	4
1	حفاظه	36	14	اداره عامه	3
1	سروي	37	15	جيولوجي اکتشاف خانگه	3
1	متعلم	38	16	علوم ديني	3
1	محيط زيست	39	17	فوق بکلوريا	3
1	نجاری	40	18	مهندسي	3
1	نجيري سرک	41	19	اگرانومي	2
1	نظامي اکادمي	42	20	بيولوژي	2
1	هايډرو ليک	43	21	رياضي	2
			22	شهرسازي	2

جدول 22: رشته های تحصیلی کارکنان در ادارات میدان وردک

2.9.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات میدان وردک

ولایت میدان وردک با توجه به ساختار اقتصادی، اداری و جمعیتی خود در حال تجربه تغییرات قابل توجه در بازار کار است. برای برنامه‌ریزی آموزشی و هدایت جوانان به رشته‌های پرتقاضا، مطالعه هم‌زمان نیازهای شغلی فعلی و پیش‌بینی آینده اهمیت ویژه دارد. جدول دوگانه حاضر با مقایسه «رشته‌های تحصیلی مورد نیاز در حال حاضر» و «پیش‌بینی نیازهای آینده» در ادارات دولتی و خصوصی، تصویری روشن از روندهای بازار کار ارائه می‌دهد و زمینه تصمیم‌گیری آگاهانه برای سیاست‌گذاران آموزشی، دانشگاه‌ها و جویندگان کار را فراهم می‌سازد.

3.9.4. مقایسه سه رشته‌ی برتر

- اداره و تجارت از رتبه دوم در حال حاضر به رتبه اول آینده جهش می‌کند و 28٪ از نیاز پیش‌بینی شده را تشکیل می‌دهد.
- کمپیوترساینس با وجود افت نسبی، همچنان جایگاه کلیدی دارد.
- رشته‌های حقوق علوم سیاسی و انجنیر ساختمانی در هر دو دوره جزو پنج نیاز نخست هستند، هرچند سهم مهندسی ساختمانی اندکی کاهش یافته است.

مقایسه رشته‌های تحصیلی حال و آینده در ولایت میدان وردک		
وضعیت	سه رشته‌ی برتر	درصد مجموع
حال حاضر	1. کمپیوترساینس عمومی (20٪)	حدود 47٪
	2. اداره و تجارت (17.8٪)	
	3. انجنیر ساختمانی و حقوق علوم سیاسی (هرکدام 8.9٪)	
پیش‌بینی آینده	1. اداره و تجارت (28٪)	حدود 52٪
	2. کمپیوترساینس عمومی (14٪)	
	3. حقوق علوم سیاسی (10٪)	

جدول 23: رشته‌های تحصیلی مورد نیاز فعلی و آینده در ادارات میدان وردک

4.9.4. تحلیل پنج رشته‌ی برتر برای پالیسی سازان آموزشی

1. تمرکز بر مهارت‌های مدیریتی و تجاری: رشد اداره و تجارت نشان‌دهنده‌ی نیاز به نیروی انسانی توانمند در مدیریت منابع، کارآفرینی و اداره شرکت‌های خصوصی است.

2. **تداوم اهمیت تکنالوژی معلوماتی:** کمپیوترساینس همچنان دومین رشته مهم است. سرمایه گذاری در آموزش مهارت‌های نرم افزاری، شبکه و امنیت سایبری ضروری است.
 3. **حقوق و سیاست:** حضور پایدار حقوق علوم سیاسی حاکی از نیاز به کارشناسان قانون و روابط بین الملل، مخصوصاً برای ادارات دولتی و بخش خصوصی است.
 4. **رشد رشته‌های محیطی و منابع طبیعی:** ورود رشته‌هایی چون آبیاری، زمین شناسی، محیط زیست و تکنالوژی نو، بیانگر توجه رو به افزایش به مدیریت منابع آب، کشاورزی و انرژی است.
 5. **رشته‌های دینی:** ثبات یا رشد اندک در علوم دینی و تفسیر حدیث نیاز پایدار برای متخصصان مذهبی را تأیید می‌کند.
- بازار کار ولایت میدان وردک در حال حرکت از تمرکز صرف بر تکنالوژی و مهندسی به سمت مدیریت، تجارت و توسعه پایدار است. سرمایه‌گذاری در رشته‌های اقتصادی، تکنالوژی معلوماتی و علوم منابع طبیعی، در کنار آموزش دینی و حقوقی، می‌تواند نیازهای حال و آینده این ولایت را به خوبی پوشش دهد.

نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات امارتی و خصوصی ولایت میدان وردک						
شماره	تشخیص رشته تحصیلی مورد نیاز در ادارات امارتی و خصوصی	فیصدی	شماره	پیش بینی رشته‌های تحصیلی مورد نیاز در آینده	فیصدی	
1	کمپیوترساینس عمومی	20.0%	1	اداره و تجارت	28%	
2	اداره و تجارت	17.8%	2	کمپیوترساینس عمومی	14%	
3	انجنیر ساختمانی	8.9%	3	حقوق علوم سیاسی	10%	
4	حقوق علوم سیاسی	8.9%	4	انجنیر ساختمانی	8%	
5	اداره عامه	6.7%	5	تفسیر حدیث	4%	
6	ژورنالیزوم	4.4%	6	آبیاری	4%	
7	ریاضی	4.4%	7	زمین شناسی	2%	
8	هایدرولیک	2.2%	8	جیولوجی	2%	
9	علوم دینی	2.2%	9	دینی علوم	2%	
10	تفسیر حدیث	2.2%	10	محیط زیست	2%	
11	نرسنگ	2.2%	11	نرسنگ	2%	
12	انجنیر برق	2.2%	12	نوی تکنالوژی	2%	
13	انگلیسی	2.2%	13	ژورنالیزم	2%	
14	بخش واش تهیه آب پاک	2.2%	14	انجنیر برق	2%	
15	فزیک	2.2%	15	احصائیه	2%	
16	کیمیا	2.2%	16	انگلیسی	2%	
17	طب معالجوی	2.2%	17	فزیک	2%	
18	گرافیک دیزاینر	2.2%	18	کیمیا	2%	
19	حساب داری	2.2%	19	طب معالجوی	2%	
20	اداره پالیسی	2.2%	20	گرافیک دیزاینر	2%	
			21	اداره پالیسی	2%	
			22	حکومت داری	2%	

جدول 24: نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات امارتی و خصوصی ولایت میدان وردک

5.9.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات میدان وردک

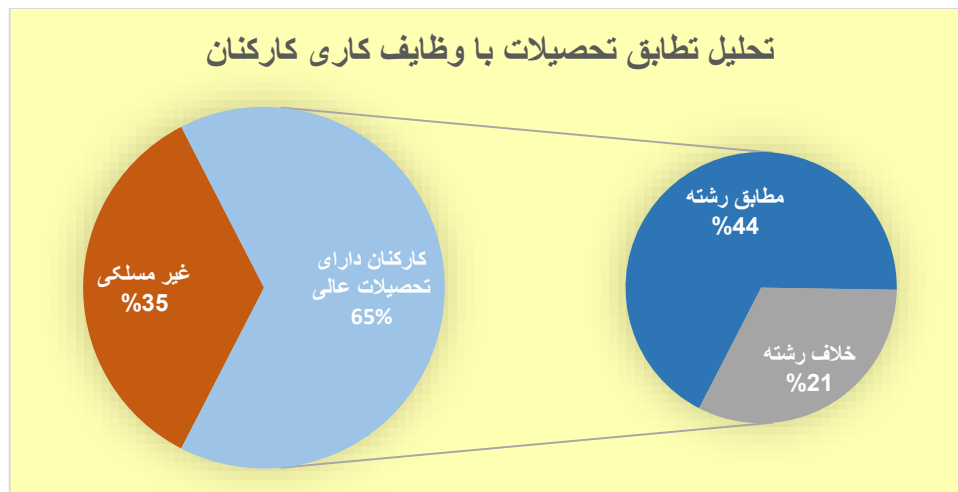
در ولایت میدان وردک، بر اساس تحلیل انجام شده از وضعیت تحصیلی کارکنان ادارات امارتی و خصوصی، می‌توان گفت که ۶۵ درصد کارکنان دارای وضعیت مسلکی و ۳۵ درصد غیرمسلکی می‌باشند که این موضوع نشان‌دهنده سطح نسبتاً مناسب تخصص در ساختار اداری است. همچنان از نگاه تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری، ۴۴ درصد کارکنان مطابق رشته تحصیلی خود ایفای وظیفه می‌کنند، در حالی که ۲۱ درصد خلاف

رشته تحصیلی در پُست‌ها گماشته شده‌اند. این آمار بیانگر آن است که با وجود موجودیت ظرفیت‌های مسلکی قابل قبول، هنوز هم میزان قابل توجهی از کارکنان در بخش‌هایی مصروف کار اند که با تحصیلات عالی آنان همخوانی ندارد؛ امری که می‌تواند بر مؤثریت کاری، کیفیت خدمات و استفاده بهینه از منابع بشری تأثیر منفی بگذارد و نیاز به اصلاحات در روند استخدام، جابجایی و انکشاف ظرفیت‌ها را برجسته می‌سازد.

گراف (10) نشان می‌دهد که تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری بیشتر در اداراتی مشاهده می‌شود که ماهیت کاری آن‌ها تخصصی، تخنیکی و آموزشی است. به گونه مشخص، در ادارات معارف، عدلیه، فواید عامه، شهرسازی، افغانستان بانک، رادیو تلویزیون و بخش‌هایی از حوزه‌های انجینیری و انکشافی، اکثریت کارکنان دارای رشته‌های مرتبط مانند تعلیم و تربیه، ادبیات، حقوق، شرعیات، انجینیری سیول، شهرسازی، اقتصاد، ژورنالیزم و رشته‌های تخنیکی می‌باشند که مستقیماً با وظایف محوله آنان مطابقت دارد. این وضعیت بیانگر آن است که در این بخش‌ها، نیاز مسلکی اداره ایجاب کرده تا جذب نیروها بیشتر بر اساس تخصص صورت گیرد و در نتیجه کیفیت خدمات و مؤثریت کاری در سطح نسبتاً مطلوب قرار دارد.

در مقابل، عدم تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری بیشتر در اداراتی دیده می‌شود که ماهیت کاری آن‌ها عمومی، خدماتی یا اداری-مالی است. اداراتی مانند افغان پوسټ، صنعت و تجارت، ترانسپورت، مالی، ارشاد حج و اوقاف، برخی بخش‌های مقام ولایت و شبکه‌های انکشافی بیشترین میزان کارکنان خلاف رشته تحصیلی را در خود دارند. در این ادارات، افرادی با رشته‌هایی چون ادبیات، زراعت، علوم دینی، تعلیم و تربیه، یا حتی رشته‌های غیرمرتبط تخنیکی، در بست‌هایی گماشته شده‌اند که نیازمند تخصص‌های مشخص اداری، مالی، اقتصادی یا تخنیکی بوده است. این عدم تطابق بیشتر ناشی از کمبود کادر مسلکی، محدودیت فرصت‌های استخدام تخصصی، جابجایی‌های غیرهدفمند و گاهی هم ملاحظات اداری و محلی می‌باشد.

به‌طور کلی، تحلیل نشان می‌دهد که هرچند ۶۵ درصد کارکنان از نگاه تحصیلی مسلکی اند، اما تنها ۴۴ درصد آنان عملاً مطابق رشته تحصیلی خود وظیفه اجرا می‌کنند؛ در حالی که ۲۱ درصد خلاف رشته تحصیلی مصروف کار اند. این فاصله میان مسلکی‌بودن و تطابق واقعی با وظیفه، نشان‌دهنده چالش جدی در مدیریت منابع بشری ادارات امارتی و خصوصی ولایت میدان وردک است. به همین اساس، تقویت میکانیزم استخدام بر مبنای شایستگی، تطبیق اصل «شخص مناسب در جای مناسب»، و برنامه‌های بازآموزی و ارتقای ظرفیت برای کارکنان خلاف‌رشته، می‌تواند نقش مهمی در بهبود کارایی ادارات و استفاده مؤثر از سرمایه انسانی ایفا نماید.



گراف 10: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات میدان وردک

6.9.4. نقش مهارت‌های عملی در اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان در ولایت میدان وردک

جدول (27) نشان می‌دهد که برای ورود مؤثر به بازار کار ولایت میدان وردک، در کنار تحصیلات عالی، کسب مهارت‌های عملی و فنی نقش مهمی دارد. بیشترین تقاضا مربوط به رشته‌های کمپیوتر ساینس عمومی و اداره و تجارت است که به ترتیب با اولویت ۲۰٪ و ۱۸٪ بر مهارت‌های بازاریابی دیجیتال، مدیریت شبکه‌های اجتماعی، نگارش طرح‌های تجاری و کار با نرم‌افزارهای حسابداری و اکسل تأکید دارند. رشته‌های انجینیر ساختمانی و حقوق و علوم سیاسی هر کدام با ۹٪، نیازمند تسلط بر نرم‌افزارهای مهندسی (AutoCAD, Revit, ETABS) و توانایی درک و تفسیر

قوانین ملی و بین‌المللی اند. اداره عامه با ۷٪ بر مدیریت منابع انسانی و مهارت‌های اداری تأکید دارد. رشته‌هایی چون ژورنالیزم و ریاضی هر کدام با ۴٪ به مهارت‌های گزارش‌نویسی، مصاحبه، تحلیل داده و برنامه‌نویسی پایتون یا متلب نیازمندند. سایر رشته‌ها از جمله هایدرولیک، علوم دینی، تفسیر حدیث، نرسنگ، انجینری برق، ادبیات انگلیسی، بخش واش، فزیک، کیمیا، طب معالجوی، گرافیک دیزاین، حسابداری و اداره پالیسی، هر کدام با ۲٪ سهم، بر مهارت‌های تخصصی مربوط به رشته خود مانند کار آزمایشگاهی، طراحی گرافیکی، آموزش صحتی و تحلیل سیاست‌گذاری تمرکز دارند. این آمار نشان می‌دهد که بازار کار میدان وردک در حال حاضر بیشترین جذب را برای مهارت‌های مرتبط با فناوری، مدیریت و تجارت دارد و رشته‌های علمی و فنی دیگر با وجود اهمیت تخصصی، تقاضای کمتری دارند.

نقش مهارت‌های عملی در اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان در ولایت میدان وردک			
شماره	رشته تحصیلی	مهارت فنی/عملی	اولویت/٪
1	کمپیوترساینس عمومی	بازاریابی دیجیتال و مدیریت شبکه‌های اجتماعی	20%
2	اداره و تجارت	نگارش طرح‌های تجاری (Business Plans و QuickBooks, Excel)	18%
3	انجینیر ساختمانی	کار با نرم‌افزارهای مهندسی (AutoCAD, Revit, ETABS)	9%
4	حقوق علوم سیاسی	درک و تفسیر قوانین ملی و بین‌المللی (مثل قانون جزا، مدنی، خانواده و...)	9%
5	اداره عامه	مدیریت منابع انسانی، برنامه‌ریزی استراتژیک، بودجه‌بندی و کار با نرم‌افزارهای اداری (MS Office)	7%
6	ژورنالیزوم	مهارت نوشتن و گزارش‌نویسی، مهارت مصاحبه و ارتباط با منابع و مهارت کار با رسانه‌های دیجیتال	4%
7	ریاضی	تحلیل داده‌ها، آمار عملی، برنامه‌نویسی پایتون/متلب برای مدل‌سازی و تحلیل	4%
8	هایدرولیک	طراحی و نگهداری سیستم‌های آبرسانی و فاضلاب، نرم‌افزارهای هیدرولیکی (EPANET, WaterCAD)	2%
9	دینی علوم	آشنایی کامل با قوانین و احکام اسلامی در زندگی فردی و اجتماعی.	2%
10	تفسیر حدیث	پژوهش متون دینی، مهارت تدریس و سخنرانی، استفاده از نرم‌افزارهای تحقیق اسلامی	2%
11	نرسنگ	تزریقات، پانسمان، فوریت‌های صحتی	2%
12	انجینری برق	الکترونیک عمومی و بردهای الکترونیکی	2%
13	ادبیات انگلیسی	تدریس زبان، ترجمه و ویرایش متون، مهارت‌های مکالمه و ارائه، کار با نرم‌افزارهای آموزشی زبان	2%
14	بخش واش تهیه آب پاک	تصفیه و کنترل کیفیت آب، کار با تجهیزات آزمایشگاهی و سیستم‌های تصفیه	2%
15	فزیک	آزمایشگاه‌های فیزیک عملی، تعمیر و نگهداری تجهیزات علمی، برنامه‌نویسی علمی (MATLAB, Python)	2%
16	کیمیا	کار در آزمایشگاه شیمی، تحلیل شیمیایی آب و خاک، مهارت‌های ایمنی و کار با دستگاه‌های شیمیایی	2%
17	طب معالجوی	آموزش صحتی در جامعه	2%
18	گرافیک دیزاینر	طراحی گرافیکی با نرم‌افزارهای (Adobe Photoshop, Illustrator, InDesign)، طراحی هویت بصری	2%
19	حساب داری	حسابداری عملی با نرم‌افزار (QuickBooks, Excel)	2%

20	اداره پالیسی	تحلیل سیاست گذاری، نگارش و ارزیابی طرح‌های سیاسی، مهارت‌های تحقیق و کار با داده‌های آماری	2%
----	--------------	---	----

جدول 25: نقش مهارت‌های عملی در اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان در ولایت میدان وردک

7.9.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات میدان وردک

براساس پرسش‌نامه‌ای که انجام شده، ۳۷٪ پاسخ‌دهندگان گزینه «بلی» را انتخاب کرده‌اند؛ یعنی بیش از یک‌سوم کارکنان و مسئولان ادارات، کمبود رشته‌های تحصیلی مشخص را در ساختارهای امارتی و خصوصی احساس می‌کنند. رشته‌های نام‌برده عبارت‌اند از:

- سیستم‌های اطلاعات جغرافیایی (GIS)
- ترافیک شهری
- طب معالجوی
- اداره و تجارت
- ژورنالیزم
- احصائیه (آمار)
- کمپیوترساینس
- انجینیری ساختمانی
- تکنالوژی معلوماتی (IT)
- نرسنگ (پرستاری)

حوزه‌هایی چون سیستم‌های اطلاعات جغرافیایی (GIS) و ترافیک شهری برای مدیریت و برنامه‌ریزی مدرن شهرها، طب معالجوی و نرسنگ برای پاسخ‌گویی به نیازهای فوری طبابت، اداره و تجارت و احصائیه برای رشد اقتصادی و تصمیم‌گیری داده‌محور، کمپیوترساینس و تکنالوژی معلوماتی برای دیجیتالی‌سازی خدمات، انجینیری ساختمانی برای توسعه زیرساخت و ژورنالیزم برای تقویت اطلاع‌رسانی و ارتباطات اجتماعی بیشترین کمبود را دارند. این کمبودها بیانگر آن است که توسعه پایدار استان نیازمند تربیت فوری نیروی انسانی در این رشته‌ها، سرمایه‌گذاری در آموزش عالی و دوره‌های فنی کوتاه‌مدت، و همکاری منسجم میان دانشگاه‌ها و نهادهای دولتی و خصوصی است تا پاسخ‌گوی تقاضای رو به رشد در بخش‌های ترافیک شهری، اقتصادی، دیجیتالی و خدمات اجتماعی باشد.

10.4. ولایت دایکندی

ولایت دایکندی از نظر ساختار اداری و بازار کار، عمدتاً متکی بر بخش‌های دولتی بوده و ترکیب رشته‌های تحصیلی کارکنان آن بازتابی روشن از نیازهای اجتماعی، اقتصادی و خدماتی این ولایت را نشان می‌دهد. مطالعه توزیع رشته‌های تحصیلی در ادارات امارتی و خصوصی بیانگر آن است که تمرکز اصلی بر حوزه‌های تعلیم و تربیه، اقتصاد، علوم دینی و حقوق قرار دارد، در حالی که رشته‌های تخنیکی، تکنالوژی معلوماتی و علوم نوین سهم محدودتری دارند. این وضعیت از یک‌سو نشان‌دهنده نیازهای سنتی و پایدار بازار کار است و از سوی دیگر، بیانگر فاصله میان ظرفیت‌های آموزشی و نیازهای روبه‌رشد توسعه‌ای و دیجیتالی می‌باشد. بنابراین، تحلیل حاضر تلاش دارد تا با مطالعه وضعیت موجود، نیازهای فعلی و روندهای آینده، تصویری روشن از جهت‌گیری‌های آموزشی و اشتغال‌پذیری در ولایت دایکندی ارائه دهد و زمینه را برای برنامه‌ریزی هدفمند در حوزه توسعه منابع بشری فراهم سازد.

1.10.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات دایکندی

جدول (28)، نشان می‌دهد که در ادارات امارتی و خصوصی ولایت دایکندی در مجموع ۱۱۱۴ تن با تحصیلات عالی یا متوسط مشغول به کار هستند که توزیع رشته‌ای آنها بیانگر نیازهای فعلی بازار کار و ساختار نهادهای این ولایت است. **حدود ۸۸٪ این کارکنان در ادارات امارتی و ۱۲٪ در بخش خصوصی فعالیت دارند** که نشان می‌دهد بازار کار دایکندی به‌طور چشمگیر تحت سلطه نهادهای دولتی و حکومتی است و سهم نهادهای خصوصی هنوز محدود است.

بیشترین سهم رشته‌ای مربوط به **تعلیم و تربیه** با ۲۲۴ نفر است که بیانگر تمرکز زیاد بر بخش آموزش و پرورش می‌باشد. پس از آن **اقتصاد ملی** با ۱۴۹ نفر و **علوم دینی** با ۱۲۴ نفر در رتبه‌های دوم و سوم قرار دارند که اهمیت حوزه‌های اقتصادی و دینی را در

استخدام کارکنان نشان می‌دهد. رشته‌های حقوق و علوم سیاسی (۹۳ نفر)، عمومی (۱۲ پاس (۶۵ نفر) و انجینری سیول (۵۹ نفر) نیز سهم قابل توجهی دارند و بیانگر نیاز به خدمات حقوقی، اداری و پروژه‌های ساختمانی هستند.

حوزه‌های مرتبط با صحت مانند **قابلیگی** (۴۷ نفر)، **نرسنگ** (۱۴ نفر) و **طب** (۸ نفر) اگرچه از نظر تعداد کمترند، اما حضور نسبی کادر صحتی در ولایت را تأیید می‌کنند. رشته‌های تخنیک و علوم محض نظیر **کامپیوتر ساینس** (۳۰ نفر)، **انجینری برق** (۱۵ نفر)، **ریاضی** (۱۲ نفر) و **فزیک** (۷ نفر) سهم کمتری دارند که نشان‌دهنده محدودیت فرصت‌های شغلی در زمینه‌های تکنالوژی معلوماتی دقیق است.

همچنین، بیش از نیمی از رشته‌ها (بیش از ۳۰ عنوان) تنها ۵ نفر یا کمتر را شامل می‌شوند؛ این امر حاکی از پراکندگی زیاد و تقاضای اندک برای تخصص‌های خاص مانند GIS، تکنالوژی معلوماتی، هنرهای زیبا، انجینری انرژی هسته‌ای، جیودیزی و... است. در مجموع، این آمار نشان می‌دهد که ساختار اشتغال دایکندی به‌طور عمده بر آموزش، اقتصاد و علوم دینی تکیه دارد، در حالی که سهم بخش خصوصی و علوم پیشرفته هنوز بسیار محدود است.

تعداد رشته‌های تحصیلی کارکنان موجود در ادارات امارتی و خصوصی ولایت دایکندی						
شماره	رشته تحصیلی	تعداد	شماره	رشته تحصیلی	تعداد	شماره
1	تعلیم و تربیه	224	31	تعلیمات اسلامی	5	5
2	اقتصاد ملی	149	32	جامعه شناسی	5	5
3	علوم دینی	124	33	روانشناسی	5	5
4	حقوق و علوم سیاسی	93	34	فارمسی	5	5
5	عمومی (12 پاس)	65	35	قضا و ثارنوالی	5	5
6	انجینری سیول	59	36	اداره عامه	4	4
7	زراعت و مالداری	48	37	جغرافیه	4	4
8	قابلیگی	47	38	جیولوژی و معدن	4	4
9	کامپیوتر ساینس	30	39	علوم طبیعی	4	4
10	ادبیات دری	16	40	محاسبه	4	4
11	علوم اجتماعی	16	41	ادبیات پشتو	3	3
12	انجینری برق	15	42	تاریخ	3	3
13	نرسنگ	14	43	حقوق عمومی	3	3
14	ادبیات انگلیسی	12	44	نرسنگ	3	3
15	ریاضی	12	45	انجینری آبرسانی	2	2
16	اداره و مدیریت	10	46	انجینری انرژی هسته‌ای	2	2
17	امور مالی و بانکی	9	47	انجینری محیط زیست	2	2
18	بیولوژی	8	48	تربیت بدنی	2	2
19	شرعیات فقه و تعلیمات	8	49	جیودیزی	2	2
20	طب	8	50	ژورنالیزم	2	2
21	علوم وترنری	8	51	طب عالی	2	2
22	ثقافت اسلامی	7	52	فلسفه و جامعه شناسی	2	2
23	فزیک	7	53	کیمیا بیولوژی	2	2
24	فوق بکلوریا	7	54	مالی و بانکی	2	2
25	احصائیه	6	55	GIS	1	1

1	تکنالوژی معلوماتی	56	6	اداره و تجارت	26
1	جیولوژی معدن	57	6	زمین شناسی	27
1	حفاظت نباتات	58	6	فقه و قانون	28
1	داکتر عقلی و عصبی	59	6	کیمیا عمومی	29
1	هنرهای زیبا	60	5	باغداری و جنگلات	30
1114	جمله شد				

جدول 26: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات دایکندی

2.10.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات دایکندی

جدول (29) نشان می‌دهد که در حال حاضر بیشترین تقاضا در ادارات امارتی و خصوصی ولایت دایکندی برای رشته‌های مدیریت و اداره تشبثات (۱۱،۵٪)، اقتصاد ملی (۹،۱٪)، مالی و بانکی (۷،۴٪) و انجینری سیول (۶،۶٪) است که همگی با نیاز فوری بازار کار به مدیریت پروژه‌ها، امور اقتصادی و زیرساختی سازگار است. در پیش‌بینی آینده اما، اقتصاد ملی با ۱۳،۷٪ در صدر قرار می‌گیرد و پس از آن کمپیوترساینس عمومی (۱۱،۲٪) و حقوق و علوم سیاسی و زراعت عمومی (هرکدام ۶،۲٪) دیده می‌شود؛ این تغییر نشان‌دهنده حرکت به سوی اقتصاد دانش‌بنیان، گسترش خدمات دیجیتال و توجه به توسعه کشاورزی است. کاهش نسبی سهم مدیریت و اداره تشبثات از ۱۱،۵٪ به ۵،۸٪ و افت مهندسی سیول از ۶،۶٪ به ۴،۶٪ بیانگر اشباع نسبی این بخش‌ها در آینده است، در حالی که رشد کمپیوترساینس و افزایش رشته‌های علوم پایه و فناوری (مانند تکنالوژی معلوماتی، کیمیا، فیزیک) نشان می‌دهد ادارات امارتی و خصوصی به سمت تخصص‌های تکنولوژیک و علمی حرکت خواهند کرد. بازار کار کنونی دایکندی متکی بر مدیریت، اقتصاد و زیرساخت است، اما مسیر آینده به سوی تکنالوژی معلوماتی، اقتصاد دانش‌بنیان، خدمات حقوقی و کشاورزی نوین حرکت می‌کند. دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی اگر از همین امروز ظرفیت رشته‌های دیجیتال، علوم پایه و زراعت پیشرفته را توسعه دهند و مهارت‌های میان‌رشته‌ای ارائه کنند، می‌توانند نیازهای ۵ تا ۱۰ سال آینده این ولایت را پاسخ دهند و از بروز بیکاری تحصیل‌کردگان سنتی جلوگیری کنند.

مطالعه دقیق این جدول نشان می‌دهد که بازار کار ولایت دایکندی در حال حاضر و در آینده تفاوت‌های چشم‌گیری دارد. در وضعیت فعلی، بیشترین تقاضا متوجه رشته‌های مدیریت و اداره تشبثات (۱۱،۵٪) و اقتصاد ملی (۹،۱٪) است که نیاز فوری ادارات دولتی و خصوصی به مدیریت، طرح‌ریزی اقتصادی و کارآفرینی را بازتاب می‌دهد. پس از آن، مالی و بانکی (۷،۴٪) و انجینری سیول (۶،۶٪) اهمیت دارد که بیانگر توجه به توسعه زیربناها و نظام بانکی است. رشته‌های حقوقی و اجتماعی مانند حقوق و علوم سیاسی و زراعت عمومی با حدود ۵٪ تقاضا، نیاز ثابت اما میانه‌ای دارند، در حالی که علوم پایه و تخنیک چون کمپیوترساینس، فزیک و کیمیا سهم اندکی گرفته‌اند. در پیش‌بینی آینده، اقتصاد ملی با ۱۳،۷٪ همچنان در صدر قرار دارد، ولی کمپیوترساینس عمومی با رشد چشم‌گیر به ۱۱،۲٪ می‌رسد و رشته‌های حقوق و علوم سیاسی و زراعت عمومی هرکدام ۶،۲٪ را به خود اختصاص می‌دهند. این ارقام نشان می‌دهد که بازار کار به سوی اقتصاد دیجیتالی، حکومت‌داری الکترونیک و خودکفایی زراعتی حرکت می‌کند. در عین حال، سهم مدیریت و اداره تشبثات از ۱۱،۵٪ به ۵،۸٪ و انجینری سیول از ۶،۶٪ به ۴،۶٪ کاهش می‌یابد که بیانگر اشباع نسبی این بخش‌ها در سال‌های آینده است. حضور رشته‌های نو مانند تکنالوژی معلوماتی، علوم طبیعی، وترنری و حتی فلسفه و کلام هرچند با درصد اندک، نشانه گسترش نیاز به علوم پایه و مهارت‌های میان‌رشته‌ای است. در مجموع، اگر نهادهای آموزشی دایکندی از هم‌اکنون ظرفیت رشته‌های فناوری، علوم پایه و زراعت پیشرفته را تقویت نکنند و همچنان بر رشته‌های سنتی متمرکز بمانند، با مزاد نیروی بیکار روبه‌رو خواهند شد؛ در حالی که سرمایه‌گذاری هدفمند در عرصه‌های دیجیتال، اقتصادی و حقوقی می‌تواند پاسخ‌گوی نیاز بازار کار پنج تا ده سال آینده باشد.

نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات امارتی و خصوصی ولایت دایکندی					
شماره	نیاز رشته تحصیلی فعلی	فیصدی	شماره	نیاز رشته تحصیلی در آینده	فیصدی
1	منجمنت و اداره تشبثات	11.5%	1	اقتصاد ملی	13.7%
2	اقتصاد ملی	9.1%	2	کمپیوترساینس عمومی	11.2%

6.2%	حقوق و علوم سیاسی	3	7.4%	مالی و بانکی	3
6.2%	زراعت عمومی	4	6.6%	انجینری سیول	4
5.8%	منجمنت و اداره تشبثات	5	6.2%	کمپیوترساینس عمومی	5
4.6%	انجینری سیول	6	5.3%	حقوق و علوم سیاسی	6
3.3%	مالی و بانکی	7	5.3%	زراعت عمومی	7
2.9%	طب	8	4.5%	علوم اجتماعی	8
2.5%	اداره عامه	9	3.7%	اداره عامه	9
2.5%	انجینری برق	10	3.7%	شرعیات عمومی	10
2.5%	شرعیات عمومی	11	3.3%	علوم دینی	11
2.5%	علوم اجتماعی	12	2.9%	تعلیم و تربیه	12
2.5%	علوم دینی	13	2.9%	قضا و ثارنوالی	13
2.5%	قضا و ثارنوالی	14	1.6%	ادبیات دری	14
2.1%	انجینری معدن	15	1.6%	انجینری برق	15
2.1%	تعلیم و تربیه	16	1.6%	ژورنالیزم	16
2.1%	وترنری	17	1.6%	فزیک	17
1.7%	ادبیات دری	18	1.6%	مدیریت حوادث	18
1.7%	تکنالوژی معلوماتی	19	1.2%	احصائیه	19
1.7%	ساینس	20	1.2%	انجینری محیط زیست	20
1.7%	کیمیا	21	1.2%	طب	21
1.2%	ژورنالیزم	22	1.2%	وترنری	22
1.2%	علوم طبیعی	23	0.8%	ادبیات انگلسی	23
1.2%	فقه و قانون	24	0.8%	انجینری جیلوژی معدن	24
1.2%	محاسبه	25	0.8%	تکنالوژی معلوماتی	25
0.8%	انجینری انرژی هسته ی	26	0.8%	دیتابیس دولپر	26
0.8%	انجینری محیط زیست	27	0.8%	روانشناسی	27
0.8%	روان شناسی	28	0.8%	ریاضی	28
0.8%	فزیک	29	0.8%	فقه و قانون	29
0.8%	فلسفه و کلام	30	0.8%	قابلیگی	30
0.8%	قابلیگی	31	0.8%	کیمیا	31
0.8%	مدیریت حوادث	32	0.8%	محاسبه	32
0.4%	GIS	33	0.4%	انجینری سرک	33
0.4%	اداره و پالیسی عامه	34	0.4%	انجینری منابع آب	34
0.4%	ادبیات انگلسی	35	0.4%	انجینر ترانسپوت	35
0.4%	ادبیات پشتو	36	0.4%	انجینری نفت و گاز	36
0.4%	اقتصاد و توسعه زراعتی	37	0.4%	باغداری و جنگلات	37
0.4%	انجینری سرک	38	0.4%	بیولوژی	38
0.4%	انجینر ترانسپوت	39	0.4%	تربیت بدنی و ورزش	39
0.4%	انجینری الکترومخانیک	40	0.4%	ثقافت اسلامی	40
0.4%	انجینری نفت و گاز	41	0.4%	جامعه شناسی	41
0.4%	باستان شناسی	42	0.4%	جنگلداری و منابع طبیعی	42

0.4%	تربیت بدنی و ورزش	43	0.4%	جیودیزی	43
0.4%	تعلیم و تربیه	44	0.4%	جیولوژی دیزلی	44
0.4%	جامعه شناسی	45	0.4%	حفاظت نباتات	45
0.4%	جغرافیه	46	0.4%	عقیده و فلسفه	46
0.4%	جیودیزی	47	0.4%	علوم طبیعی	47
0.4%	جیولوژی دیزلی	48			
0.4%	حفاظت نباتات	49			
0.4%	دیتابیس دولپر	50			

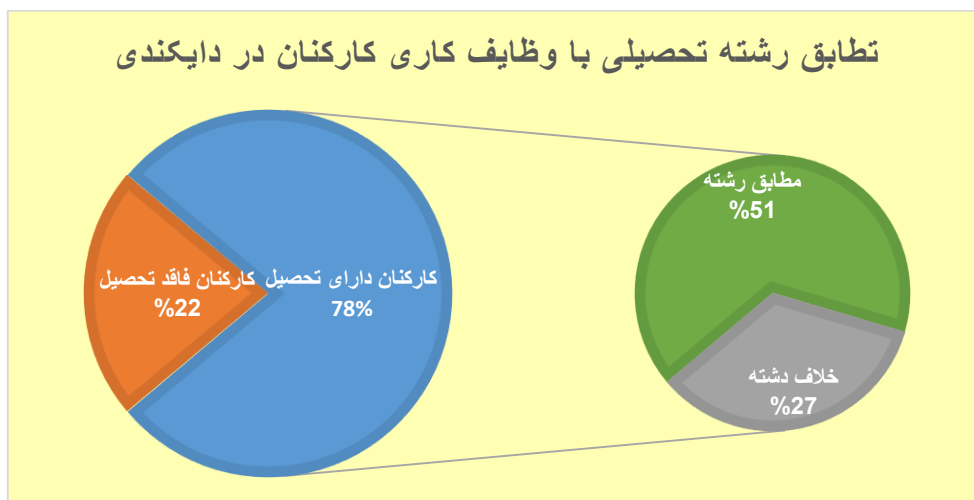
جدول 27: نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات دایکندی

3.10.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات دایکندی

گراف (11) «تحلیل تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات امارتی و خصوصی ولایت دایکندی»، نتایج نشان می‌دهد که سطح تحصیلات کارکنان در این ادارات نسبتاً قابل توجه است. طبق داده‌ها، 78 فیصد کارکنان دارای تحصیلات عالی می‌باشند، در حالی که 22 فیصد کارکنان فاقد تحصیلات عالی یا دارای سطح پایین‌تر تحصیلی هستند. این امر نشان می‌دهد که بیشتر کارکنان از سطح تحصیلی مناسب برخوردار بوده و زمینه برای استفاده از ظرفیت‌های علمی در ادارات فراهم است.

همچنین نتایج بیانگر آن است که 51 فیصد کارکنان در بست‌هایی فعالیت می‌کنند که با رشته تحصیلی آنان مطابقت دارد. این موضوع نشان‌دهنده استفاده نسبی از تخصص‌های علمی در ساختار اداری و خصوصی ولایت دایکندی است. با این حال، 27 فیصد کارکنان در وظایفی مصروف هستند که با رشته تحصیلی آنان مطابقت ندارد. این عدم تطابق می‌تواند ناشی از محدودیت فرصت‌های شغلی تخصصی، کمبود نیروی متخصص در برخی بخش‌ها، یا استخدام بر اساس نیازهای عمومی اداری باشد.

به طور کلی، نتایج نشان می‌دهد که اگرچه بخش قابل توجهی از کارکنان در حوزه تخصصی خود فعالیت می‌کنند، اما هنوز هم میزان قابل توجهی از عدم تطابق میان رشته تحصیلی و وظایف کاری وجود دارد که می‌تواند بر کارایی اداری، کیفیت ارائه خدمات و استفاده مؤثر از ظرفیت‌های تخصصی تأثیر بگذارد. بنابراین، توجه بیشتر به اصل شایسته‌سالاری و استخدام مبتنی بر تخصص می‌تواند به بهبود عملکرد ادارات امارتی و خصوصی در ولایت دایکندی کمک نماید.



گراف 11: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات دایکندی

4.10.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای دایکندی

۱. سکتور امارتی (ادارات دولتی)

در ادارات امارتی، بخش عمده‌ای از کارکنان دارای تحصیلات عالی هستند و سهم آنان بالای ۷۵٪ برآورد می‌شود. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در این سکتور نسبتاً متوسط است؛ تقریباً ۵۰٪ کارکنان در بست‌هایی مشغول به کار هستند که با رشته تحصیلی شان مطابقت دارد. با این حال، ۳۰٪ تا ۳۵٪ کارکنان در وظایفی کار می‌کنند که با تحصیلات آنان همخوانی ندارد. این وضعیت عمدتاً در ادارات عمومی، مالی و اداری، امور مهاجرین و برخی بخش‌های خدماتی مشاهده می‌شود و می‌تواند ناشی از استخدام بر اساس نیاز فوری ادارات یا کمبود متخصصان در حوزه‌های خاص باشد.

ویژگی‌ها:

- استخدام با تمرکز بر نیاز فوری و تجربه کاری بیشتر از تخصص علمی.
- تطابق بیشتر در بخش‌های تخصصی مانند: علوم دینی، حقوق، انجینیری و صحت.
- بخش‌هایی مانند خدمات عمومی، مالی و اداری و تدارکات، بیشتر شامل کارکنان با رشته غیرمرتبط می‌شوند.

۲. سکتور خصوصی (موسسات و شرکت‌ها)

در سکتور خصوصی، درصد کارکنان با تحصیلات عالی تقریباً ۸۰٪ است که کمی بالاتر از میانگین سکتور امارتی است. تطابق رشته با وظیفه در این سکتور ۵۰٪ تا ۵۵٪ گزارش شده است، به ویژه در موسسات تخصصی مانند: موسسه انکشاف افغان ADA، موسسات بهزیستی و شرکت برشنا. بخش عمده‌ای از عدم تطابق در این سکتور مربوط به کارکنانی است که در مدیریت عمومی، مالی، تکنالوژی معلوماتی و بخش‌های بین‌رشته‌ای استخدام شده‌اند.

ویژگی‌ها:

- تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در بخش‌های تخصصی بالاتر است (انجینیری، کمپیوتر، صحتی و زراعت).
 - سکتور خصوصی برای جبران کمبود نیروی متخصص در برخی حوزه‌ها، کارکنان با رشته غیرمرتبط را نیز جذب می‌کند.
 - انعطاف‌پذیری استخدام و ترکیب تجربه عملی و تحصیلات آکادمیک بیشتر از سکتور امارتی است.
- در هر دو سکتور، سهم کارکنان با تحصیلات عالی بالاست، اما تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری حدود ۵۰٪ است. بیشترین تطابق در بخش‌های تخصصی و فنی است، در حالی که بخش‌های عمومی و اداری بالاترین میزان عدم تطابق را دارند. سکتور خصوصی کمی انعطاف‌پذیرتر است و از کارکنان بین‌رشته‌ای بیشتر استفاده می‌کند، در حالی که سکتور امارتی بیشتر به تخصص‌های کلاسیک متکی است.

این نتایج نشان می‌دهد که تقویت نظام جذب بر اساس تخصص و شایسته‌سالاری می‌تواند کارایی و بهره‌وری در هر دو سکتور را بهبود بخشد.

5.10.4. کمبود رشته‌های تحصیلی خاص در ادارات دایکندی

جدول (30) کمبود رشته‌های تحصیلی در ادارات دولتی و خصوصی ولایت دایکندی نشان می‌دهد که این ولایت با بیشترین کمبود در حوزه‌های تکنالوژی و مدیریت روبه‌رو است؛ به‌ویژه رشته کمپیوترساینس عمومی (۱۶ مورد) و منجمنت و اداره تشبثات (۱۰ مورد) که بیانگر نیاز شدید به نیروی انسانی مسلط بر تکنالوژی معلوماتی، دیجیتالی‌سازی و مدیریت کسب‌وکار است. پس از آن، حقوق و علوم سیاسی، اقتصاد ملی و انجینیری برق در رده‌های بعدی قرار دارند که اهمیت تقویت زیرساخت‌های اقتصادی، سیاسی و فنی را برجسته می‌سازد. در عین حال، کمبود در رشته‌های علوم دینی، ادبیات و علوم اجتماعی نشان می‌دهد که نیاز فرهنگی و دینی نیز در کنار نیازهای فنی پابرجاست. وجود رشته‌های نوین مانند هوش مصنوعی، برنامه‌نویسی و مدیریت حوادث با کمبود عددی اندک - حاکی از توجه تدریجی به مهارت‌های آینده‌محور است. به‌طور کلی، داده‌ها تأکید می‌کنند که دایکندی برای توسعه پایدار و پاسخ‌گویی به تقاضای بازار کار، به سرمایه‌گذاری در آموزش تکنالوژی، مدیریت، و ترکیب علوم فنی با علوم انسانی نیاز مبرم دارد.

کمبود رشته‌های تحصیلی خاص در ادارات امارتی و خصوصی ولایت دایکندی

شماره	رشته‌های خاص تحصیلی	تعداد	شماره	رشته‌های خاص تحصیلی	تعداد
23	انجینیری میکانیزه زراعت	1	1	کمپیوترساینس عمومی	16
24	انجینیری ترانسپورت	1	2	منجمنت و اداره تشبثات	10
25	انجینیری سیول	1	3	حقوق علوم سیاسی	9
26	انجینیری محیط زیست	1	4	اقتصاد ملی	8
27	انجینیری نفت و گاز	1	5	انجینیری برق	7
28	برنامه نویسی	1	6	ادبیات پشتو	4
29	تربیت بدنی و ورزش	1	7	انجینیری سیول	4
30	تعلیم تربیه	1	8	شرعیات عمومی	4
31	جنگلات باغداری	1	9	مالی و بانکی	4
32	جیودوزی	1	10	تکنالوژی معلوماتی	3
33	حفاظت نباتات	1	11	علوم دینی	3
34	رونشناسی	1	12	GIS	2
35	عقیده فلسفه	1	13	ادبیات انگلسی	2
36	علوم حیوانی	1	14	ادبیات دری	2
37	فزیک	1	15	انجینیری معدن	2
38	فقه و حدیث	1	16	انجینیری الکترومخانیک	2
39	قابلیگی	1	17	زراعت عمومی	2
40	قضا و ثارنوالی	1	18	علوم اجتماعی	2
41	کیمیا	1	19	فلسفه و کلام و دعوت اسلامی	2
42	مدریت حوادث	1	20	محاسبه	2
43	هوش مصنوعی	1	21	اداره عامه	1
92	جمله شد		22	اداره و پالیسی	1

جدول 28: کمبود رشته‌های تحصیلی خاص در ادارات دایکندی

6.10.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات دایکندی

مطالعه جدول (31) کمبود کارکنان ادارات دولتی («امارتی») و خصوصی ولایت دایکندی نشان می‌دهد که از مجموع ۸۳ پُست خالی، بیشترین نیاز به ترتیب به رشته‌های اقتصاد ملی و منجمنت و اداره تشبثات (هرکدام ۱۱ نفر) اختصاص دارد که بیانگر تقاضای بالای بازار کار برای متخصصان اقتصادی و مدیریتی است. پس از آن کمپیوترساینس عمومی (۷ نفر) و انجینیری سیول (۵ نفر) قرار دارند که نیاز شدید به مهارت‌های تکنالوژی و عمرانی را برجسته می‌سازد. رشته‌های محاسبه، انجینیری برق، تعلیم و تربیه، تکنالوژی معلوماتی و علوم انسانی نیز با کمبود متوسط (۳ تا ۴ نفر) نشان می‌دهند که تخصص‌های مالی، آموزشی و اطلاعاتی برای اداره‌های محلی حیاتی است. در کنار این‌ها، دامنه گسترده‌ای از رشته‌های تخصصی و نوظهور—از جیودوزی، برنامه‌نویسی و دیتابیس گرفته تا هوش مصنوعی، مدیریت حوادث و گردش‌گری—هرکدام تنها یک نفر کمبود دارند که بیانگر پراکندگی و تنوع نیازهای تخصصی است. در مجموع، این داده‌ها تأکید می‌کنند که دایکندی برای تأمین نیروی انسانی لازم، باید در دو محور اصلی سرمایه‌گذاری کند: نخست، تقویت آموزش‌های اقتصاد، مدیریت و تکنالوژی برای پاسخ به تقاضای گسترده، و دوم، حمایت از رشته‌های تخصصی و نوین که با وجود تقاضای کم، برای توسعه آینده و نوآوری‌های محلی اهمیت استراتژیک دارند.

تعداد کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی به تفکیک رشته تحصیلی در ولایت دایکندی					
شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد	شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد

1	انجینیری آبرسانی	20	11	اقتصاد ملی	1
1	باغداری و جنگلات	21	11	منجمنت و اداره تشبثات	2
1	برنامه نویسی	22	7	کمپیوتر ساینس عمومی	3
1	بیولوژی	23	5	انجینیری سیول	4
1	تغذیه حیوانی	24	4	محاسبه	5
1	جامعه شناسی	25	3	انجینیری برق	6
1	جیودوزی	26	3	تعلیم و تربیه	7
1	دیتابیس	27	3	تکنالوژی معلوماتی	8
1	رشته تربیت اطفال	28	3	علوم انسانی	9
1	ریاضی	29	2	انجینیری محیط زیست	10
1	زمین شناسی	30	2	حقوق و علوم سیاسی	11
1	ساینس	31	2	شرعیات عمومی	12
1	فقه و قانون	32	2	علوم دینی	13
1	قضا و ثازنوالی	33	1	GIS	14
1	کارشناس ارزیابی	34	1	اپتیک و لیزر	15
1	گردش گری	35	1	اداره و پالیسی عامه	16
1	مدیریت حوادث	36	1	ادبیات انگلیسی	17
1	نسای و ولادی	37	1	ادبیات پشتو	18
1	هوش مصنوعی	38	1	ادبیات دری	19
83	جمله تعداد کارکنان				

جدول 29: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات دایکندی

11.4. ولایت پکتیا

ولایت پکتیا از نظر ساختار منابع بشری و ترکیب رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات امارتی و خصوصی، تصویری روشن از وضعیت بازار کار و اولویت‌های استخدامی این ولایت ارائه می‌دهد. مطالعه کلی نشان می‌دهد که ترکیب نیروی انسانی بیشتر متکی بر علوم دینی، رشته‌های عمومی و برخی تخصص‌های محدود در حوزه‌های اقتصادی و انجینیری است؛ در حالی که رشته‌های نوین و تکنالوژیک سهم نسبتاً کمتری دارند. این وضعیت از یک سو بیانگر ریشه‌های سنتی نظام استخدامی و محدودیت دسترسی به آموزش‌های تخصصی در گذشته است و از سوی دیگر، نشان‌دهنده شکاف میان نیازهای روبه‌رشد توسعه‌ای و ظرفیت‌های فعلی نیروی انسانی می‌باشد. بنابراین، تحلیل حاضر با هدف مطالعه وضعیت موجود، شناسایی نیازهای کنونی و ترسیم روندهای آینده رشته‌های تحصیلی در پکتیا، زمینه‌ای برای تصمیم‌گیری دقیق‌تر در حوزه آموزش، اشتغال و توسعه منابع بشری فراهم می‌سازد.

1.11.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات پکتیا

جدول ذیل (32)، نشان می‌دهد که ترکیب رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات امارتی و خصوصی ولایت پکتیا بیشتر بر علوم دینی و عمومی استوار است. حضور ۲۷۳ نفر از علوم دینی و ۱۷۰ نفر از فارغان عمومی (۱۲ پاس) نشان‌دهنده وابستگی جدی به منابع انسانی غیرتخصصی و سنتی است. این امر می‌تواند بیانگر ضعف در جذب نیروی متخصص و همچنین کمبود دسترسی به تحصیلات عالی تخصصی در گذشته باشد. در کنار آن، وجود ۱۰۷ نفر در رشته مالی و بانکی و ۷۶ نفر در اداره و مدیریت، نشانه‌ای مثبت از توجه ادارات به سیستم‌های اداری، مدیریتی و اقتصادی است، اما این میزان در مقایسه با جمعیت و نیازهای اداری و اقتصادی کافی به نظر نمی‌رسد.

از سوی دیگر، رشته‌های تخنیک‌مانند انجینری سیول (۹۲ نفر) و برق (۴۵ نفر) حضور چشمگیرتری دارند که اهمیت توسعه زیربنایها را بازتاب می‌دهد. با این حال، رشته‌های حیاتی چون طب عمومی (۱۴ نفر)، فارمسی (۳۲ نفر) و نرسنگ (۷ نفر) با کمبود شدید مواجه هستند؛ این موضوع در یک ولایت که نیازهای صحتی گسترده دارد، می‌تواند یک چالش جدی برای ارائه خدمات بهداشتی و درمانی باشد. همچنین در عرصه تکنالوژی، آی‌تی با ۵۱ نفر سهم قابل توجهی دارد، اما رشته‌های پیشرفته‌تر مانند سافتویر انجینری (۴ نفر) و آموزش کمپیوتر (۱ نفر) در سطح بسیار پایین قرار دارند، که ضعف در تربیت کادر متخصص برای عصر دیجیتال را آشکار می‌سازد.

از منظر اجتماعی و فرهنگی نیز، رشته‌های ادبیات پشتو (۴۶ نفر)، ادبیات دری (۳۳ نفر) و ژورنالیزم (۱۹ نفر) حضور دارند، اما سهم آن‌ها در مقایسه با جمعیت ولایت و ضرورت اطلاع‌رسانی و آگاهی‌دهی بسیار اندک است. رشته‌های مهم توسعه‌ای چون محیط زیست، پلان گذاری، جیولوژی، اقتصاد ملی، روابط عامه و بازاریابی هر کدام تنها با یک یا دو نفر نمایندگی می‌شوند، که این عدم توازن در منابع انسانی می‌تواند مانع انکشاف پایدار گردد.

به صورت کلی، ساختار تحصیلی کارکنان پکتیا نشان‌دهنده غلبه سنتی (علوم دینی و عمومی)، حضور متوسط در رشته‌های اقتصادی و مدیریتی، کمبود چشمگیر در بخش‌های طبی و تکنالوژیک، و ضعف جدی در رشته‌های تخصصی توسعه‌ای است. اگر در آینده برنامه‌ریزی منابع انسانی صورت نگیرد، ولایت با کمبود شدید متخصصان طبی، تکنالوژیک و مهندسی روبه‌رو خواهد شد.

تعداد رشته‌های تحصیلی کارکنان موجود در ادارات امارتی و خصوصی ولایت پکتیا					
شماره	رشته تحصیلی	تعداد	شماره	رشته تحصیلی	تعداد
1	دینی علوم	273	30	باغداری	6
2	عمومی	170	31	روانشناسی	6
3	مالی و بانکی	107	32	ملی اقتصاد	6
4	سیوال انجینر	92	33	وتزوری	6
5	ریاضی	85	34	جنگلات	5
6	اداره و منجمنت	76	35	حفاظه نباتات	5
7	ای تی	51	36	کیمیا	5
8	قضا و خاړنوالی	50	37	تعلیمات اسلامی	4
9	ادبیات پشتو	46	38	تولنیز علوم	4
10	انجینر برق	45	39	سافتویر انجینر	4
11	ساینس عمومی	43	40	علوم حیوانی	4
12	انگلسی	42	41	اسلامی ثقافت	3
13	اداره و دیپلوماسی	38	42	بازار موندله	3
14	جغرافیه	37	43	تاریخ	3
15	ادبیات دری	33	44	شرعیات عمومی	3
16	فارمسی	32	45	علوم اجتماعی	3
17	فزیک	32	46	فقه و قانون	3
18	اداره تجارت	31	47	معدن انجینر	3
19	علوم دینی	25	48	زراعت عمومی	2
20	ژورنالیزم	19	49	لابرانت	2
21	اگرانومی	18	50	iwrm	1
22	طب عمومی	14	51	ارتباط عامه	1
23	بیولوژی	10	52	اقتصاد ملی	1

1	آموزش کامپیوتر	53	10	اقتصاد زراعتی	24
1	پلان گذاری	54	9	ریاضی و فزیک	25
1	تاریخ جغرافیه	55	8	اقتصاد زراعتی	26
1	جیولوژی انجینر	56	8	انجینیری مهندسی	27
1	عامه اریکی	57	7	اجتماعیات	28
1	نباتات	58	7	نرسنگ	29
1507	جمله شد				

جدول 30: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات پکتیا

2.11.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات پکتیا

جدول (33) نمایانگر یک تصویر جامع از وضعیت فعلی و آینده نیازهای تحصیلی در ادارات امارتی و خصوصی ولایت پکتیا است. در حال حاضر رشته‌های اداره و منجمنت (۱۸,۸٪) و تکنالوژی معلوماتی (۱۴٪) در صدر نیازمندی‌ها قرار دارند که بیانگر اهمیت روزافزون مدیریت سازمانی و دیجیتالی‌سازی امور اداری می‌باشد. همچنین انجینیری سیول (۹,۶٪)، مالی و بانکی (۹,۶٪) و اداره و دیپلوماسی (۹,۲٪) به عنوان رشته‌های کلیدی برای زیربنا، اقتصاد و روابط حکومتی مطرح‌اند. این امر نشان می‌دهد که هم توسعه فیزیکی و هم مدیریت منابع مالی و روابط سیاسی در وضعیت کنونی از اولویت بالایی برخوردار است.

با این حال، پیش‌بینی آینده نشان می‌دهد که گرایش بازار کار تغییراتی خواهد داشت: رشته‌های اداره و منجمنت (۱۸,۵٪) و تکنالوژی معلوماتی (۱۳,۵٪) همچنان جایگاه نخست را حفظ می‌کنند، اما رشته‌های مالی و بانکی (۹,۲٪) و اداره و دیپلوماسی (۷,۳٪) رشد بیشتری می‌یابند و اهمیت‌شان نسبت به گذشته افزایش می‌یابد. در مقابل، انجینیری سیول از ۹,۶٪ به ۶,۵٪ کاهش یافته که می‌تواند بیانگر اشباع نسبی بازار در این بخش یا کاهش پروژه‌های ساختمانی در آینده باشد. افزون بر آن، رشته‌های علوم دینی (۶,۲٪)، ادبیات دری (۵,۴٪) و ادبیات پشتو (۴,۶٪) در آینده جایگاه بالاتری نسبت به حال حاضر خواهند داشت، که نشان‌دهنده توجه بیشتر به نیازهای فرهنگی، آموزشی و هویتی است. این تغییرات دو نکته اساسی را برجسته می‌سازند: نخست اینکه بازار کار پکتیا به سمت تخصص‌های مدیریتی، تکنالوژیکی و مالی حرکت می‌کند و نیاز به دیجیتالی‌سازی و مدیریت مدرن در آینده بیش از گذشته احساس خواهد شد. دوم اینکه در کنار رشته‌های کاربردی، علوم انسانی و دینی نیز جایگاه قابل توجهی در آینده خواهند یافت و تقاضا برای متخصصان در عرصه‌های فرهنگی، آموزشی و دینی افزایش خواهد یافت. بنابراین، برای پاسخگویی به نیازهای آینده، سیاست‌گذاران آموزشی و دانشگاه‌ها باید در کنار گسترش برنامه‌های مدیریتی و تکنالوژیکی، سرمایه‌گذاری بیشتری بر روی رشته‌های مالی، دیپلوماسی، علوم دینی و ادبیات نمایند تا تعادل میان توسعه زیربنایی، اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی برقرار گردد.

نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات امارتی و خصوصی ولایت پکتیا					
شماره	نیاز رشته تحصیلی فعلی	فیصدی	شماره	نیاز رشته تحصیلی در آینده	فیصدی
1	اداره و منجمنت	18.8%	1	اداره و منجمنت	18.5%
2	تکنالوژی معلوماتی (IT)	14.0%	2	تکنالوژی معلوماتی (IT)	13.5%
3	انجینیری سیول	9.6%	3	مالی و بانکی	9.2%
4	مالی و بانکی	9.6%	4	اداره و دیپلوماسی	7.3%
5	اداره و دیپلوماسی	9.2%	5	انجینیری سیول	6.5%
6	اداره و تجارت	4.8%	6	ادبیات دری	5.4%
7	علوم دینی	4.4%	7	اداره و تجارت	5.0%
8	قضا و خارانوالی	4.4%	8	علوم دینی	6.2%
9	ادبیات پشتو	2.8%	9	ادبیات پشتو	4.6%
10	انجینیری برق	2.0%	10	نت ورک	1.9%

1.5%	قضا و خارنوالی	11	2.0%	تاریخ	11
1.5%	شرعیات	12	2.0%	ژورنالیزم	12
1.5%	انجینیری سیول	13	1.2%	دیتابیس	13
1.5%	ژورنالیزم	14	1.2%	روانشناسی	14
1.2%	مهندس	15	1.2%	مالداری	15
1.2%	روانشناسی	16	0.8%	ادبیات دری	16
1.5%	انجینیر برق	17	0.8%	ارتباطات عامه	17
0.8%	معدن انجینیر	18	0.8%	اگرانومی	18
0.8%	محاسبه	19	0.8%	انجینیر معدن	19
0.8%	فارمیسی	20	0.8%	انجینیری سافت ویر	20
0.8%	انجینیری سافت ویر	21	0.8%	انجینیری شبکه	21
0.8%	چنگلات	22	0.8%	باغداری	22
0.8%	دیتابیس	23	0.8%	جغرافیه	23
0.4%	وترنری	24	0.8%	شرعیات	24
0.4%	هواشناسی	25	0.8%	طب	25
0.4%	حفاظت نباتات	26	0.8%	مهندسی	26
0.4%	مالداری	27	0.8%	حفاظت نباتات	27
0.4%	کیمیا	28	0.4%	اداره عامه	28
0.8%	طب معالجوی	29	0.4%	تربیت بدنی	29
0.4%	ستوماتالوژی	30	0.4%	دیزاینر	30
0.4%	علوم ساینس	31	0.4%	ریاضی	31
0.4%	ریاضی	32	0.4%	علوم ساینس	32
0.4%	دیزاینر	33	0.4%	محاسبه	33
0.4%	تربیت بدنی	34	0.4%	هوا شناسی	34
0.8%	تاریخ	35	0.4%	وترنری	35
0.4%	بانک داری	36			36
0.4%	باغداری	37			37
0.4%	اگرانومی	38			38
0.4%	ارتباطات عامه	39			39
0.4%	تعلیم و تربیه	40			40

جدول 31: نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات پکتیا

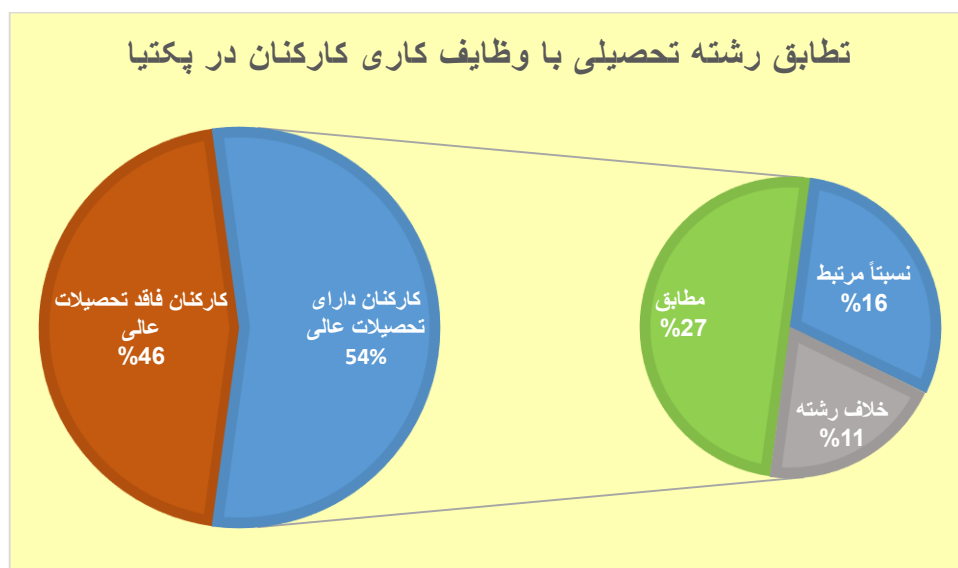
3.11.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات ولایت پکتیا

گراف ()، تحلیل و وضعیت تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات ولایت پکتیا بیانگر یک ساختار منابع بشری نسبتاً نامتوازن و نیازمند اصلاحات اساسی است. طبق این داده‌ها، ۵۴ فیصد کارکنان دارای تحصیلات عالی بوده و ۴۶ فیصد فاقد تحصیلات عالی می‌باشند. این نسبت نشان می‌دهد که اگرچه اکثریت نسبی کارکنان از تحصیلات عالی برخوردار اند، اما سهم قابل ملاحظه‌ای از نیروی کاری بدون تحصیلات اکادمیک بوده که می‌تواند بر کیفیت، موثریت و تخصص محوری خدمات اداری تأثیر منفی بگذارد.

در بخش تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری، تنها ۲۷ فیصد کارکنان در بست‌هایی ایفای وظیفه می‌نمایند که به گونه مستقیم با رشته تحصیلی‌شان مطابقت دارد. این میزان پایین تطابق، بیانگر آن است که اصل شایسته‌سالاری و تخصص‌گرایی در روند استخدام و تعیین بست‌ها

به گونه کامل رعایت نگردیده است. همچنان ۱۶ فیصد کارکنان در کتگوری «نسبتاً مرتبط» قرار دارند که نشان دهنده استفاده از ظرفیت‌های نیمه‌مرتبط می‌باشد؛ هرچند این گروه می‌توانند تا حدودی وظایف را انجام دهند، اما نبود تخصص دقیق می‌تواند باعث کاهش کارایی و کیفیت تصمیم‌گیری‌ها گردد. از جانب دیگر، ۱۱ فیصد کارکنان در بست‌هایی مصروف اند که کاملاً خلاف رشته تحصیلی شان است که این وضعیت به صورت واضح بیانگر ضعف در سیستم جذب و استخدام، عدم تطبیق معیارهای تخصصی، و احتمالاً مداخلات غیرتخصصی در تعیین بست‌ها می‌باشد.

در مجموع، این ارقام نشان می‌دهد که نظام اداری ولایت پکتیا با چالش جدی در زمینه تطابق تخصص با وظیفه مواجه است. پایین بودن میزان تطابق مستقیم (۲۷ فیصد) در کنار موجودیت فیصدی قابل توجه از کارکنان فاقد تحصیلات عالی و یا شاغل در بست‌های غیرمرتبط، می‌تواند منجر به کاهش موثریت ادارات، افزایش خطاهای کاری، و محدود شدن ظرفیت انکشاف نهادی گردد. بناءً، نیاز مبرم به بازنگری در پالیسی‌های استخدامی، تطبیق معیارهای شفاف مبتنی بر تخصص، و سرمایه‌گذاری بر ارتقای ظرفیت مسلکی کارکنان به منظور بهبود کیفیت خدمات عامه به‌وضوح محسوس می‌باشد.



4.11.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای ولایت پکتیا

تحلیل سکتوری تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات ولایت پکتیا نشان می‌دهد که میزان انطباق تخصص با وظیفه در بخش‌های مختلف اداری یکسان نبوده و تفاوت‌های قابل ملاحظه‌ای میان سکتورهای تخنیکی، خدماتی و اداری وجود دارد.

در سکتورهای تخنیکی و مسلکی مانند صحت عامه، فواید عامه، انرژی و آب، مخابرات و زراعت، سطح تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری نسبتاً بلند ارزیابی می‌گردد. در این بخش‌ها، حضور رشته‌های تخصصی مانند طب، فارمسی، انجینیری (سیول و برق)، تکنالوژی معلوماتی و علوم زراعتی بیشتر بوده و کارکنان غالباً مطابق یا حداقل نسبتاً مرتبط با وظایف شان استخدام گردیده‌اند. این وضعیت نشان‌دهنده آن است که ماهیت تخنیکی این ادارات، نیاز به تخصص مشخص داشته و تا حدی اصل شایسته‌سالاری در آن رعایت شده است. با آن‌هم، مواردی از استخدام‌های غیرمرتبط نیز در برخی زیربخش‌ها مشاهده می‌شود که می‌تواند بر کیفیت خدمات تخنیکی تأثیرگذار باشد.

در مقابل، سکتورهای اداری، اجتماعی و خدمات عامه مانند شاروالی، کار و امور اجتماعی، امور مهاجرین، تنظیم امور زندان‌ها و برخی واحدهای معارف، با سطح پایین‌تری از تطابق مواجه‌اند. در این بخش‌ها، استفاده گسترده از رشته‌های عمومی مانند دینی علوم، اداره و منجمنت و حتی رشته‌های غیرمرتبط به‌وضوح دیده می‌شود. این امر بیانگر آن است که در این سکتورها، معیارهای تخصصی کمتر رعایت شده و بیشتر از نیروی کاری با قابلیت‌های عمومی استفاده گردیده است. در نتیجه، میزان «خلاف رشته» و «نسبتاً مرتبط» در این بخش‌ها بلندتر بوده که می‌تواند باعث کاهش موثریت، کندی در انجام امور و ضعف در ارائه خدمات گردد.

در سکتورهای حقوقی و دینی مانند عدلیه، حج و اوقاف و امر بالمعروف، میزان تطابق به گونه قابل ملاحظه‌ای بلند است. حضور رشته‌های مرتبط مانند قضا و خازنوالی، فقه و علوم دینی نشان می‌دهد که این بخش‌ها بیشتر مبتنی بر تخصص‌های مشخص فعالیت می‌کنند و استخدام‌ها تا حد زیادی مطابق با نیازهای وظیفوی انجام شده است. این سکتورها از نظر تطابق، نسبتاً در وضعیت مطلوب‌تری قرار دارند.

در سکتور خصوصی و نهادهای غیر دولتی نیز وضعیت مختلط مشاهده می‌شود. در برخی موارد، به‌ویژه در بخش‌های صحت، مخابراتی و مالی، استخدام‌ها بر اساس تخصص صورت گرفته؛ اما در عین حال، استفاده از رشته‌های غیرمرتبط نیز دیده می‌شود که نشان‌دهنده نبود یک چارچوب منظم و معیاری در تمامی نهادها می‌باشد.

به‌طور کلی، تحلیل سکتوری نشان می‌دهد که هرچه ماهیت وظایف تخصصی‌تر و تکنیکی‌تر باشد، میزان تطابق رشته تحصیلی نیز بلندتر است؛ در حالی که در بخش‌های عمومی و اداری، این تطابق کاهش یافته و استفاده از نیروی غیرمتخصص افزایش می‌یابد. بناءً، جهت بهبود وضعیت، لازم است تا در تمام سکتورها، به‌ویژه بخش‌های اداری و خدماتی، معیارهای شفاف استخدام مبتنی بر تخصص تقویت گردیده و برنامه‌های ارتقای ظرفیت برای کارکنان غیرمرتبط تطبیق گردد تا سطح موثریت و کیفیت خدمات بهبود یابد.

5.11.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات پکتیا

جدول (34) کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی ولایت پکتیا نشان می‌دهد که بیشترین نیاز به متخصصین در رشته‌های **اداره و منجمنت (29%)**، **تکنالوژی (معلوماتی) (20%)**، **اداره و دیپلوماسی (17%)** و **انجینیری سیول (16%)** است که روی هم رفته بیش از 80 درصد کل نیازمندی‌ها را تشکیل می‌دهند. این آمار نشان می‌دهد که تمرکز اصلی بازار کار بر مهارت‌های مدیریتی، تکنالوژیکی، روابط سیاسی-اداری و زیربنایی است. پس از آن، رشته‌های **علوم دینی (11%)**، **ادبیات دری (6%)** و **ادبیات پشتو (5%)** نیز سهم قابل توجهی دارند که بیانگر اهمیت فرهنگی و مذهبی در ساختار اداری پکتیا می‌باشد. سایر رشته‌ها مانند مالی و بانکی، مهندسی برق، مالی و اداری، ژورنالیزم و رشته‌های علوم پایه هر کدام سهم اندکی (1 تا 5%) در کمبود نیروی انسانی دارند. در مجموع، این جدول بیانگر آن است که ادارات پکتیا با کمبود جدی در حوزه‌های **مدیریت، تکنالوژی، دیپلوماسی و انجینیری سیول** روبه‌رو هستند و برای تأمین نیازهای آینده، باید توجه ویژه‌ای به تربیه و آموزش متخصصان در این رشته‌ها صورت گیرد، در حالی که رشته‌های علوم انسانی و دینی نیز نقش پشتیبان و تکمیل‌کننده را ایفا می‌کنند.

تعداد کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی به تفکیک رشته تحصیلی در ولایت پکتیا						
شماره	رشته تحصیلی	فیصدی	شماره	رشته تحصیلی	فیصدی	شماره
1	اداره و منجمنت	29	16	قضا و خازنوالی	2	17
2	تکنالوژی (معلوماتی) (IT)	20	17	دیتایس	2	18
3	اداره و دیپلوماسی	17	19	روانشناسی	2	19
4	انجینیری سیول	16	20	محاسبه	1	20
5	علوم دینی	11	21	حفظ و مراقبت نباتات	1	21
6	ادبیات دری	6	22	شرعیات	1	22
7	ادبیات پشتو	5	23	فارمیسی	1	23
8	انجینیر الکتروتخنیک	5	24	ریاضی	1	24
9	مالی و بانکی	5	25	فقه و قانون	1	25
10	مهندس	5	26	جغرافیه	1	26
11	مالی و اداری	3	27	انجینیر معدن	1	27
12	نیتورک	3	28	وترنری	1	28
13	ژورنالزم	2	29	مالداری	1	29
14	اداره و تجارت	2		تاریخ	1	
15	ام دی	2		جمله تعداد کارکنان	148	

جدول 32: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات پکتیا

12.4. ولایت سمنگان

در ولایت سمنگان، ترکیب رشته‌های تحصیلی کارکنان ادارات امارتی و خصوصی نشان‌دهنده غلبه علوم دینی، رشته‌های صحتی و آموزش‌های عمومی است که بخش عمده نیروی انسانی را تشکیل می‌دهد. در کنار آن، حضور رشته‌های مدیریتی و انجینیری محدود بوده و رشته‌های نوین مانند تکنالوژی معلوماتی و سایر تخصص‌های پیشرفته سهم اندکی دارند.

این وضعیت بیانگر آن است که بازار کار سمنگان هنوز تا حد زیادی بر ساختار سنتی متکی است و در مسیر گذار به سوی تخصص‌گرایی و مدرن سازی قرار دارد. بنابراین، تحلیل رشته‌های تحصیلی در این ولایت می‌تواند مبنای مهمی برای شناخت نیازهای واقعی و جهت‌دهی بهتر به برنامه‌های آموزشی و توسعه منابع انسانی باشد.

1.12.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات سمنگان

جدول (35) نشان می‌دهد که کارکنان ادارات امارتی و خصوصی در ولایت سمنگان از رشته‌های متنوع تحصیلی فارغ شده‌اند، اما توزیع آن‌ها یکسان نیست. بیشترین تعداد کارکنان از رشته علوم دینی (۳۷۶ تن)، نرسینگ (۲۳۶ تن) و عمومی یا دوازده پاس (۱۸۹ تن) می‌باشند که نشان‌دهنده گرایش قوی به علوم دینی و رشته‌های طبی است. پس از آن رشته‌های طب عمومی، قابلگی و اقتصاد ملی نیز جایگاه چشم‌گیر دارند. در مقابل، رشته‌هایی چون تکنالوژی معلوماتی، داکتر ارتوپیدی، داکتر جلدی، و برخی از شاخه‌های انجینیری تنها با یک یا دو نفر نمایندگی شده‌اند که ضعف حضور تخصص‌های نوین و تکنالوژیک را بیان می‌کند. به‌طور کلی، تمرکز اصلی کارکنان بر علوم دینی و شاخه‌های طبی قرار دارد، در حالی که علوم اجتماعی، تکنالوژی و برخی از رشته‌های تخصصی در سطح بسیار پایین حضور دارند که می‌تواند چالش‌هایی در انکشاف ادارات محلی و خصوصی در آینده ایجاد کند.

رشته تحصیلی کارکنان موجود ادارات امارتی و خصوصی در ولایت سمنگان					
شماره	رشته تحصیلی	تعداد	شماره	رشته تحصیلی	تعداد
1	علوم دینی	376	35	حسابداری	6
2	نرسینگ	236	36	فزیوتراپی	6
3	عمومی (دوازده پاس)	۱۸۹	37	ادبیات پشتو	5
4	طب عمومی	129	38	جغرافیه	5
5	قابلگی	124	39	ژورنالیزم عمومی	5
6	اقتصاد ملی	105	40	شرعیات عمومی	5
7	قضا و حارنوالی	۸۰	41	اکسری	4
8	ابیات دری	73	42	انجینیری نفت گاز	4
9	انجینیری ساختمانی	51	43	بیولوژی	4
10	علوم اجتماعی	42	44	تکنالوژی طبی	4
11	انجینیری جیولوژی معدن	40	45	روان شناسی	4
12	کمپیوترسیانس عمومی	36	46	انجینیری جیودیزی	3
13	تعلیم و تربیه	32	47	انجینیری میخانیکی	3
14	داکتر داخله عمومی	31	48	داکتر اطفال	3
15	مالی و بانکی	28	49	اداره عامه	2
16	اگرانومی	26	50	استومالوژی	2
17	فارمسی	26	51	انجینیر آب های زیر زمینی	2
18	حقوق و علوم سیاسی	25	52	انجینیر هایدورتخنیک	2
19	ادبیات انگلسی	22	53	انجینیری برق	2
20	ریاضی	21	54	انستیزی	2

2	تفسیر العلوم القرآن	55	20	تاریخ	21
2	ثقافت اسلامی	56	20	زراعت عمومی	22
2	حفاظت نباتات	57	۱۸	اداره و تجارت	23
2	داکتر جراح	58	16	اداره و مدیریت	24
2	روابط بین الملل	59	16	فقه و قانون	25
2	علوم فرهنگی	60	15	لابراتوار	26
2	فرهنگ اسلامی	61	14	جنگلات و باغداری	27
2	داکتر نسایی ولادی	62	14	وترزنی	28
2	هایدروکلچر	63	13	تعلیمات اسلامی	29
1	انجیره‌هایدورلوزی	64	13	فزیک	30
3	تکنالوزی کیمیاوی	65	13	کیمیا	31
1	داکتر جلدی	66	11	اداره و دیپلوماسی	32
1	داکتر ارتوپیدی	67	7	تکشن دندان	33
1	تکنالوزی معلوماتی	68	7	توسعه زراعتی	34

جدول 33: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات سمنگان

2.12.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات سمنگان

جدول (36) بیانگر یک تغییر تدریجی در نیازهای ادارات امارتی و خصوصی ولایت سمنگان است. در وضعیت کنونی، رشته‌های علوم دینی، کمپیوترساینس، اداره و مدیریت و اقتصاد ملی بیشترین اهمیت را دارند که نشان می‌دهد هنوز هم ترکیبی از نیازهای سنتی (علوم دینی و شرعیات) و نیازهای جدید (تکنالوزی و مدیریت) بر بازار کار حاکم است. در بخش طب نیز رشته‌هایی چون داکتر نسایی ولادی و طب عمومی سهم قابل توجهی دارند که ناشی از ضرورت‌های فوری در بخش صحت و خدمات بهداشتی است.

اما در پیش‌بینی آینده، تغییر جهت محسوسی دیده می‌شود: تکنالوزی معلوماتی با درصد بالاتر در صدر قرار می‌گیرد که بیانگر حرکت جامعه به سمت دیجیتالی شدن و استفاده بیشتر از فناوری‌های نوین است. علاوه بر آن، افزایش نیاز به رشته‌های طبی چون داکتر داخله عمومی، داکتر نسایی ولادی، داکتر جراح و رشته‌های مرتبط با لابراتوار، رادیولوزی و التراسوند نشان می‌دهد که با رشد جمعیت و افزایش دسترسی به خدمات صحتی، تقاضا برای کادر متخصص صحتی بیشتر خواهد شد. همچنین رشد تقاضا برای رشته‌های انجینری ساختمانی، معادن و آب‌رسانی بازتاب‌دهنده نیاز به توسعه زیرساخت‌های شهری و بهره‌برداری از منابع طبیعی ولایت سمنگان است.

از سوی دیگر، کاهش نسبی اهمیت علوم دینی در آینده (از ۹٫۵٪ به ۵٫۷۴٪) بیانگر آن است که گرچه این رشته همچنان جایگاه خود را حفظ می‌کند، اما ضرورت‌های توسعه‌ای و اقتصادی، وزن بیشتری پیدا می‌نمایند. در کنار آن، رشته‌هایی مانند مدیریت حوادث، ژورنالیزم، و ادبیات سهم اندکی دارند که بیانگر کم‌توجهی به حوزه‌های فرهنگی و اطلاع‌رسانی است، در حالی که این حوزه‌ها نیز می‌توانند نقش مهمی در توسعه اجتماعی و ارتقای آگاهی ایفا کنند.

به صورت کلی، تحلیل مقایسه‌ای میان حال و آینده نشان می‌دهد که ولایت سمنگان به سمت تخصصی شدن، مدرنیزه شدن و تقویت بخش‌های طبی، مدیریتی، تکنالوزیک و زیربنایی حرکت می‌کند و اگر برنامه‌ریزی آموزشی و منابع انسانی به‌موقع صورت گیرد، می‌تواند پاسخگوی این تغییرات باشد.

نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات امارتی و خصوصی ولایت سمنگان					
شماره	نیاز رشته تحصیلی فعلی	فیصدی	شماره	نیاز رشته تحصیلی در آینده	فیصدی
1	کمپیوترساینس عمومی	10.6%	1	تکنالوزی معلوماتی	11.48%
2	علوم دینی	9.5%	2	داکتر داخله عمومی	7.18%
3	اداره و مدیریت	8.4%	3	اداره و مدیریت	6.70%

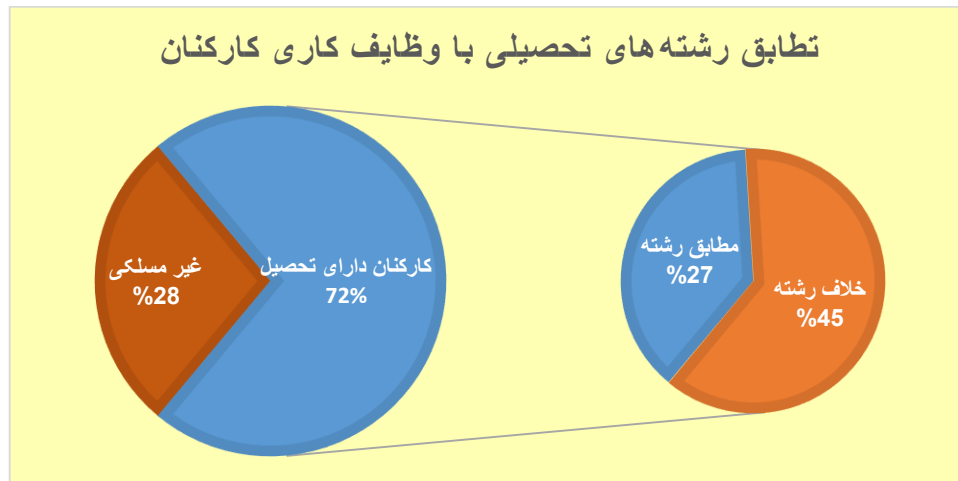
6.70%	اقتصاد ملی	4	7.3%	اقتصاد ملی	4
5.74%	کمپیوتر ساینس عمومی	5	5.6%	حقوق و علوم سیاسی	5
5.74%	علوم دینی	6	5.6%	داکتر نسایی ولادی	6
5.26%	انجنیر ساختمانی	7	5.0%	طب عمومی	7
4.78%	حقوق و علوم سیاسی	8	3.9%	تکنالوژی معلوماتی	8
4.78%	داکتر نسایی ولادی	9	3.9%	شرعیات	9
4.31%	امور مالی و بانکی	10	3.9%	محاسبه	10
3.35%	فارمسی	11	3.4%	زراعت عمومی	11
3.35%	فقه و قانون	12	3.4%	اداره و تجارت	12
2.87%	لابراتوار	13	3.4%	انجنیر ساختمانی	13
2.39%	انجینری جیولوژی معادن	14	3.4%	فقه و قانون	14
2.39%	شرعیات	15	2.8%	انجینری برق	15
2.39%	انجنیر استخراج معادن	16	2.8%	داکتر داخله عمومی	16
2.39%	قابلیگی عالی	17	2.2%	تعلیم و تربیه	17
2.39%	محاسبه	18	1.7%	انجینری جیولوژی معادن	18
1.91%	زراعت عمومی	19	1.7%	داکتر اطفال	19
1.91%	انجنیر آب رسانی	20	1.7%	نرسینگ عالی	20
1.91%	داکتر جراح	21	1.1%	ادبیات ازبیکی	21
1.44%	انجینری برق	22	1.1%	امور مالی بانکی	22
1.44%	انجینری دیزانر	23	1.1%	انجنیر استخراج معادن	23
1.44%	ایکوکاردیگرافی	24	1.1%	انجینری دیزاین	24
1.44%	داکتر اطفال	25	1.1%	داکتر ارتوپیدی	25
0.96%	حقوق قضا	26	1.1%	ژورنالیزم	26
0.96%	نرسینگ عالی	27	0.6%	اداره عامه	27
0.48%	التراسوند	28	0.6%	وترنری	28
0.48%	ادبیات انگلسی	29	0.6%	ادبیات دری	29
0.48%	رادولوژی	30	0.6%	انجینری آب رسانی	30
0.48%	ژورنالیزم	31	0.6%	داکتر دندان	31
0.48%	مدیریت حوادث	32	0.6%	مدیریت حوادث	32

جدول 34: نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات سمنگان

3.12.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات سمنگان

با توجه به گراف (37)، تحلیل تطابق رشته‌های تحصیلی کارکنان امارتی و خصوصی در ولایت سمنگان به شرح زیر است: در میان کل کارکنان، ۷۲٪ دارای تحصیلات عالی هستند و ۲۸٪ غیرمسلکی محسوب می‌شوند. این نشان می‌دهد که اکثریت کارکنان از سطح تحصیلات دانشگاهی برخوردارند و بخش قابل توجهی از نیروی کار، پتانسیل علمی لازم برای فعالیت در بخش‌های تخصصی را داراست. با تمرکز بر تطابق رشته با وظایف کاری، مشخص می‌شود که تنها ۲۷٪ کارکنان در مشاغل خود مطابق رشته تحصیلی فعالیت می‌کنند، در حالی که ۴۵٪ کارکنان در مشاغل خلاف رشته تحصیل‌شان مشغول هستند. این اختلاف معنادار نشان می‌دهد که بخش زیادی از کارکنان با تخصص‌های متفاوت، در موقعیت‌هایی کار می‌کنند که مستقیماً با رشته تحصیلی‌شان مرتبط نیست.

به عبارت دیگر، با وجود اینکه اکثر کارکنان تحصیلات عالی دارند، فقط حدود یک سوم آن‌ها به طور مستقیم در زمینه تحصیلی خود فعالیت می‌کنند و بیش از نیمی از افراد یا در مشاغل غیرمرتبط یا بدون تحصیلات تخصصی مشغول به کارند. این وضعیت می‌تواند به چالش‌هایی مانند بهره‌وری پایین، نیاز به آموزش‌های تخصصی داخلی و تخصیص ناکارآمد نیروی انسانی منجر شود. در مجموع، تحلیل نشان می‌دهد که تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در ولایت سمنگان هنوز محدود است و ظرفیت علمی کارکنان به طور کامل مورد استفاده قرار نگرفته است.



گراف 12: تطابق رشته‌های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان

4.12.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای سمنگان

تحلیل تطابق رشته تحصیلی کارکنان ولایت سمنگان بر اساس سکتور نشان می‌دهد که وضعیت تطابق در بخش‌های مختلف متفاوت است. در ادارات تخصصی و فنی مانند صحت عامه، شفاخانه‌ها، آب و انرژی و پروژه‌های مهندسی، بیشترین تطابق رشته مشاهده می‌شود و کارکنان عمدتاً مطابق تحصیلات عالی خود فعالیت می‌کنند، اگرچه درصدی خلاف رشته نیز وجود دارد. در مقابل، ادارات اداری، مالی و عمومی مانند شاروالی‌ها، مستوفیت و امور کارکنان، بیشترین درصد کارکنان خلاف رشته را دارند و تطابق رشته پایین است، که نشان‌دهنده نیاز به آموزش داخلی و بازنگری در تخصیص نیروها است. در بخش خصوصی و آموزشی، تطابق رشته نسبتاً متوسط تا بالا است، به ویژه در پوهنچی‌ها و کلینیک‌ها که وظایف تخصصی دارند، اما در بخش‌های پشتیبانی و اداری هنوز عدم تطابق دیده می‌شود. به طور کلی، هرچند اکثر کارکنان دارای تحصیلات عالی هستند، تنها بخشی از آن‌ها در زمینه تحصیلی خود فعالیت می‌کنند و تطابق رشته بیشتر در سکتورهای تخصصی و فنی مشاهده می‌شود، در حالی که ادارات عمومی و اداری کمترین تطابق را دارند.

5.12.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات سمنگان

جدول (37) کمبود کارکنان در ادارات امارتی و خصوصی ولایت سمنگان نشان می‌دهد که بیشترین نیاز به رشته کمپیوترساینس عمومی (۷ نفر) و تکنالوژی معلوماتی (۴ نفر) وجود دارد که بازتابی از اهمیت روزافزون بخش تکنالوژی و دیجیتالی‌سازی در ادارات است. پس از آن، اقتصاد ملی (۴ نفر) و محاسبه (۲ نفر) نیز از جمله رشته‌های مورد نیاز می‌باشند که بیانگر ضرورت تقویت بخش‌های مالی و اقتصادی در ساختار اداری و خصوصی است. کمبود در رشته امور مالی و بانکی (۱ نفر) نیز نشان‌دهنده توجه به مدیریت منابع مالی در این نهادها است. به طور کلی، داده‌ها بیانگر آن است که بیشترین کمبود در بخش‌های مرتبط با تکنالوژی و مدیریت مالی وجود دارد و این می‌تواند به عنوان اولویت اصلی در برنامه‌ریزی برای تربیت نیروی انسانی متخصص در ولایت سمنگان مدنظر قرار گیرد.

تعداد کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی به تفکیک رشته تحصیلی در ولایت سمنگان	
تعداد	رشته تحصیلی
2	محاسبه

7	کمپیوترساینس عمومی
4	تکنالوژی معلوماتی
۴	اقتصاد ملی
1	امور مالی و بانکی

جدول 35: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات سمنگان

13.4. ولایت هلمند

در ولایت هلمند، ترکیب رشته‌های تحصیلی کارکنان ادارات امارتی و خصوصی بازتابی روشن از ساختار سنتی نیروی انسانی در کنار نیازهای روبه‌رشد توسعه‌ای این ولایت است. مطالعه‌ها نشان می‌دهد که بخش عمده کارکنان از رشته‌های عمومی و علوم دینی تشکیل شده‌اند، در حالی که رشته‌های تخصصی مانند انجینری، تکنالوژی معلوماتی، علوم طبی و مدیریتی سهم محدودتری دارند. این وضعیت بیانگر آن است که هلمند هنوز در مرحله گذار از یک ساختار سنتی به سوی نظام کاری تخصص محور و مدرن قرار دارد. از یک سو نیازهای فوری در بخش زیربنا، صحت و اداره محسوس است و از سوی دیگر، کمبود نیروی متخصص در رشته‌های نوین می‌تواند چالشی جدی برای توسعه پایدار در آینده ایجاد کند. بنابراین، تحلیل رشته‌های تحصیلی در هلمند زمینه‌ای مهم برای درک وضعیت موجود و جهت‌دهی به برنامه‌های آموزشی و توسعه منابع انسانی این ولایت فراهم می‌سازد.

1.13.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات هلمند

جدول (38) نشان می‌دهد که بیشترین کارکنان ادارات امارتی و خصوصی در ولایت هلمند از رشته‌های عمومی (۴۰ نفر) و علوم دینی (۳۹ نفر) هستند که بیانگر غلبه رشته‌های عمومی و دینی در ساختار نیروی انسانی این ولایت می‌باشد. پس از آن، رشته انجینری سیول/ساختمانی با ۲۲ نفر جایگاه سوم را دارد که اهمیت توسعه زیربنایی را در منطقه نشان می‌دهد. رشته‌های اداره و تجارت (۱۳ نفر) و اداره و مدیریت (۶ نفر) نیز سهم قابل ملاحظه‌ای دارند، در حالی که بسیاری از رشته‌های تخصصی مانند نرسینگ، مالی و بانکی، اداره و پالسی، محیط زیست، انجینری برق، دیزاین و نیت‌ورکینگ تنها با یک نفر حضور دارند. این تفاوت چشم‌گیر نمایانگر عدم توازن در ترکیب منابع انسانی است؛ به این معنا که رشته‌های کلیدی و مورد نیاز برای توسعه تخصصی، تکنالوژیک و خدماتی در سطح بسیار پایین قرار دارند. به طور کلی، ترکیب نیروی انسانی در هلمند بیشتر بر علوم عمومی و دینی متمرکز است و کمبود شدید در بخش‌های طبی، تکنالوژیک و مدیریتی می‌تواند در آینده به عنوان یک چالش جدی برای رشد ادارات و سکتور خصوصی این ولایت مطرح گردد.

تعداد کارکنان موجود به تفکیک رشته‌های تحصیلی در ادارات امارتی و خصوصی در ولایت هلمند					
شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد	شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد
1	عمومی (دوازده پاس)	40	35	محاسبه	3
2	علوم دینی	39	36	زراعت اگرونومی	2
3	انجینری سیول/ساختمانی	22	37	اجتماعیات	1
4	اداره و تجارت	13	38	انجینری انرژی و برق	1
5	اداره و مدیریت	6	39	انجینری دیزاین	1
6	اداره و دیپلماسی	4	40	نیت ورکینگ	1
7	ادبیات پشتو	4	41	چاپیریال/محیط زیست	1
8	تعلیم و تربیه	3	42	فقه و قانون	1
9	حقوق علوم سیاسی	3	43	اداره و پالسی	1
10	قضا و خازنوالی	3	44	مالی و بانکی	1
11	کمپیوتر ساینس عمومی	3	45	نرسینگ	1

جدول 36: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات هلمند

2.13.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات هلمند

بر اساس تحلیل جدول (39)، وضعیت کنونی و آینده نیازهای رشته‌های تحصیلی در ولایت هلمند بازتاب‌دهنده تغییرات ساختاری در بازار کار و اولویت‌های توسعه‌ای این ولایت است. در حال حاضر، رشته‌های اقتصاد ملی، کمپیوتر ساینس عمومی، انجینری سیول، طب معالجوی و اداره و مدیریت بیشترین تقاضا را دارند که نشان‌دهنده تمرکز ادارات دولتی و خصوصی بر رشد اقتصادی، بازسازی زیربناها، ارائه خدمات صحتی و دیجیتالی سازی امور اداری است. در عین حال، وجود رشته‌هایی چون حقوق عمومی، شرعیات و علوم دینی بیانگر اهمیت تداوم بخش‌های عدلی، قضایی و دینی در ساختار اداری ولایت می‌باشد.

در پیش‌بینی نیازهای آینده، گرایش روشن به سمت رشته‌های تخنیکی و تکنالوژیک مشاهده می‌شود. رشته‌ی کمپیوتر ساینس عمومی با ۱۷,۱٪ در صدر فهرست قرار گرفته و رشد سریع استفاده از تکنالوژی و دیجیتالی شدن نظام‌های اداری و تجارتي را نشان می‌دهد. پس از آن، رشته‌های اقتصاد ملی (۱۴,۴٪) و انجینری سیول (۱۰,۷٪) قرار دارند که نشان می‌دهد برنامه‌های آینده ولایت هلمند بر بازسازی، توسعه شهری و خودکفایی اقتصادی استوار خواهد بود. رشته‌های جدیدی چون تکنالوژی معلوماتی، انجینری برق، روان‌شناسی، زراعت و محیط زیست نیز در فهرست پیش‌بینی‌ها دیده می‌شوند، که بیانگر درک تازه از نیاز به نیروی انسانی متخصص برای حمایت از توسعه پایدار و خدمات اجتماعی است.

از سوی دیگر، کاهش فیصدی رشته‌هایی مانند علوم دینی، شرعیات و حقوق در آینده نسبت به حال حاضر، نشان می‌دهد که جامعه به تدریج از تمرکز سنتی بر علوم دینی به سوی علوم کاربردی و بازارمحور در حرکت است. این تغییر بیانگر نیاز روزافزون به مهارت‌های فنی و مدیریتی است تا هلمند بتواند با تحولات اقتصادی، صنعتی و تخنیکی کشور هماهنگ شود.

در نتیجه، می‌توان گفت که ولایت هلمند در مسیر گذار از یک ساختار عمدتاً اداری و زراعت‌محور به سوی اقتصادی متکی بر دانش، تکنالوژی و مهارت‌های فنی قرار دارد. بنابراین، سرمایه‌گذاری در آموزش‌های عالی تخنیکی، برنامه‌ریزی برای تربیه متخصصان در رشته‌های کمپیوتر، انجینری، برق، زراعت مدرن و مدیریت نوین می‌تواند نقش کلیدی در تأمین نیازهای آینده و پیشرفت همه‌جانبه این ولایت ایفا کند.

نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات امارتی و خصوصی ولایت هلمند					
شماره	نیاز رشته تحصیلی فعلی	فیصدی	شماره	نیاز رشته تحصیلی در آینده	فیصدی
1	اقتصاد ملی	16.1%	1	کمپیوتر ساینس عمومی	17.1%
2	کمپیوتر ساینس عمومی	12.9%	2	اقتصاد ملی	14.4%
3	انجینری سیول	10.5%	3	انجینری سیول	10.7%
4	طب معالجوی عمومی	8.9%	4	اداره و مدیریت	7.0%
5	حقوق عمومی	8.9%	5	طب عمومی معالجوی	5.3%
6	اداره و مدیریت	8.9%	6	حقوق عمومی	5.3%
7	شرعیات عمومی	7.3%	7	شرعیات عمومی	3.7%
8	علوم دینی	4.8%	8	تکنالوژی معلوماتی	3.7%
9	نرسنگ	3.2%	9	انجینر برق	2.7%
10	ژورنالیزم عمومی	2.4%	10	زراعت عمومی	3.2%
11	تکنالوژی معلوماتی	2.4%	11	روان‌شناسی	2.1%
12	انجینری برق	2.4%	12	علوم دینی	2.7%

1.6%	ژورنالیزم	13	1.6%	فارمسی	13
1.6%	نرسنگ	14	1.6%	قابلیگی	14
1.1%	فارمسی	15	1.6%	زراعت عمومی	15
1.1%	متخصص روانی	16	1.6%	روان شناسان	16
1.1%	حفاظه نباتات	17	1.6%	دیپلوماسی	17
1.1%	انجینر آب رسانی	18	1.6%	ادبیات پشتو	18
1.1%	اگرانومی	19	1.6%	انجینیری انرژی	19
1.6%	اداره و تجارت	20	1.6%	امور مالی بانکی	20
0.5%	هارکلچر	21	0.8%	معلوماتی تکنالوژی	21
0.5%	نسای و لادی متخصص	22	0.8%	محاسبه	22
0.5%	نړیوال اړیکې	23	0.8%	متخصص ولادی نسایی	23
0.5%	قضا و څارنوالی	24	0.8%	قضا و څارنوالی	24
0.5%	فقه و قانون	25	0.8%	فقه و قانون	25
0.5%	اداره عامه	26	0.8%	علوم سیاسی	26
0.5%	طبی تکنالوژی	27	0.8%	ریاضی	27
0.5%	ستوماتو لوژی	28	0.8%	مالداری	28
0.5%	چاپیریال ساتنه	29	0.8%	ټولنیز علوم	29
0.5%	جی ای سی	30	0.8%	تربیت بدنی	30
0.5%	تربیت بدنی	31	0.8%	تاریخ	31
0.5%	ادبیات پښتو	32	0.8%	انستیزی	32
0.5%	پروگرامینک	33	0.8%	انجینر معدن	33
0.5%	ادبیات انگلیسی	34	0.8%	التراساوند متخصص	34
0.5%	انستیزی	35	0.8%	اداره و تجارت	35
0.5%	انجینیری انرژی	36	0.8%	مهندسی انجینیری	36
0.5%	انجینر معدن	37	0.8%	اداره عامه	37
0.5%	امور مالی بانکی	38	0.8%	بیومیدیکل انجینران	38
0.5%	ارتباطات عامه	39			
0.5%	اداره و دیپلوماسی	40			
0.5%	متخصص اطفال	41			
0.5%	فارمسی	42			

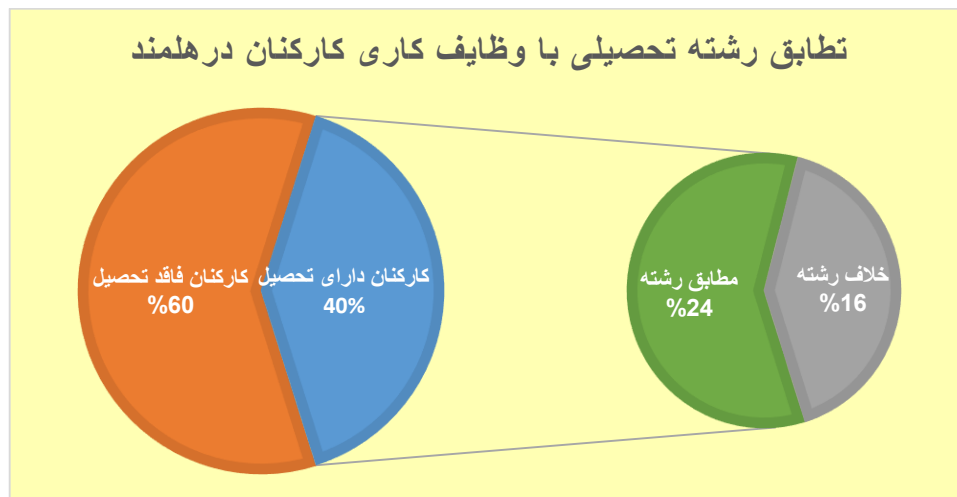
جدول 37: نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات هلمند

3.13.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات هلمند

تحلیل گراف (13) تطابق رشته‌های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات امارتی و خصوصی ولایت هلمند نشان می‌دهد که وضعیت کارکنان از نظر تحصیلات و ارتباط رشته با شغل متنوع است. بر اساس شاخص‌ها، حدود ۴۰٪ از کارکنان دارای تحصیلات عالی هستند و متباقی یعنی ۶۰٪ فاقد تحصیلات رسمی یا تکمیل نشده‌اند. این وضعیت نشان‌دهنده تمرکز کمتر روی استخدام نیروی تحصیلکرده و ضرورت برنامه‌ریزی آموزشی برای ارتقای سطح تحصیلات کارکنان است.

از نظر تطابق رشته با وظایف کاری، ۲۴٪ کارکنان در شغل خود مطابق با رشته تحصیلی‌شان فعالیت می‌کنند؛ به عبارتی، حدود یک چهارم کارکنان در زمینه‌ای مشغول کار هستند که با تخصص آموزشی‌شان هم‌راستا است. در مقابل، ۱۷٪ کارکنان خلاف رشته خود کار می‌کنند، یعنی بخش قابل

توجهی از نیروی کار در شغل‌هایی فعالیت دارند که تخصص تحصیلی آنها با وظایف شغلی‌شان همخوانی ندارد. این موضوع می‌تواند باعث کاهش بهره‌وری، نیاز به آموزش‌های تکمیلی و برنامه‌های جابجایی مناسب برای تطبیق نیروی کار با نیازهای واقعی ادارات شود. در مجموع، تحلیل شاخص‌ها نشان می‌دهد که هرچند بخش محدودی از کارکنان مطابق با رشته تحصیلی خود کار می‌کنند، بیش از نیمی از کارکنان یا فاقد تحصیلات عالی هستند یا خلاف رشته در شغل‌هایشان ایفای وظیفه می‌کنند. این وضعیت نیازمند سیاست‌های آموزشی، استخدامی و تخصصی‌سازی نیروها برای افزایش تطابق رشته و شغل و بهبود کارایی ادارات است.



گراف 13: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در هلمند

4.13.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای هلمند

تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که وضعیت کارکنان از نظر تطابق رشته تحصیلی با شغل بسیار متنوع است و بین بخش‌ها و رشته‌های مختلف تفاوت قابل توجهی وجود دارد. این تحلیل به سه دسته کلی تقسیم می‌شود: بخش‌های با بیشترین تطابق، بخش‌های با تطابق متوسط، و بخش‌های با کمترین تطابق.

۱. بخش‌هایی با بیشترین تطابق رشته و وظیفه

در این بخش‌ها کارکنان عمدتاً در رشته‌های مرتبط با وظایف شغلی خود فعالیت می‌کنند و بهره‌وری بالاتر و تخصصی‌تری دارند: خدمات انجینیری (100% مطابق): تمام کارکنان دارای رشته مهندسی یا مرتبط با ساخت و ساز هستند و شغل آنان با تحصیلات‌شان کاملاً هماهنگ است.

- امور علمی، دندان، اصلاحات اداری (100% مطابق): کارکنان کاملاً در حوزه تخصصی خود مشغول کار هستند.
- معدن (84.6% مطابق): اکثریت کارکنان در رشته‌های مهندسی معدن و علوم مرتبط با وظایف شغلی خود کار می‌کنند.
- امور کار (80% مطابق): کارکنان دارای تحصیلات مهندسی و مدیریت، تطابق بالایی با شغل خود دارند.
- کلینک (65% مطابق): کارکنان بخش پزشکی، نرسینگ و طب معالجوی با وظایف خود هماهنگ‌اند.
- AHDS موسسه (65.2% مطابق): تطابق قابل توجهی در رشته‌های پزشکی و پرستاری مشاهده می‌شود.
- این بخش‌ها نشان‌دهنده موفقیت نسبی در استخدام و نگهداشت نیروی کار متخصص هستند و تمرکز آنها بر تطابق تخصص و شغل مشهود است.

۲. بخش‌هایی با تطابق متوسط (40% تا 60%)

- در این بخش‌ها، کارکنان ترکیبی از مطابق و غیرمطابق با رشته تحصیلی خود دارند:
- پوهنتون (50.7% مطابق) و دفتر پوهنتون (55.6% مطابق): نیمی از کارکنان با رشته مرتبط در آموزش یا مدیریت آموزشی فعالیت می‌کنند، در حالی که نیمی دیگر خلاف رشته مشغولند.

• معارف (58.8٪ مطابق) و حوزوی (57.1٪ مطابق): بخشی از کارکنان با رشته‌های تخصصی خود همخوانی دارند و بخش دیگری خلاف رشته فعالیت می‌کنند.

• تنظیم اب (50٪ مطابق) و برخی بخش‌های اداری مانند مالی و اداری، اداره امور محبوسین: درصد تطابق متوسط است، معمولاً به دلیل تنوع رشته‌های تحصیلی کارکنان.

این وضعیت نشان‌دهنده وجود نیروی کار نیمه‌متخصص یا نیاز به آموزش تکمیلی برای تطبیق بهتر رشته و شغل است.

۳. بخش‌هایی با کمترین تطابق (>40٪)

در این بخش‌ها بخش عمده کارکنان در رشته‌های غیرمرتبط با شغل فعالیت می‌کنند که می‌تواند بر بهره‌وری و کیفیت خدمات تأثیر منفی داشته باشد:

• تضمین کیفیت (11.8٪ مطابق) → تقریباً تمام کارکنان خلاف رشته خود کار می‌کنند.

• تعلیمات عمومی (17.2٪ مطابق)

• انکشاف دهات (22.6٪ مطابق)

• عشر و ذکات (25٪ مطابق)

• میدان هوایی (25٪ مطابق)

• تربیت بدنی (28.6٪ مطابق)

• مالی و اداری (28.6٪ مطابق)

این بخش‌ها نیازمند برنامه‌ریزی برای آموزش تکمیلی، جابجایی یا استخدام نیروی متخصص هستند تا تطابق بین شغل و تحصیلات افزایش یابد.

5.13.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات هلمند

یافته‌ها نشان می‌دهد که ولایت هلمند با کمبود شدید نیروی متخصص در رشته‌های نوین و پیشرفته علمی روبه‌رو است. رشته‌هایی چون **انجینری فضایی، علوم دریایی، فزیک نیوکلیی (Nuclear Physics)**، **بیوتکنالوژی (Biotechnology)** و **هوش مصنوعی** در میان ادارات امارتی و خصوصی به‌طور قابل ملاحظه‌ای فاقد نیروی کاری متخصص‌اند. این رشته‌ها عموماً از جمله علوم پیشرفته و استراتژیک به شمار می‌روند که در کشورهای توسعه‌یافته برای رشد تکنالوژی، انرژی، زراعت پیشرفته و امنیت ملی اهمیت حیاتی دارند. نبود متخصصان در این بخش‌ها بیانگر عقب‌ماندگی علمی و تخنیکی ولایت و در کل کشور در عرصه‌های مدرن است. با توجه به تحولات جهانی و افزایش نیاز به تکنالوژی‌های نو، هلمند در آینده برای رشد پایدار و خودکفایی اقتصادی به تربیه کادرهای مسلکی در رشته‌های ذکرشده ضرورت جدی دارد. بنابراین، ایجاد برنامه‌های تحصیلی در دانشگاه‌ها، اعزام محصلان به بورس‌های خارجی و جلب همکاری موسسات علمی بین‌المللی می‌تواند نقش اساسی در پر کردن این خلأ علمی و تکنالوژیک ایفا کند.

14.4. ولایت کاپیسا

تحلیل رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات امارتی و خصوصی ولایت کاپیسا نشان می‌دهد که ساختار نیروی انسانی این ولایت ترکیبی از علوم دینی، رشته‌های آموزشی و تخصص‌های طبی است، در حالی که رشته‌های تخنیکی، تکنالوژیک و مدیریتی هنوز سهم محدودتری دارند. این وضعیت بیانگر یک نظام نیروی انسانی در حال گذار است که از یک‌سو بر ظرفیت‌های سنتی و اجتماعی تکیه دارد و از سوی دیگر به تدریج به سمت نیازهای مدرن مانند تکنالوژی معلوماتی، مدیریت، اقتصاد و خدمات تخصصی صحنه حرکت می‌کند.

از طرف دیگر، عدم توازن میان رشته‌های پرنفوس و رشته‌های کم‌نماینده نشان می‌دهد که بازار کار و نظام استخدامی هنوز به اندازه کافی با نیازهای توسعه‌ای و آینده‌محور هم‌سو نشده است. در نتیجه، مطالعه این ساختار می‌تواند زمینه‌ساز شناخت دقیق‌تر کمبودها، اولویت‌های آموزشی و جهت‌گیری‌های لازم برای تقویت منابع بشری در ولایت کاپیسا باشد.

1.14.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات کاپیسا

مطالعه جدول (40) نشان می‌دهد که در ادارات امارتی و خصوصی ولایت کاپیسا بیشترین کارکنان از رشته‌های علوم دینی (۲۸۵ نفر)، تعلیم و تربیه (۱۶۸ نفر) و شرعیات (۹۶ نفر) فارغ شده‌اند که نشان‌دهنده غلبه رشته‌های علوم اسلامی و تربیتی در میان کارمندان است. در کنار آن، رشته‌های طبی مانند طب عمومی، نرسینگ، داخله، جراحی و سایر تخصص‌های صحتی در مجموع سهم قابل توجهی (بیش از ۲۰۰ نفر) را تشکیل می‌دهند که بیانگر نیاز گسترده به خدمات صحتی در این ولایت می‌باشد. رشته‌های زراعتی چون زراعت عمومی، باغداری، جنگلات و وترنری نیز حضور چشمگیری دارند که اهمیت سکتور زراعت را در ساختار اقتصادی و اداری کاپیسا برجسته می‌سازد. در عین حال، رشته‌های معاصر مانند انجینری ساختمانی، کمپیوتر ساینس و تکنالوژی معلوماتی سهم اندکی داشته‌اند که بیانگر کمبود متخصصین تکنیکی و تکنالوژیک است. رشته‌های مرتبط با حقوق، اقتصاد، اداره و تجارت نیز نسبتاً پایین می‌باشند و در بخش‌های تخصصی‌تر مانند دندان پزشکی، رادیولوژی، ارتوپیدی و صحت عامه حضور بسیار محدود است. در مجموع، این ترکیب نشان می‌دهد که تمرکز نیروی انسانی بیشتر بر علوم دینی و تعلیمی است، در حالی که برای انکشاف همه‌جانبه ولایت نیاز است تا ظرفیت سازی در رشته‌های تکنیکی، طبی تخصصی و تکنالوژیک به صورت جدی تقویت گردد.

رشته تحصیلی کارکنان موجود ادارات امارتی و خصوصی در ولایت کاپیسا					
شماره	رشته تحصیلی	تعداد	شماره	رشته تحصیلی	تعداد
1	علوم دینی	285	27	فزیک	14
2	تعلیم و تربیه	168	28	داکتر اطفال	12
3	شرعیات	96	29	ژور نالیزم عمومی	12
4	طب عمومی	72	30	فارمسی	12
5	ادبیات دری	66	31	حفاظت نباتات	11
6	زراعت عمومی	65	32	تاریخ	10
7	نرسینگ	63	33	اداره و تجارت	6
8	انجینری ساختمانی	54	34	تکنالوژی معلوماتی	5
9	عمومی (دوازده پاس)	65	35	لابراتوار	5
10	حقوق عمومی	45	36	واکسیناتور	5
11	ساینس عمومی	41	37	ادبیات پشتو	4
12	اقتصاد ملی	38	38	انجینری برق	4
13	ریاضی	37	39	تکنیشن اکسری	4
14	ادبیات انگلیسی	25	40	حقوق و علوم سیاسی	4
15	کیمیا	24	41	داکتر نسائی ولادبی	4
16	فقه و قانون	23	42	داکتر رادیولوژی	4
17	قابلیگی	23	43	مدیریت منابع اب	3
18	وترنری	21	44	دارمعلمین	3
19	داکتر داخله عمومی	20	45	انجینری مهندسی	2
20	باغداری و جنگلات	19	46	داکتر ارتوپیدی	2
21	جغرافیه	19	47	محاسبه	2
22	داکتر جراح	19	48	قضاوآرنوالی	1
23	بیولوژی	18	49	اداره و دیپلماسی	1
24	علوم اجتماعی	30	50	داکتر دندان	1
25	داکتر تغذیه	16	51	داکتر گوش وکلون	1
26	کمپیور ساینس عمومی	15	52	صحت عامه	1

1500	جمله شد		
------	---------	--	--

جدول 38: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات کاپیسا

2.14.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات کاپیسا

در جدول (41) دیده می‌شود که **تکنالوژی‌های اطلاعاتی** هم در حال حاضر (۱۵,۵٪) و هم در پیش‌بینی آینده (۱۳,۹٪) در صدر قرار دارد؛ این نشان می‌دهد که در ادارات امارتی و خصوصی کاپیسا دیجیتالی‌سازی و استفاده از سیستم‌های نوین تخنیک به یک نیاز اساسی و پایدار مبدل شده است. نیاز امروز بیشتر مربوط به دیجیتال‌سازی امور اداری، ثبت و ضبط اسناد، سیستم‌های مالی و امنیتی می‌باشد، در حالی که در آینده این ضرورت به سمت خدمات آنلاین، بانکداری الکترونیکی، تجارت دیجیتال و حکومت‌داری الکترونیکی گسترش خواهد یافت.

از سوی دیگر، در حال حاضر رشته‌های **حقوق عمومی (۹,۳٪) و اداره و مدیریت (۸,۱٪)** جایگاه بلند دارند که بازتاب‌دهنده چالش‌های حقوقی، اداری و مدیریتی ادارات است. اما در پیش‌بینی آینده این رشته‌ها جایگاه پایین‌تر گرفته و رشته‌هایی مانند **اداره و تجارت (۹,۴٪)** (و رشته‌های **طبی تخصصی (داخله و نسائی ولادی هر کدام ۶,۱٪)** برجسته شده‌اند. این تغییر نشان می‌دهد که در آینده نیاز به مدیریت اقتصادی، ایجاد بازارهای کارآفرینی و تقویت خدمات صحتی بیش از گذشته خواهد بود.

همچنان، در حال حاضر رشته‌های زراعتی (باغداری و مالداري ۴,۳٪، اقتصاد ملی ۳,۷٪) در فهرست نیازمندی‌ها حضور دارند، اما در آینده رشته‌های **انجینری جیولوجی معدن (۴,۴٪) و زراعت عمومی (۳,۳٪)** (اهمیت بیشتری پیدا می‌کنند. این تغییر بیانگر آن است که علاوه بر تقویت سکتور زراعت، توجه به استخراج معادن و منابع طبیعی نیز در دستور کار قرار خواهد گرفت.

به طور کلی، یافته‌ها نشان می‌دهد که کاپیسا امروز بیشتر با **مشکلات اداری، مدیریتی و زیربنایی** مواجه است، اما در آینده مسیر آن به سمت **رشد تخنیک، صحتی و صنعتی** تغییر می‌کند. ماندگاری تکنالوژی‌های اطلاعاتی در هر دو دوره بیانگر این است که آینده‌ی ولایت بدون مهارت‌های دیجیتالی غیرقابل تصور خواهد بود و آموزش نیروی انسانی در این بخش باید اولویت اول سیاست‌گذاران قرار گیرد.

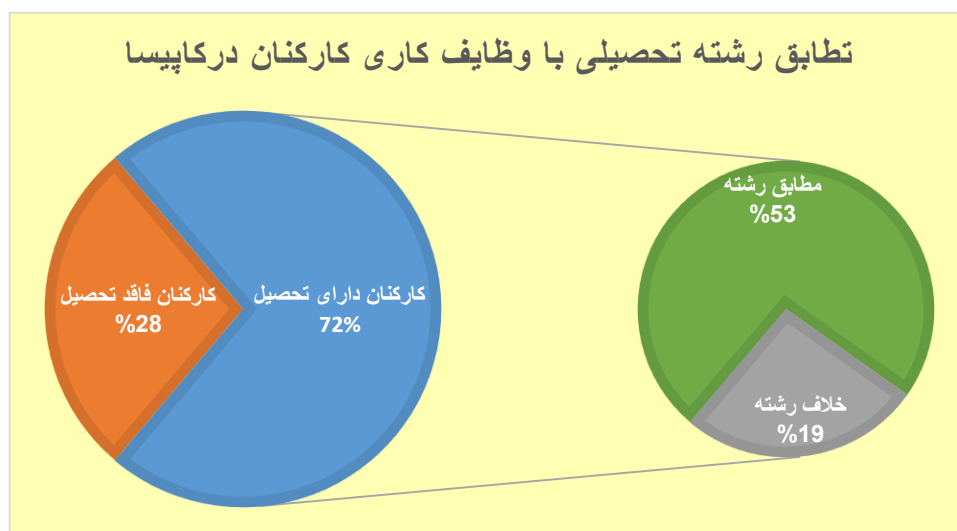
نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات امارتی و خصوصی ولایت کاپیسا					
شماره	نیاز رشته تحصیلی فعلی	فیصدی	شماره	نیاز رشته تحصیلی در آینده	فیصدی
1	تکنالوژی‌های اطلاعاتی	15.5%	1	تکنالوژی‌های اطلاعاتی	13.9%
2	حقوق عمومی	9.3%	2	اداره و تجارت	9.4%
3	اداره و مدیریت	8.1%	3	اداره و مدیریت	6.1%
4	کمپیوتر ساینس عمومی	6.2%	4	داکتر داخله عمومی	6.1%
5	انجینری ساختمانی	5.6%	5	داکتر نسائی و ولادی	6.1%
6	شرعیات	5.6%	6	کمپیوتر ساینس عمومی	5.6%
7	محاسبه	4.3%	7	شرعیات	5.0%
8	باغداری و مالداري	4.3%	8	محاسبه	5.0%
9	اقتصاد ملی	3.7%	9	انجینری جیولوجی معدن	4.4%
10	ریاضی	3.1%	10	زراعت عمومی	3.3%
11	علوم دینی	3.1%	11	زراعت و مالداري	3.3%
12	طب عمومی	3.1%	12	حقوق و علوم سیاسی	2.8%
13	فقه و قانون	2.5%	13	اقتصاد ملی	2.8%
14	حقوق و علوم سیاسی	2.5%	14	انجینری ساختمانی	2.8%
15	نرسنگ	2.5%	15	داکتر عقلی عصبی	2.8%
16	ادبیات انگلیسی	1.9%	16	انجینری برق	2.2%
17	ادبیات دری	1.9%	17	داکتر اطفال	2.2%
18	داکتر نسائی ولادی	1.9%	18	علوم دینی	1.7%

1.7%	وتزتری	19	1.9%	علوم حیوانی	19
1.1%	فارمسی	20	1.9%	ژورنالیزوم عمومی	20
1.1%	تعلیم و تربیه	21	1.2%	قابلیگی	21
1.1%	تعلیمات مسلکی و تخنیکي	22	1.2%	اداره و تجارت	22
1.1%	تکنالوژی طبی	23	1.2%	اداره و دیپلماسی	23
1.1%	حقوق عمومی	24	1.2%	تعلیم و تربیه	24
1.1%	ژونالیزم عمومی	25	1.2%	انجینری بیولوژی معدن	25
1.1%	لابراتوار	26	0.6%	ادبیات پشتو	26
1.1%	محیط زیست	27	0.6%	انجینری هایدروتخنیک	27
1.1%	نرسنگ	28	0.6%	تاریخ	28
1.1%	هایدرولوژی	29	0.6%	جامعه شناسی	29
0.6%	اداره عامه	30	0.6%	داکتر جراح	30
0.6%	انجینری توپوگرافی	31	0.6%	داکتر عقلی و عصبی	31
0.6%	زبان عربی	32	0.6%	اکسری	32
		33	0.6%	کیمیا	33

جدول 39: نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات کاپیسا

3.14.4. تطابق رشته‌های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات کاپیسا

تحلیل گراف (42) نشان می‌دهد که سطح تحصیلات و میزان تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در ادارات امارتی و خصوصی ولایت کاپیسا در وضعیت نسبتاً قابل قبول قرار دارد، اما هنوز چالش‌هایی در استفاده مؤثر از تخصص‌های علمی کارکنان وجود دارد. بر اساس یافته‌ها، ۷۲ درصد کارکنان دارای تحصیلات عالی می‌باشند که بیانگر حضور نیروی انسانی تحصیل کرده و ظرفیت علمی مناسب در ادارات است؛ در مقابل، ۲۸ درصد کارکنان فاقد تحصیلات عالی بوده که می‌تواند بر کیفیت ارائه خدمات و کارایی اداری تأثیرگذار باشد. از لحاظ تناسب رشته تحصیلی با وظیفه کاری، نتایج نشان می‌دهد که ۵۳ درصد کارکنان در بست‌های مرتبط با رشته تحصیلی خود ایفای وظیفه می‌کنند که نشان‌دهنده رعایت نسبی اصل تخصص‌گرایی در استخدام‌ها است. با این حال، ۱۹ درصد کارکنان در وظایف خلاف رشته تحصیلی مصروف کار هستند که بیانگر موجودیت عدم تطابق تخصصی در برخی ادارات می‌باشد. این وضعیت می‌تواند موجب کاهش بهره‌وری، استفاده ناکامل از ظرفیت‌های علمی کارکنان و افزایش نیاز به آموزش‌های حین خدمت گردد. در مجموع، نتایج نشان می‌دهد که اگرچه سطح تحصیلات کارکنان بالا است، اما بهبود سیستم تعیین بست و استخدام مبتنی بر تخصص می‌تواند میزان تطابق رشته با وظیفه را افزایش داده و کارایی ادارات را بیشتر تقویت نماید.



گراف 14: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در کاپیسا

4.14.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای کاپیسا

تحلیل سکتوری داده‌ها نشان می‌دهد که میزان تطابق رشته‌های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات مختلف ولایت کاپیسا یکسان نبوده و وابسته به ماهیت تخصصی هر سکتور می‌باشد. در سکتور معارف بیشترین سطح تطابق مشاهده می‌شود؛ زیرا بخش عمده کارکنان دارای رشته‌های تعلیم و تربیه، تربیه معلم و مضامین علمی بوده و ماهیت کاری این اداره مستقیماً با تخصص‌های آموزشی مرتبط است. با این حال، حضور برخی رشته‌های غیرآموزشی مانند حقوق، اقتصاد و ادبیات در وظایف تدریسی نشان‌دهنده کمبود نیروی تخصصی در بعضی مضامین می‌باشد.

در سکتور صحت عامه میزان تطابق بسیار بلند ارزیابی می‌شود، زیرا اکثر کارکنان دارای رشته‌های طبی مانند طب معالجوی، نرسنگ، قابلگی، فارمسی و تکنالوژی طبی هستند. ماهیت تخصصی خدمات صحتی سبب شده است که استخدام‌ها بیشتر بر مبنای تخصص انجام شود و میزان عدم تطابق در این بخش نسبتاً پایین باشد.

در سکتور عدلی و قضایی نیز سطح تطابق قابل توجه است؛ زیرا بیشتر کارکنان دارای رشته‌های حقوق، شریعت و فقه و قانون می‌باشند که مستقیماً با وظایف قضایی و حقوقی ارتباط دارد. با این وجود، حضور محدود رشته‌های غیرمرتبط بیانگر استفاده از نیروی انسانی در بست‌های اداری و حمایتی است.

در سکتور زراعت و مالداری تطابق رشته‌ای در سطح خوب قرار دارد، زیرا اکثر کارکنان در رشته‌های زراعت عمومی، باغداری، و ترتری، علوم حیوانی و حفاظت نباتات تحصیل نموده‌اند. این امر نشان‌دهنده نیاز عملی این اداره به تخصص‌های فنی و کاربردی می‌باشد؛ هرچند در برخی بست‌های اداری، کارکنان با رشته‌های غیرزراعتی نیز دیده می‌شوند.

در مقابل، در سکتورهای اداری، خدماتی و هماهنگی مانند شاروالی‌ها، ادارات محلی و بخش‌های مدیریتی، میزان عدم تطابق بیشتر مشاهده می‌شود. دلیل اصلی آن ماهیت عمومی وظایف اداری است که امکان استخدام افراد با رشته‌های متنوع تحصیلی را فراهم می‌سازد. در این بخش‌ها رشته‌هایی چون علوم دینی، ادبیات یا انجینری در وظایف مدیریتی یا اداری به کار گرفته شده‌اند که همیشه با تخصص اصلی آنان همخوانی کامل ندارد.

همچنین در سکتور اطلاعات و فرهنگ و رسانه‌ها سطح تطابق متوسط ارزیابی می‌شود؛ زیرا بخشی از کارکنان دارای رشته‌های ژورنالیزم و ادبیات بوده که مرتبط است، اما حضور رشته‌های غیرمرتبط نشان‌دهنده کمبود نیروی تخصصی رسانه‌ای می‌باشد.

به طور کلی، تحلیل نشان می‌دهد که: سکتورهای تخصص محور (صحت، معارف، زراعت، عدلیه) دارای بیشترین تطابق رشته با وظیفه هستند. سکتورهای اداری و خدمات عمومی بیشترین عدم تطابق را دارند. هرچه ماهیت اداره فنی‌تر و تخصصی‌تر باشد، میزان تطابق افزایش می‌یابد. این یافته بیانگر ضرورت تقویت سیستم استخدام مبتنی بر تخصص، برنامه‌ریزی منابع بشری و آموزش‌های ارتقای ظرفیت در سکتورهای غیرتخصصی می‌باشد تا استفاده مؤثر از سرمایه انسانی در ادارات ولایت کاپیسا بهبود یابد.

5.14.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات کاپیسا

مطالعه جدول کمبود کارکنان در ادارات امارتی و خصوصی ولایت کاپیسا نشان می‌دهد که بیشترین خلا در رشته‌های **تکنالوژی معلوماتی (۱۶ نفر)**، اداره و مدیریت، اقتصاد ملی و شریعت (هرکدام ۹ نفر) وجود دارد که بازتاب‌دهنده نیاز فوری به متخصصین در عرصه‌های دیجیتال، اداری و اقتصادی است. در کنار اینها، رشته‌های مرتبط با صحت مانند داکتر اطفال، نسائی ولادی، داخله عمومی، قابلگی و ارتوپیدی نیز کمبود قابل توجه دارند که بیانگر ضعف در عرضه خدمات صحتی تخصصی در سطح ولایت می‌باشد. همچنان در رشته‌های تکنیکی مانند انجینری برق، کمپیوتر ساینس، انجینری ساختمانی و زراعت نیز کمبود دیده می‌شود که نشان‌دهنده نیاز به ظرفیت‌سازی در سکتورهای زیربنایی و زراعتی است. جالب اینجاست که حتی در رشته‌های علوم انسانی مانند ادبیات دری و پشتو، زبان عربی و علوم دینی نیز خلایهایی مشاهده می‌شود که بیانگر ضرورت توازن در منابع انسانی است. در مجموع، جدول نشان می‌دهد که کاپیسا همزمان با کمبود شدید در رشته‌های نوین تکنیکی و طبی، در بخش‌های سنتی مانند شریعت و ادبیات نیز دچار کمبود است و برای رفع این خلا باید سیاست‌های آموزشی و کاربایی به گونه‌ای طرح‌ریزی شوند که هم پاسخگوی نیازهای فعلی ادارات و خدمات باشند و هم آماده‌گی برای آینده ایجاد کنند.

تعداد کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی به تفکیک رشته تحصیلی در ولایت کاپیسا					
شماره	رشته تحصیلی	تعداد	شماره	رشته تحصیلی	تعداد
1	تکنالوژی معلوماتی	16	21	داکتر ارتوپدی	2
2	اداره و مدیریت	9	22	داکتر داخله عمومی	2
3	اقتصاد ملی	9	23	زراعت عمومی	2
4	شرعیات	9	24	وترنری	2
5	ادبیات دری	7	25	اداره و پالیسی	1
6	انجینری برق	6	26	ادبیات انگلیسی	1
7	کمپیوتر ساینس عمومی	6	27	انجینری توپوگرافی	1
8	انجینری ساختمان	4	28	انجینری میخانیکی	1
9	داکتر اطفال	4	29	تکنالوژی طبی	1
10	داکتر نسائی ولادی	4	30	حافظ قرآن کریم	1
11	قابلیگی	4	31	داکتر جراح	1
12	محاسبه	4	32	داکتر جلدی	1
13	ریاضی	3	33	داکتر روانی	1
14	باغداری و جنگلات	3	34	علوم دینی	1
15	حفاظت نباتات	3	35	فارمسی	1
16	حقوق عمومی	3	36	فزیک	1
17	زبان عربی	3	37	کیمیا	1
18	اداره و تجارت	2	38	مسلکی و تخنیکی	1
19	ادبیات پشتو	2	39	مشاور صحت روانی	1
20	انجینری جیولوجی معدن	2	126	جمله تعداد کمبود کارکنان	

جدول 40: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات کاپیسا

15.4. ولایت بامیان

تحلیل رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات امارتی و خصوصی ولایت بامیان نشان می‌دهد که ساختار نیروی انسانی این ولایت از تنوع نسبتاً گسترده‌ای برخوردار است، اما توزیع آن به گونه متوازن میان رشته‌های سنتی، اداری و تخصصی صورت نگرفته است. غلبه رشته‌های علوم دینی، اداری و آموزشی در کنار سهم محدود رشته‌های تخنیکی، طبی و تکنالوژیک بیانگر مرحله‌ای از گذار است که در آن بامیان هنوز میان نیازهای سنتی و الزامات توسعه مدرن در حال توازن‌یابی قرار دارد.

از سوی دیگر، روند نیازسنجی فعلی و آینده نشان می‌دهد که این ولایت به تدریج به سمت تقویت رشته‌های تکنالوژی معلوماتی، انجینری، مدیریت و علوم کاربردی حرکت می‌کند، در حالی که سهم برخی رشته‌های سنتی کاهش نسبی می‌یابد. این تغییر جهت، بیانگر ضرورت بازنگری در نظام آموزشی و برنامه‌ریزی منابع انسانی است تا بامیان بتواند پاسخگوی نیازهای توسعه‌ای، زیربنایی و دیجیتالی آینده باشد و از ظرفیت‌های علمی موجود به گونه مؤثرتر استفاده نماید.

1.15.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات بامیان

جدول (43) نشان می‌دهد که تعداد رشته‌های تحصیلی کارکنان موجود در ادارات امارتی و خصوصی ولایت بامیان از لحاظ ترکیب رشته‌های تحصیلی دارای تنوع قابل توجهی است، اما توزیع نیروهای تحصیل کرده در رشته‌ها نامتوازن است. بیشترین تعداد کارکنان در رشته **علوم دینی** (۳۳۷ نفر)، **بکلوریا** (۲۸۱ نفر) و **منجمنت و اداره و تشبثات** (۲۷۱ نفر) فعالیت دارند که بیانگر تمرکز بالای نیروی انسانی در علوم انسانی و اداری است. رشته‌های مرتبط با توسعه اقتصادی و زیربنایی مانند **زراعت عمومی**، **انجینری سیول و انجینری برق** نیز سهم نسبتاً قابل توجهی

دارند، اما نسبت به نیاز واقعی ولایت هنوز پایین تر از حد مطلوب است. در مقابل، رشته‌های تخصصی چون تکنالوژی معلوماتی، محیط زیست، شبکه، فارمسی و نرسینگ تعداد بسیار محدودی دارند که ضعف در ظرفیت تخنیکي و تکنالوژيکي را نشان می‌دهد. از مجموع ۳۱۰۴ نفر کارکنان، سهم رشته‌های طبی، فنی و علوم معاصر کمتر از رشته‌های دینی و اداری است که این عدم توازن می‌تواند بر کیفیت ارائه خدمات و روند توسعه پایدار تأثیر منفی بگذارد. این وضعیت ضرورت برنامه‌ریزی برای گسترش آموزش‌های فنی، علمی و تخصصی و ایجاد فرصت‌های تحصیلی متناسب با نیاز بازار کار ولایت بامیان را برجسته می‌سازد.

تعداد رشته‌های تحصیلی کارکنان موجود در ادارات امارتی و خصوصی ولایت بامیان					
شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد	شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد
1	علوم دینی	337	36	قابلیگی	14
2	بکلوریا	281	37	اداره ودیپلوماسی	13
3	منجمنت و اداره و تشبثات	271	38	بیولوژی	13
4	زراعت عمومی	207	39	علوم طبعی	13
5	انجینری سیول	190	40	فارمسی	12
6	ادبیات دری	133	41	تکنالوژی معلوماتی	11
7	قضا و ثارنوالی	132	42	زبان اشاره یی	11
8	انجینری برق	114	43	کیمیا	10
9	علوم اجتماعی	109	44	تکنالوژی مواد غذایی	10
10	تعلیم و تربیه	99	45	مهندسی	10
11	جامعه شناسی	92	46	احصائیه	10
12	ریاضی	90	47	انجینری سرک	9
13	حقوق و علوم سیاسی	79	48	روابط بین الملل	9
14	جنگلداری و منابع طبعی	76	49	اکادمی نظامی	9
15	زمین شناسی	66	50	انجینری محیط زیست	8
16	اقتصاد ملی	57	51	شبکه یا نتورک	8
17	طب معالجوی	50	52	توریزم	6
18	وترنری	45	53	جزا و علوم جرم شناسی	6
19	شرعیات تعلیمات اسلامی	45	54	فلسفه	5
20	ساینس	45	55	لابراتوار	4
21	ادبیات انگلیسی	43	56	مخابره تکنالوژی	4
22	محاسبه	37	57	نابینایان	3
23	اقتصاد وتوسعه زراعتی	37	58	نرم افزار	3
24	کمپیوتر ساینس عمومی	35	59	هارتی کلچر	3
25	مالی و بانکی	25	60	ادبیات پشتو	3
26	نرسینگ	24	61	ادبیات عربی	3
27	انجینری معدن	22	62	انجینر ترانسپورتی	3
28	علوم حیوانی	22	63	انجینری آبرسانی	2
29	فقه و قانون	20	64	انجینری شهرسازی	2

2	انجینری هایدرولیک	65	18	اگرانومی	30
1	پروتیز دندان	66	17	تاریخ	31
1	تکنالوژی مواد جامد	67	17	ژورنالیزم عمومی	32
1	جغرافیه	68	16	حفاظت نباتات	33
1	هنر های زیبا	69	15	روانشناسی	34
3104	شده کارکنان جمله		15	فزیک	35

جدول 41: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات بامیان

2.15.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات بامیان

جدول (44) مقایسه‌ی «تشخیص رشته‌های تحصیلی مورد نیاز در حال حاضر و پیش‌بینی نیازهای آینده در ادارات امارتی و خصوصی ولایت بامیان» تصویری روشن از روند تحول نیازهای کاری و آموزشی این ولایت ارائه می‌کند. در وضعیت فعلی، تمرکز ادارات بیشتر بر رشته‌های **اداره و مدیریت (۱۵,۳٪)**، **انجینری ساختمانی (۹٪)** و **تکنالوژی معلوماتی (۷,۳٪)** است. این ارقام نشان می‌دهد که اداره‌های دولتی و خصوصی در بامیان هنوز وابسته به مهارت‌های مدیریتی و پروژه‌محور هستند، در حالی که توجه به رشته‌های تکنالوژی معلوماتی در حال افزایش است و نشان‌دهنده‌ی آغاز مرحله‌ای از تحول دیجیتال در ساختار اداری ولایت می‌باشد. در عین حال، رشته‌هایی مانند **زراعت و مالداري (۵,۶٪)**، **قضا و خرنوالی (۴,۵٪)** و **فقه و قانون (۳,۴٪)** نیز از جمله رشته‌های مهم فعلی اند که بیانگر نقش بخش‌های زراعتی و قضایی در نظام اقتصادی و اداری بامیان است.

اما در پیش‌بینی نیازهای آینده، تغییر قابل ملاحظه‌ای در اولویت‌ها دیده می‌شود. رشته‌ی **تکنالوژی معلوماتی (۱۱,۶٪)** در صدر قرار گرفته و اهمیت آن نسبت به وضعیت فعلی افزایش یافته است، که نشان می‌دهد ادارات آینده به مهارت‌های دیجیتالی، مدیریت داده و سیستم‌های هوشمند بیش از گذشته وابسته خواهند بود. پس از آن، **اداره و مدیریت (۱۰,۲٪)** جایگاه دوم را دارد، اما سهم آن در مقایسه با حال کاهش یافته، که نشانه‌ی اشباع نسبی این رشته در بازار کار است. در آینده، رشته‌هایی چون **انجینری جیولوژی معدن (۶٪)**، **انجینری سرک سازی (۵,۱٪)**، **طب (۴,۲٪)** و **GIS (۳,۷٪)** اهمیت بیشتری می‌یابند. این امر بازتابی از جهت‌گیری آینده‌نگرانه به سوی بهره‌برداری از منابع طبیعی، توسعه زیربناها و ارتقای خدمات صحتی و محیط‌زیستی است.

افزون بر این، رشته‌هایی که در حال حاضر سهم اندکی دارند، مانند **محیط زیست، شبکه‌سازی، صحت عامه و نرسینگ**، در آینده افزایش قابل توجهی پیدا می‌کنند؛ این نشان می‌دهد که ساختار اشتغال در بامیان به سوی تخصص‌های فنی و خدماتی تغییر مسیر می‌دهد. در مقابل، سهم رشته‌های سنتی مانند **علوم دینی، فقه، قانون و ادبیات** کاهش یافته است، که حاکی از کاهش تقاضا برای مهارت‌های سنتی و رشد نیاز به مهارت‌های تخصصی در حوزه‌های تکنالوژی، زراعت نوین و انرژی می‌باشد.

در مجموع، این مقایسه نشان می‌دهد که ولایت بامیان در آستانه‌ی گذار از یک اقتصاد و ساختار اداری سنتی به سوی اقتصاد دانش‌بنیاد و تکنالوژی محور قرار دارد. برای پاسخ‌گویی به این تغییر، نهادهای تحصیلی و آموزشی باید برنامه‌های درسی خود را با نیازهای نوین بازار کار هماهنگ سازند و زمینه‌ی آموزش در رشته‌های آینده‌محور مانند **تکنالوژی معلوماتی، انجینری معدن، GIS، محیط زیست و صحت عامه** را گسترش دهند. همچنان، تمرکز بر ایجاد **برنامه‌های مهارت‌افزایی و حرفه‌ای** برای جوانان بامیان ضروری است تا بتوانند نقش فعال‌تری در توسعه اقتصادی، زیربنایی و دیجیتالی ولایت در دهه‌های آینده ایفا نمایند.

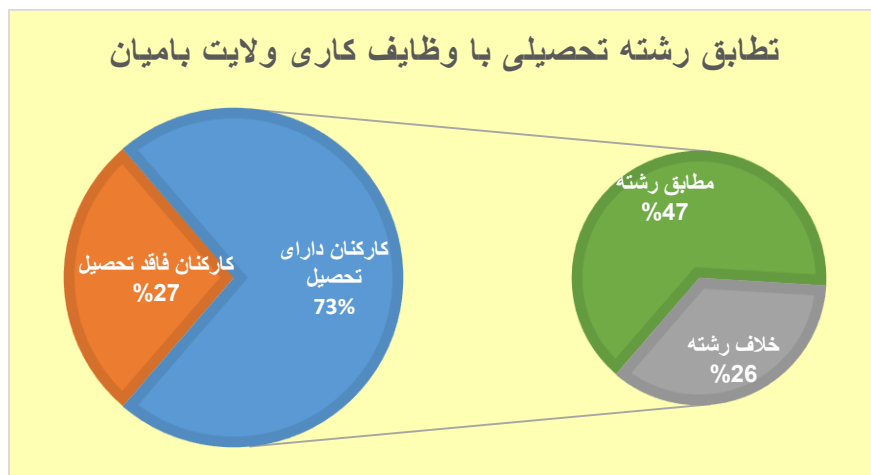
نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات امارتی و خصوصی ولایت بامیان

شماره	نیاز رشته تحصیلی فعلی	فیصدی	شماره	نیاز رشته تحصیلی در آینده	فیصدی
1	اداره و مدیریت	15.3%	1	تکنالوژی معلوماتی	11.6%
2	انجینیری ساختمانی	9.0%	2	اداره و مدیریت	10.2%
3	تکنالوژی معلوماتی	7.3%	3	انجینیری جیولوژی معدن	6.0%
4	زراعت و مالداری	5.6%	4	اداره و تجارت	5.1%
5	قضا و خازنوالی	4.5%	5	انجینیری سرک سازی	5.1%
6	اداره و تجارت	3.4%	6	انجینیری ساختمانی	4.6%
7	اداره و دیپلوماسی	3.4%	7	طب	4.2%
8	فقه و قانون	3.4%	8	GIS	3.7%
9	محاسبه	3.4%	9	زراعت و باغداری	3.2%
10	دیتابیس	2.8%	10	دیتابیس	3.2%
11	انجینیری برق	2.8%	11	امور مالی و بانکی	3.2%
12	ژورنالیزم	2.8%	12	شبکه سازی	2.8%
13	امور مالی و بانکی	2.8%	13	محیط زیست	2.8%
14	توریزم	2.8%	14	نرسنگ	2.8%
15	شبکه سازی	2.3%	15	علوم دینی	2.8%
16	زمین شناسی	2.3%	16	قضا و خازنوالی	2.3%
17	انجینیری شهرسازی	2.3%	17	حقوق و علوم سیاسی	2.3%
18	انجینیری جیولوژی معدن	2.3%	18	محاسبه	2.3%
19	GIS	1.7%	19	انجینیری شهر سازی	2.3%
20	انجینیری انرژی و آب	1.7%	20	صحت عامه	2.3%
21	صحت عامه	1.7%	21	کیمیا	2.3%
22	ریاضی	1.7%	22	احصایه	1.9%
23	حقوق و علوم سیاسی	1.7%	23	انجینیری برق	1.9%
24	طب معالجوی عمومی	1.7%	24	فقه و قانون	1.4%
25	ادبیات دری	1.1%	25	زمین شناسی	1.4%
26	ادبیات پشتو	1.1%	26	فارمسی	1.4%
27	فزیک	1.1%	27	ادبیات دری	0.9%
28	کیمیا	1.1%	28	انجینیری انرژی	0.9%
29	احصایه	1.1%	29	اقتصاد ملی	0.9%
30	محیط زیست	1.1%	30	شرعیات	0.9%
31	جغرافیه	1.1%	31	توریزم	0.9%
32	علوم دینی	1.1%	32	انجینیری میخانیک	0.5%
33	انجینیری هایدرولیک	0.6%	33	وترنیری	0.5%
34	نرسنگ	0.6%	34	روانشاسی	0.5%
35	بیولوژی	0.6%	35	تکنالوژی مواد غذای	0.5%
36	تاریخ	0.6%	36	ژورنالیزم	0.5%

جدول 42: نیازشنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات بامیان

3.15.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات بامیان

بر اساس گراف (15)، تحلیل تطابق رشته‌های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ولایت بامیان، نشان می‌دهد که سطح تحصیلات در میان کارکنان نسبتاً قابل توجه است. مطابق داده‌ها، ۷۳ فیصد کارکنان دارای تحصیلات عالی بوده و ۲۷ فیصد فاقد تحصیلات عالی می‌باشند که این موضوع بیانگر آن است که بخش عمده نیروی انسانی ادارات از سطح تحصیلی مناسب برخوردار هستند. با این حال، مطالعه میزان ارتباط رشته تحصیلی با وظیفه شغلی نشان می‌دهد که تنها ۴۷ فیصد کارکنان در رشته مرتبط با وظیفه خود فعالیت می‌کنند، در حالی که ۲۶ فیصد کارکنان در رشته‌های غیرمرتبط با وظایف کاری مصروف هستند. این وضعیت نشان می‌دهد که اگرچه میزان تحصیلات در میان کارکنان نسبتاً بالا است، اما تطابق کامل میان تخصص تحصیلی و وظایف کاری در همه موارد رعایت نشده است. چنین عدم تطابقی می‌تواند بر کارایی اداری، کیفیت ارائه خدمات و استفاده مؤثر از ظرفیت‌های تخصصی نیروی انسانی تأثیر بگذارد. بنابراین، توجه بیشتر به اصل شایسته‌سالاری، استخدام مبتنی بر تخصص و توزیع مناسب نیروی انسانی بر اساس رشته تحصیلی می‌تواند در بهبود عملکرد ادارات و افزایش بهره‌وری کاری در ولایت بامیان نقش مهمی ایفا نماید.



گراف 15: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات بامیان

4.15.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای بامیان

یافته‌ها نشان می‌دهد که میزان تطابق یا عدم تطابق رشته تحصیلی با وظیفه کاری در سکتورهای مختلف متفاوت است و برخی بخش‌ها بیشتر از تخصص‌های مرتبط استفاده می‌کنند، در حالی که در برخی دیگر کارکنان بیشتر در رشته‌های غیرمرتبط مصروف کار هستند. در سکتورهای تکنیکی و تخصصی مانند زراعت، انرژی و آب، انجیرری، محیط زیست، صحت و بخش‌های ساختمانی، میزان تطابق رشته تحصیلی با وظیفه کاری نسبتاً بیشتر و قابل ملاحظه است. برای مثال در بخش‌های زراعتی بیشتر کارکنان دارای رشته‌هایی مانند اگرونومی، باغداری، مالداري، حفاظت نباتات و اقتصاد زراعتی هستند که با ماهیت وظایف این اداره‌ها همخوانی دارد. همچنان در بخش انرژی و انجیرری حضور رشته‌هایی مانند انجیرری سیول، برق، جیولوژی، هایدرولیک و شهرسازی نشان می‌دهد که استخدام‌ها بیشتر بر اساس نیازهای تخصصی صورت گرفته است. در سکتور صحت نیز رشته‌هایی مانند طب (MD)، نرسنگ، فارمسی، صحت عامه و لابراتوار با وظایف کاری هماهنگی بالایی دارند. بنابراین در این سکتورها بیشترین میزان تطابق رشته با وظیفه مشاهده می‌شود و استفاده از تخصص نیروی انسانی بهتر صورت گرفته است.

در مقابل، در سکتورهای اداری، مدیریتی و عمومی مانند مالی و اداری، نظارت، منابع بشری، امور کار کارکنان، احصائیه، مقام ولایت و برخی ادارات خدماتی، میزان عدم تطابق رشته تحصیلی با وظیفه بیشتر دیده می‌شود. در این بخش‌ها افراد با رشته‌های متنوع مانند ادبیات، جامعه‌شناسی، علوم دینی، تاریخ، جغرافیه یا حتی رشته‌های تکنیکی در بست‌های عمومی اداری کار می‌کنند. دلیل این وضعیت آن است که بسیاری از بست‌های این ادارات ماهیت عمومی و مدیریتی دارند و افراد از رشته‌های مختلف می‌توانند در آن‌ها فعالیت نمایند، اما در عین حال این امر سبب می‌شود که تخصص‌های تحصیلی همیشه به‌طور کامل مورد استفاده قرار نگیرد.

همچنین در سکتورهای فرهنگی و اجتماعی مانند معارف، رسانه‌ها، روابط عامه و برخی مؤسسات اجتماعی، وضعیت تطابق تا حدی متوسط ارزیابی می‌شود. در این بخش‌ها رشته‌هایی مانند تعلیم و تربیه، ادبیات، ژورنالیزم، علوم اجتماعی و روانشناسی نسبتاً مرتبط با وظایف کاری هستند؛ با این حال، حضور برخی رشته‌های غیرمرتبط نیز مشاهده می‌شود که نشان‌دهنده ترکیبی از تخصص‌های مرتبط و غیرمرتبط در این سکتورها است.

به طور کلی، تحلیل سکتوری نشان می‌دهد که بیشترین تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای تکنیکی، زراعتی، صحتی و انجینیری دیده می‌شود، در حالی که بیشترین عدم تطابق در سکتورهای اداری، مدیریتی و برخی بخش‌های عمومی خدماتی وجود دارد. این وضعیت بیانگر آن است که در بخش‌های تخصصی نیاز به مهارت مشخص باعث استخدام افراد با رشته‌های مرتبط شده، اما در بخش‌های اداری و مدیریتی تنوع رشته‌های تحصیلی بیشتر بوده و در برخی موارد تخصص تحصیلی به طور کامل با وظیفه کاری همخوانی ندارد. بنابراین، توجه بیشتر به استخدام مبتنی بر تخصص و استفاده مؤثر از ظرفیت‌های علمی کارکنان می‌تواند در افزایش کارایی و بهبود ارائه خدمات در ادارات ولایت بامیان نقش مهمی داشته باشد.

5.15.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات بامیان

جدول (45) کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی در ولایت بامیان نشان می‌دهد که این ولایت با کمبود نیروی متخصص در رشته‌های کلیدی و توسعه محور روبه‌رو است. بیشترین کمبود مربوط به رشته **منجمنت، اداره و تشبثات (۵ نفر)** است که بیانگر نیاز شدید به مدیران و کارمندان ماهر در عرصه رهبری و مدیریت منابع انسانی و پروژه‌ها می‌باشد. پس از آن، رشته‌های **جنگلداری و منابع طبیعی (۳ نفر)** و **سیستم معلومات جغرافیایی یا GIS (۳ نفر)** در جایگاه بعدی قرار دارند، که کمبود در این حوزه‌ها می‌تواند مستقیماً بر مدیریت محیط زیست، منابع طبیعی و برنامه‌ریزی‌های جغرافیایی ولایت تأثیر منفی بگذارد. رشته‌های **انجینیری سیول (۲ نفر)**، **مالی و بانکی**، **زمین‌شناسی**، **جامعه‌شناسی و باستان‌شناسی (هرکدام ۱ نفر)** نیز در شمار کمبودها قرار دارند و نشان می‌دهند که بخش زیربنایی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بامیان از لحاظ تخصصی با خلأ نیروی انسانی مواجه است. این وضعیت بیانگر آن است که برای تأمین نیازهای اداری و توسعه‌ای ولایت، باید در کنار آموزش‌های عمومی، **برنامه‌های تخصصی برای تربیه کادرهای فنی، مدیریتی و محیط‌زیستی** تقویت گردد تا ظرفیت‌های محلی برای رشد متوازن و پایدار افزایش یابد.

تعداد کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی به تفکیک رشته تحصیلی در ولایت بامیان		
شماره	رشته تحصیلی	تعداد
۱	منجمنت اداره و تشبثات	۵
۲	جنگل داری و منابع طبیعی	۳
۳	سیستم معلوماتی جغرافیایی (GIS)	۳
۴	انجینیری سیول	۲
۵	مالی و بانکی	۱
۶	زمین شناسی	۱
۷	جامعه شناس	۱
۸	باستان شناس	۱

جدول 43: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات بامیان

16.4. ولایت پنجشیر

مطالعه رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات امارتی و خصوصی ولایت پنجشیر نشان می‌دهد که ترکیب نیروی انسانی بیشتر بر رشته‌های دینی، اداری و عمومی متمرکز است، در حالی که رشته‌های تخصصی و تکنیکی مانند تکنالوژی معلوماتی، انجینیری و علوم کاربردی سهم محدودی دارند. این عدم توازن بیانگر آن است که ساختار منابع بشری هنوز به‌طور کامل با نیازهای توسعه‌ای و روندهای نوین کاری هماهنگ نشده است.

بنابراین، تقویت رشته‌های تخصصی و آینده‌محور برای بهبود کارایی ادارات و تحقق توسعه پایدار در ولایت پنجشیر یک ضرورت اساسی محسوب می‌شود.

1.16.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات پنجشیر

بر بنیاد جدول (46)، مجموع کارکنان دارای تحصیلات عالی و متوسط در ادارات امارتی و خصوصی ولایت پنجشیر ۵۵۹ تن است که تنوع گسترده‌ای از رشته‌های تحصیلی را در بر می‌گیرد. بیشترین فارغان مربوط به رشته **علوم دینی (۹۹ نفر)** می‌باشند که نشان‌دهنده تمرکز قابل ملاحظه بر تحصیلات مذهبی در این ولایت است. پس از آن، رشته‌های **عمومی (۴۰ نفر)**، **اداره و مدیریت (۳۰ نفر)**، **فقه و قانون (۳۰ نفر)**، **انجینیری ساختمانی (۲۵ نفر)** و **قضاء و ثارنوالی (۲۵ نفر)** در رده‌های بعدی قرار دارند که بیانگر علاقه و نیاز بیشتر به رشته‌های اداری، حقوقی و تخنیکی است. در کنار این‌ها، رشته‌هایی مانند **ادبیات دری**، **امور مالی و بانکی**، **نرسنگ** و **اداره و تجارت** نیز سهم قابل توجهی در ترکیب نیروی انسانی دارند. در مقابل، رشته‌های تخصصی چون **محیط زیست**، **GIS**، **تکنالوژی معلوماتی**، **کمپیوتر ساینس**، **داکتری**، **فارمسی**، **وترنری** و **انجینیری برق** با شمار اندک فارغان نمایانگر کمبود نیروهای مسلکی در بخش‌های علمی و تخنیکی اند. همچنین، برخی رشته‌ها مانند **انجینیری شهر سازی**، **ترانسپورت**، **ارتباطات**، **باستان شناسی** و **داکتری روانی** تنها یک فارغ دارند که این امر ضعف در تنوع تخصصی و کمبود نیروی انسانی در بخش‌های توسعه‌ای و خدمات عامه را آشکار می‌سازد. در مجموع، این جدول نشان می‌دهد که ساختار تحصیلی کارکنان در ولایت پنجشیر بیشتر به رشته‌های دینی و اداری متمرکز است، در حالی که نیاز جدی به افزایش فارغان در رشته‌های تخصصی و تخنیکی برای رشد متوازن ادارات و سکتور خصوصی وجود دارد.

تعداد رشته‌های تحصیلی کارکنان موجود در ادارات امارتی و خصوصی ولایت پنجشیر						
شماره	رشته تحصیلی	تعداد	شماره	رشته تحصیلی	تعداد	شماره
1	علوم دینی	۹۹	36	حفاظت نباتات	۳	3
2	عمومی (دوازده پاس)	۴۰	37	رادیو - تلویزیون	۳	3
3	اداره و مدیریت	۳۰	38	فزیک	۳	3
4	فقه و قانون	۳۰	39	لابرتوار	۳	3
5	انجینیری ساختمانی	۲۵	40	مالداری	۳	3
6	قضاء و ثارنوالی	۲۵	41	محیط زیست	۳	3
7	ادبیات دری	۲۲	42	GIS	۲	2
8	امور مالی و بانکی	۱۸	43	انجینیری مهندسی	۲	2
9	نرسنگ	۱۸	44	اداره عامه	۲	2
10	اداره و تجارت	۱۶	45	اداره و ویپلوماسی	۲	2
11	ریاضی	۱۵	46	تفسیر و حدیث	۲	2
12	طب معالجوی عمومی	۱۳	47	تکنالوژی معلوماتی	۲	2
13	علوم سیاسی	۱۲	48	جامعه شناسی	۲	2
14	ادبیات پشتو	۱۱	49	حقوق عمومی	۲	2
15	تعلیم و تربیه	۱۱	50	داکتر داخله عمومی	۲	2
16	انجینیری برق	۹	51	داکتر دندان	۲	2
17	انجینیری جیولوژی و معدن	۹	52	دیتابیس	۲	2
18	بیولوژی	۹	53	روانشناسی	۲	2
19	ادبیات انگلیسی	۸	54	ستوماتولوژی	۲	2
20	باغ‌داری	۸	55	کمپیوتر ساینس عمومی	۲	2
21	فارمسی	۸	56	هارتیکلچر	۲	2

۲	واکسیناتور	57	۷	اقتصاد زراعتی	22
۱	اداره و پالیسی	58	۵	تاریخ	23
۱	ارتباطات	59	۵	جغرافیه	24
۱	انجینری ترانسپورت	60	۵	جنگلات	25
۱	انجینری شهرسازی	61	۵	روابط بین الملل	26
۱	باستان شناسی	62	۵	شبکه سازی	27
۱	تکنالوژی کیمیاوی	63	۵	کیمیا	28
۱	تیاتر	64	۴	قابله گی	29
۱	داکتر روانی	65	۴	وترنری	30
۱	داکتر اطفال	66	۳	ادبیات عربی	31
۱	کشاورزی	67	۳	اقتصاد ملی	32
۱	هایدرومیترولوژی	68	۳	اکسری	33
۱	هنرهای زیبا	69	۳	انجینری سروی	34
۱	هنرهای زیبا	70	۳	انستیزی	35
۵۵۹	جمله شد تعداد کارکنان				

جدول 44: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات پنجشیر

2.16.4. نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات پنجشیر

بر اساس جدول (47) مقایسه‌ی «تشخیص رشته‌های تحصیلی مورد نیاز فعلی و آینده در ادارات امارتی و خصوصی ولایت پنجشیر»، می‌توان نتیجه گرفت که ساختار تقاضا برای نیروی انسانی تحصیل کرده در این ولایت در حال گذار از یک نظام اداری و مذهبی محور به سمت یک نظام تخنیکی، تخصصی و تکنالوژی محور است. در حال حاضر، بیشترین نیاز به رشته **اداره و مدیریت (۹۱،۹٪)** وجود دارد که نشان می‌دهد ادارات ولایتی هنوز به ظرفیت سازی در مدیریت منابع انسانی، برنامه ریزی و رهبری توجه دارند. پس از آن، رشته‌های **فقه و قانون (۶،۶٪)** و **قضاء و ثارنوالی (۵،۳٪)** اهمیت ویژه دارند که ریشه در ساختار حاکمیتی و نقش محاکم و نهادهای شرعی در اداره امور ولایت دارد. اما در مقابل، رشته‌های تخنیکی و نوین مانند **تکنالوژی معلوماتی، دیتابیس، GIS، و انجینری برق و ساختمانی** که اکنون در حدود ۴ تا ۵ درصد نیاز را تشکیل می‌دهند، در آینده با رشد قابل ملاحظه‌ای روبه‌رو خواهند بود.

در پیش‌بینی آینده، سهم رشته‌های تخنیکی به صورت چشم‌گیری افزایش می‌یابد. **انجینری سیول (۱۱،۷٪)** در صدر فهرست قرار گرفته که بازتاب‌دهنده تمرکز آینده بر بازسازی و توسعه زیربنای فیزیکی مانند سرک‌ها، بندهای آب، ساختمان‌های اداری و تأسیسات عامه است. در کنار آن، **تکنالوژی معلوماتی (۸٪)** و **دیتابیس (۶،۷٪)** اهمیت فزاینده‌ی دیجیتالی شدن ادارات و حرکت به سوی حکومتداری الکترونیکی را نشان می‌دهد. همچنین، افزایش نیاز به رشته‌های **داخله عمومی (۶،۱٪)** و **طب معالوجوی (۳،۱٪)** حاکی از توجه بیشتر به توسعه خدمات صحتی و رفاه اجتماعی در آینده است. رشته‌های **اداره و تجارت و امور مالی و بانکی** نیز در هر دو بازه زمانی در سطح قابل ملاحظه‌ای قرار دارند، که بیانگر اهمیت مدیریت اقتصادی، حسابداری و نظام مالی در توسعه ولایتی است.

در عین حال، برخی رشته‌ها که در حال حاضر اهمیت دارند، مانند **فقه، حقوق، ادبیات دری، ادبیات پشتو، تاریخ و علوم دینی**، در آینده جایگاه پایین‌تری خواهند داشت. این تغییر بازتابی از نیاز روزافزون جامعه به مهارت‌های عملی، تخنیکی و تخصصی است، نه صرفاً دانش نظری. همچنان، رشته‌هایی که پیش از این در ولایت پنجشیر بسیار محدود بودند، مانند **انجینری آبرسانی، انجینری هایدرولوژی، محیط زیست، و جامعه‌شناسی**، در آینده وارد صحنه تقاضا خواهند شد؛ زیرا رشد جمعیت، تغییرات اقلیمی و ضرورت مدیریت منابع طبیعی، اهمیت این رشته‌ها را بیشتر ساخته است.

در بخش صحت نیز تغییراتی قابل توجه دیده می‌شود؛ مثلاً رشته‌های **نرسنگ**، **قابله‌گی**، **داخله عمومی**، و **نسائی ولادی** در هر دو زمان مورد نیاز اند، اما در آینده توجه بیشتر به تخصص‌های طبی (مانند جراحی و اطفال) پیش‌بینی شده است. این امر نشان‌دهنده افزایش آگاهی عامه و توسعه تدریجی سکتور صحت در ولایت می‌باشد.

به صورت کلی، تحلیل این جدول بیانگر آن است که آینده بازار کار در پنجشیر وابسته به رشد رشته‌های **تخنیکی**، **انجینری و معلوماتی** خواهد بود، در حالی که سهم رشته‌های سنتی و اداری به تدریج کاهش می‌یابد. این تغییر الگو، از یک سو نشانه‌ی رشد فرهنگی و اقتصادی ولایت است، و از سوی دیگر، زنگ هشدار برای نهادهای تحصیلی می‌باشد تا برنامه‌های آموزشی خود را با نیازهای آینده بازار کار هم‌سو سازند. اگر نهادهای تحصیلی، ادارات دولتی و سکتور خصوصی در پنجشیر نتوانند هماهنگی میان تولید نیروی انسانی و نیاز بازار را برقرار کنند، در آینده با **مازاد فارغان رشته‌های غیر ضروری و کمبود متخصص در رشته‌های حیاتی** روبه‌رو خواهند شد. بنابر این، سرمایه‌گذاری در رشته‌های تکنالوژی معلوماتی، انجینری، طب، محیط زیست و مدیریت منابع آب باید در اولویت سیاست‌های آموزشی و انکشافی ولایت پنجشیر قرار گیرد.

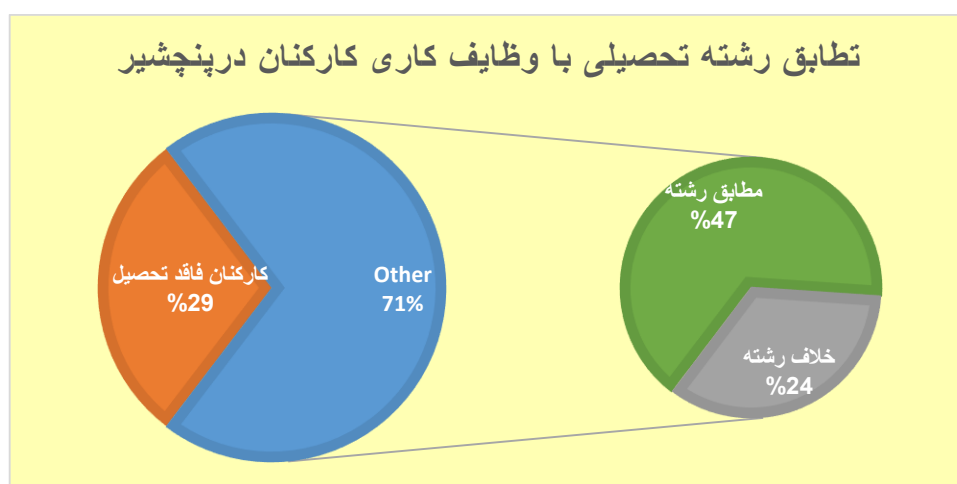
نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات امارتی و خصوصی ولایت پنجشیر					
شماره	نیاز رشته تحصیلی فعلی	فیصدی	شماره	نیاز رشته تحصیلی در آینده	فیصدی
1	اداره و مدیریت	11.9%	1	اداره و مدیریت	12.9%
2	فقه و قانون	6.6%	2	انجینری سیول	11.7%
3	قضاء و تازنوالی	5.3%	3	تکنالوژی معلوماتی	8.0%
4	تکنالوژی معلوماتی	4.6%	4	دیتابیس	6.7%
5	دیتابیس	4.0%	5	داخله عمومی	6.1%
6	GIS	4.0%	6	اداره و تجارت	4.9%
7	اداره و تجارت	4.0%	7	انجینری برق	4.9%
8	انجینری برق	4.0%	8	طب معالوجی	3.1%
9	انجینری ساختمانی	4.0%	9	ادبیات دری	2.5%
10	ادبیات دری	2.6%	10	محاسبه	2.5%
11	فزیک	2.6%	11	امور مالی و بانکی	2.5%
12	محیط زیست	2.6%	12	فقه و قانون	2.5%
13	امور مالی و بانکی	2.6%	13	باغداری و مالداری	2.5%
14	باغداری و مالداری	2.6%	14	نرسنگ	2.5%
15	حفاظت نباتات	2.6%	15	وترنری	1.8%
16	داخله عمومی	3.3%	16	نسائی ولادی	1.8%
17	ریاضی	2.6%	17	GIS	1.2%
18	محاسبه	2.6%	18	ارتباطات	1.2%
19	نرسنگ	2.6%	19	انجینری جیولوجی معدن	1.2%
20	انجینری جیولوجی معدن	2.0%	20	اقتصاد ملی	1.2%
21	انجینری مهندسی	2.0%	21	انجینری مهندسی	1.2%
22	جامعه‌شناسی	2.0%	22	محیط زیست	1.2%
23	شبکه‌سازی	2.0%	23	انجینری آبرسانی	1.2%
24	قابله‌گی	2.0%	24	تعلیمات اسلامی	1.2%
25	کیمیا	1.3%	25	فزیک	1.2%
26	ارتباطات	1.3%	26	بیولوژی	1.2%

1.2%	جامعه‌شناسی	27	1.3%	انجینری هایدروتکنیک	27
1.2%	کیمیا	28	1.3%	بیولوژی	28
1.2%	ریاضی	29	1.3%	فارمسی	29
1.2%	انجینری هایدرولوژی	30	1.3%	نسائی ولادی	30
1.2%	شبکه‌سازی	31	0.7%	ادبیات عربی	31
1.2%	قابله‌گی	32	1.3%	حقوق و علوم سیاسی	32
1.2%	وترنری	33	1.3%	ادبیات پشتو	33
1.2%	جراحی عمومی	34	0.7%	ادبیات انگلیسی	34
0.6%	حقوق و علوم سیاسی	35	0.7%	تاریخ	35
0.6%	ریاضی	36	0.7%	تربیت بدنی	36
			0.7%	جغرافیه	37
			0.7%	لابراتوار	38

جدول 45: نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات پنجشیر

3.16.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات پنجشیر

تحلیل داده‌های گراف (16)، نشان می‌دهد که وضعیت منابع بشری در ادارات امارتی و خصوصی ولایت پنجشیر از نگاه سطح تحصیلات و میزان تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در حالت نسبتاً متوسط قرار دارد. بر اساس شاخص‌ها، ۷۱ فیصد کارکنان دارای تحصیلات عالی می‌باشند که بیانگر دسترسی قابل قبول ادارات به نیروی انسانی تحصیل کرده است؛ با این حال، ۲۹ فیصد کارکنان فاقد تحصیلات عالی بوده که می‌تواند بر کیفیت ارائه خدمات، سرعت انجام امور و تخصص‌گرایی اداری تأثیر منفی بگذارد. از سوی دیگر، نتایج نشان می‌دهد که تنها ۴۶ فیصد کارکنان در بخش‌های مرتبط با رشته تحصیلی خود ایفای وظیفه می‌کنند، در حالی که ۲۴ فیصد کارکنان خلاف رشته تحصیلی مصروف کار هستند. این وضعیت نشان می‌دهد که اگرچه سطح تحصیلات در مجموع بلند است، اما توزیع تخصص‌ها با نیازهای واقعی وظایف اداری به گونه کامل هماهنگ نیست. اشتغال افراد خارج از حوزه تخصصی می‌تواند باعث کاهش موثریت کاری، وابستگی بیشتر به آموزش‌های حین خدمت و استفاده کمتر از ظرفیت‌های علمی کارکنان گردد. در مجموع، یافته‌ها بیانگر آن است که چالش اصلی نه کمبود نیروی تحصیل کرده، بلکه عدم تطابق ساختاری میان رشته‌های تحصیلی و ماهیت وظایف سازمانی می‌باشد؛ بنابراین، برنامه‌ریزی دقیق در استخدام مبتنی بر تخصص، بازآموزی مسلکی و مدیریت بهتر منابع بشری می‌تواند میزان کارایی ادارات را به‌طور قابل ملاحظه افزایش دهد.



گراف 16: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات پنجشیر

4.16.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای پنجشیر

تحلیل سکتوری تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ولایت پنجشیر نشان می‌دهد که میزان هماهنگی میان تخصص‌های علمی و نوع وظایف در بخش‌های مختلف اداری یکسان نبوده و تفاوت‌های قابل ملاحظه‌ای میان سکتورها وجود دارد. مطالعه داده‌ها بیانگر آن است که سکتورهای تخصص محور نسبت به سکتورهای عمومی و اداری از سطح تطابق بلندتری برخوردار اند.

در سکتور صحت (شفاخانه‌ها و خدمات صحتی)، بیشترین میزان تطابق مشاهده می‌شود؛ زیرا اکثر کارکنان دارای رشته‌های مرتبط مانند طب معالجوی، نرسنگ، قابله‌گی، لابراتوار، فارمسی و تخصص‌های طبی بوده و ماهیت وظایف نیز کاملاً تخصصی است. این امر نشان‌دهنده رعایت معیارهای حرفه‌ای در استخدام و ضرورت تخصص در ارائه خدمات صحتی می‌باشد. به همین ترتیب، در سکتور معارف نیز سطح تطابق نسبتاً بلند ارزیابی می‌گردد، زیرا آموزگاران عمدتاً در رشته‌های تعلیم و تربیه، ادبیات، علوم دینی، ریاضی و ساینس فعالیت دارند؛ هرچند در برخی موارد حضور افراد با رشته‌های غیرتدریسی نشان‌دهنده کمبود نیروی متخصص در برخی مضامین است.

در مقابل، سکتورهای اداری و مالی پایین‌ترین میزان تطابق را نشان می‌دهند. در این بخش‌ها کارکنان با رشته‌های متنوع مانند ادبیات، علوم اجتماعی، بیولوژی یا رشته‌های غیرمرتبط در وظایف مدیریتی و مالی مصروف‌اند. این وضعیت بیشتر ناشی از ماهیت عمومی وظایف اداری، محدودیت بازار کار تخصصی و استخدام مبتنی بر دسترسی نیروی انسانی موجود می‌باشد. همچنان در برخی ادارات خدماتی و اجتماعی نیز عدم تطابق دیده می‌شود که نشان‌دهنده نبود سیستم واضح مدیریت منابع بشری مبتنی بر تخصص است.

در سکتورهای تخنیکی و انکشافی مانند انجینری، مخابرات، تکنالوژی معلوماتی، زراعت و پروژه‌های ساختمانی، میزان تطابق در سطح متوسط تا بلند قرار دارد؛ زیرا بخش قابل توجهی از کارکنان دارای رشته‌های سیول، انجینری برق، IT، زراعت، جنگلات و رشته‌های تخنیکی مرتبط می‌باشند. با این حال، حضور برخی افراد غیرمتخصص بیانگر نیاز به تقویت سیستم استخدام رقابتی و تخصص محور است.

به طور کلی، تحلیل سکتوری نشان می‌دهد که هر قدر ماهیت وظیفه تخصصی تر باشد، میزان تطابق رشته تحصیلی نیز بیشتر است؛ در حالی که در بخش‌های مدیریتی و اداری عمومی، عدم تطابق افزایش می‌یابد. بنابراین، چالش اصلی در ولایت پنجشیر نه کمبود نیروی تحصیل کرده، بلکه توزیع نامتوازن تخصص‌ها میان سکتورهای کاری است. بهبود این وضعیت مستلزم تطبیق پالیسی استخدام مبتنی بر شایستگی، برنامه‌های بازآموزی مسلکی و هدایت نیروی انسانی به حوزه‌های مرتبط با تخصص تحصیلی آنان می‌باشد.

5.16.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات پنجشیر

بر بنیاد جدول (48)، مجموع کمبود کارکنان در ادارات امارتی و خصوصی ولایت پنجشیر ۱۳۲ تن می‌باشد که این کمبود در رشته‌های مختلف تحصیلی پراکنده است، اما بیشترین نیاز در رشته‌های اداره و مدیریت (۲۲ نفر)، دیتاییس (۱۳ نفر) و تکنالوژی معلوماتی (۱۱ نفر) مشاهده می‌شود. این ارقام نشان می‌دهد که ادارات این ولایت بیش از همه با کمبود نیروهای متخصص در بخش‌های مدیریتی و تکنالوژی معلوماتی مواجه‌اند، که هر دو از ستون‌های اساسی اداره نوین و حکومتداری دیجیتال به شمار می‌روند. در کنار آن، رشته‌های انجینری ساختمانی و اداره و تجارت (هر کدام ۶ نفر) نیز از جمله نیازهای قابل توجه اند، که بیانگر تمرکز ادارات بر توسعه زیربناها و بهبود نظام اقتصادی است. کمبود نیرو در رشته‌های محاسبه، فقه و قانون، امور مالی و بانکی و طب داخله نیز نشان‌دهنده نیاز به کارمندان ماهر در زمینه‌های مالی، حقوقی و صحتی می‌باشد. در سطح پایین‌تر، رشته‌های تخصصی مانند انجینری برق، جیولوژی، جنگلداری، روانشناسی، فزیک، لابراتوار خاک‌شناسی، باغداری و نرسنگ نیز دارای کمبود متوسط‌اند، در حالی که بیش از بیست رشته دیگر هر یک تنها با کمبود یک نفر روبه‌رو هستند. این امر حاکی از آن است که ولایت پنجشیر در بسیاری از عرصه‌های علمی و تخنیکی نیروی انسانی کافی ندارد و نیازمند برنامه‌ریزی هدفمند برای تربیه کادرهای متخصص در رشته‌های مدیریتی، انجینری، تکنالوژی معلوماتی و سکتورهای طبی است. به‌طور کلی، کمبود کارکنان در این رشته‌ها نه تنها ضعف ظرفیت اداری را نشان می‌دهد، بلکه بیانگر فاصله میان نظام آموزشی و نیاز واقعی بازار کار در ولایت پنجشیر می‌باشد.

تعداد کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی به تفکیک رشته تحصیلی در ولایت پنجشیر						
شماره	رشته تحصیلی	تعداد	شماره	رشته تحصیلی	تعداد	شماره
1	اداره و مدیریت	۲۲	27	انجینری آب رسانی	۱	

۱	انجینری راه آهن	28	۱۳	دیتابیس	2
۱	انجینری سرک سازی	29	۱۱	تکنالوژی معلوماتی	3
۱	بیولوژی	30	۶	انجینری ساختمانی	4
۱	تاریخ	31	۶	اداره و تجارت	5
۱	تحقیقات زراعتی	32	۴	محاسبه	6
۱	تربیت بدنی	33	۴	ادبیات دری	7
۱	تعلیمات اسلامی	34	۴	فقه و قانون	8
۱	تفسیر	35	۳	امور مالی و بانکی	9
۱	جامعه شناسی	36	۳	جنگل داری	10
۱	جراحی عمومی	37	۳	انجینری جیولوژی و معدن	11
۱	جغرافیه	38	۳	داخله عمومی	12
۱	جیودوزی	39	۳	ریاضی	13
۱	زمین شناسی	40	۳	کیمیا	14
۱	علوم سیاسی	41	۳	لابراتوار خاک شناسی	15
۱	فارمسی	42	۲	انجینری برق	16
۱	فوتو ژورنالیزم	43	۲	باغ داری	17
۱	قابله گی	44	۲	روانشناسی	18
۱	قضاء و تازنوالی	45	۲	فزیک	19
۱	کارتوگرافی	46	۲	نرسنگ	20
۱	انجینری مهندسی	47	۱	GIS	21
۱	انجینری میخانیک	48	۱	اداره و پالیسی عامه	22
۱	نسائی ولادی	49	۱	ادبیات انگلیسی	23
۱	انجینری هایدرولوژی	50	۱	ادبیات عربی	24
۱	وترنری	51	۱	اصول دعوت	25
۱۳۲			۱	انجینری نرم ابزار	26

جدول 46: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات پنجشیر

17.4. ولایت غور

تحلیل رشته‌های تحصیلی کارکنان در ولایت غور نشان‌دهنده‌ی وضعیت خاص و در عین حال چالش‌برانگیز ساختار منابع انسانی در این ولایت است. داده‌ها بیانگر آن است که ترکیب رشته‌های تحصیلی موجود، بیشتر متکی بر علوم دینی و آموزش‌های عمومی بوده و سهم رشته‌های تخصصی، تخنیک و مسلکی در آن بسیار محدود است. این عدم توازن، از یک سو بازتاب‌دهنده‌ی شرایط تاریخی، فرهنگی و محدودیت‌های دسترسی به تحصیلات عالی در غور می‌باشد و از سوی دیگر، بیانگر فاصله‌ی قابل توجه میان نظام آموزشی و نیازهای واقعی بازار کار و ادارات دولتی و خصوصی است.

از جانب دیگر، مطالعه نیازسنجی رشته‌ها نشان می‌دهد که ولایت غور در حال گذار از یک ساختار سنتی به سمت یک نظام مبتنی بر تخصص‌های مدرن است؛ جایی که رشته‌هایی چون تکنالوژی معلوماتی، طب، مدیریت و انجینری اهمیت روزافزون پیدا کرده‌اند. این تغییر بیانگر افزایش تقاضا برای مهارت‌های کاربردی و تخصصی در پاسخ به تحولات اداری، اقتصادی و اجتماعی می‌باشد.

در مجموع، تحلیل رشته‌های تحصیلی در غور نه تنها وضعیت فعلی نیروی انسانی را روشن می‌سازد، بلکه مسیر آینده توسعه این ولایت را نیز مشخص می‌کند. بر این اساس، نیاز است تا سیاست‌گذاری‌های آموزشی و برنامه‌های تحصیلات عالی به گونه‌ای تنظیم شوند که توازن میان رشته‌ها برقرار شده و ظرفیت نیروی انسانی متناسب با نیازهای توسعه‌ای ولایت تقویت گردد.

1.17.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات غور

بر بنیاد جدول (49) ل، دیده می‌شود که ترکیب نیروی بشری در این ولایت از نظر تحصیلات عالی ناهماهنگ و نامتوازن است. بیشترین کارکنان دارای تحصیلات در رشته علوم دینی (۵۰۱ نفر) هستند، که نشان‌دهنده تمرکز شدید بر تعلیمات مذهبی در ساختار اداری و اجتماعی ولایت غور می‌باشد. پس از آن، رشته عمومی یا بکلوریا (۲۸۰ نفر) در جایگاه دوم قرار دارد، که خود بیانگر کمبود فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و محدود بودن دسترسی مردم به تحصیلات عالی است. رشته‌های کیمیا (۱۴۴ نفر)، فزیک (۱۴۳ نفر) و ریاضی (۱۲۶ نفر) بیشترین حضور را پس از رشته‌های دینی و عمومی دارند، که بیشتر از فارغان پوهنتون‌های تعلیم و تربیه یا رشته‌های علمی پایه تشکیل شده‌اند. در مقابل، رشته‌های تخصصی و تخنیکی مانند انجینری، زراعت، کمپیوتر ساینس، اداره و تجارت، حقوق و علوم سیاسی، طب و وترنری سهم بسیار اندک دارند و هر کدام تنها بین ۵ تا ۲۰ نفر را شامل می‌شوند.

این وضعیت نشان می‌دهد که ولایت غور با کمبود شدید نیروی متخصص در رشته‌های تخنیکی، مدیریتی، صحتی و زراعتی روبه‌رو است. در حالی که نیاز ادارات دولتی و سکتور خصوصی به افراد مسلکی در بخش‌هایی چون اداره و مدیریت، انجینری، طب، تکنالوژی معلوماتی و اقتصاد بسیار زیاد است، سهم این رشته‌ها در میان کارکنان فعلی ناچیز است. همچنین، وجود تنها یک یا دو نفر در رشته‌هایی مانند نرسنگ، شبکه‌سازی، جامعه‌شناسی و تکنالوژی معلوماتی، نشان‌دهنده ضعف شدید در تربیه نیروی بشری مطابق نیازهای عصر جدید است.

در مجموع، این جدول بیانگر آن است که ساختار تحصیلی کارکنان در غور بیشتر سنتی و غیرمتوازن بوده و پاسخ‌گوی نیازهای توسعه‌ای ولایت نمی‌باشد. برای رفع این مشکل، لازم است که دولت و نهادهای تعلیمی، تمرکز خود را بر گسترش رشته‌های مسلکی، فنی و مدیریتی قرار دهند تا بتوانند ظرفیت منابع انسانی را مطابق نیازهای بازار کار و اداره‌های دولتی بهبود بخشند.

تعداد رشته‌های تحصیلی کارکنان موجود در ادارات امارتی و خصوصی ولایت غور

شماره	رشته تحصیلی	تعداد	شماره	رشته تحصیلی	تعداد
1	علوم دینی	۵۰۱	20	وترنری	۵
2	عمومی (بکلوریا)	۲۸۰	21	روانشناسی	۵
3	کیمیا	۱۴۴	22	فارمسی	۵
4	فزیک	۱۴۳	23	انجینری مهندسی	۵
5	ریاضی	۱۲۶	24	تعلیم و تربیه	۴
6	زراعت عمومی	۴۶	25	فقه و قانون	۴
7	داخله عمومی	۳۷	26	اداره و مدیریت	۳
8	ادبیات دری	۲۲	27	تاریخ	۳
9	انجینری ساختمانی	۲۱	28	طب معالجوی عمومی	۳
10	کمپیوتر ساینس عمومی	۱۸	29	تفسیر و حدیث	۳
11	زراعت و اگراونومی	۱۷	30	اقتصاد ملی	۲
12	اداره و تجارت	۱۴	31	انجینری برق	۲
13	انجینری جیولوژی معدن	۱۳	32	سیستم معلوماتی	۲
14	حقوق و علوم سیاسی	۱۱	33	شرعیات	۲
15	امور مالی و بانکی	۷	34	تکنالوژی معلوماتی	۱
16	بیولوژی	۷	35	جامعه شناسی	۱
17	جراحی عمومی	۷	36	حفاظت نباتات	۱
18	هوانوردی	۶	37	شبکه سازی	۱

1	نرسنگ	38	5	روابط بین الملل	19
---	-------	----	---	-----------------	----

جدول 47: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات غور

2.17.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات غور

تحلیل جدول (50) نشان می‌دهد که ساختار تقاضای بازار کار در این ولایت در حال تغییر بنیادین است و مسیر آن از رشته‌های نظری و مذهبی به سوی رشته‌های تکنیکی، مدیریتی و علمی مدرن در حرکت می‌باشد.

در وضعیت فعلی، **تکنالوژی معلوماتی (۹,۹٪)** بیشترین سهم را دارد که نشان‌دهنده رشد اهمیت فناوری در نظام اداری، مالی و خدماتی است. با توجه به گسترش استفاده از سیستم‌های دیجیتالی در نهادهای امارتی، بانک‌ها، موسسات و شرکت‌های خصوصی، نیاز به کارشناسان IT به‌صورت بی‌سابقه‌ای افزایش یافته است. در پیش‌بینی آینده، این رشته حتی بیشتر (۱۰,۸٪) اهمیت می‌یابد، که به‌وضوح نشان‌دهنده حرکت ولایت غور به سوی دیجیتالی‌سازی و حکومتداری الکترونیکی می‌باشد.

از سوی دیگر، رشته **طب عمومی (۸,۸٪)** که در حال حاضر در ریف اولویت‌ها نیست، در آینده دومین نیاز بزرگ محسوب می‌شود. این تغییر بیانگر افزایش تمرکز بر **سلامت عامه و بهبود وضعیت خدمات صحتی** است. با توجه به کمبود کلینیک‌ها، داکتران و کارکنان صحتی در غور، گسترش رشته‌های طبی یکی از الزامات توسعه انسانی و اجتماعی این ولایت خواهد بود.

رشته‌های مدیریتی مانند **اداره و تجارت (۵,۹٪)** و **اداره و مدیریت (۵٪)** نیز در هر دو دوره دارای جایگاه ثابت هستند، اما تفاوت آن در نوع تقاضاست؛ در حال حاضر این رشته‌ها بیشتر برای مدیریت تشکیلات اداری سنتی مورد نیازند، در حالی که در آینده تمرکز بر **مدیریت منابع، برنامه‌ریزی استراتژیک و اداره پروژه‌های توسعه‌ای** خواهد بود.

همچنین، رشد تقاضا برای رشته‌هایی چون **امنیت سایبری (۴,۹٪)**، **هوش مصنوعی (۳,۹٪)** و **سیستم‌های معلوماتی (۳٪)** بیانگر درک روزافزون اهمیت امنیت داده‌ها، تحلیل اطلاعات و اتوماسیون در فعالیت‌های حکومتی و اقتصادی است. این تغییر، غور را به سوی نیاز به نسل جدیدی از متخصصان تکنیکی سوق می‌دهد که بتوانند از فناوری‌های نوین برای حل مشکلات اداری و زیربنایی استفاده کنند.

در مقابل، رشته‌های سنتی مانند **علوم دینی (از ۳٪ به ۱٪)**، **ادبیات دری (از ۴٪ به ۲٪)** و **فزیک و کیمیا (هرکدام ۱٪)** با کاهش چشمگیر در نیاز مواجه‌اند، که این خود نشانه‌ی تغییر نگرش جامعه از آموزش نظری به سمت آموزش کاربردی است. همچنین، رشته‌هایی چون **انجینیری ساختمانی، جیولوجی معدن، و زراعت عمومی** همچنان در هر دو مرحله مورد توجه‌اند، زیرا غور یک ولایت کوهستانی و زراعت‌محور است و پروژه‌های زیربنایی در آن نقش مهمی در اشتغال‌زایی و رشد اقتصادی دارند.

در یک جمع‌بندی کلی، این جدول نشان می‌دهد که ولایت غور در حال تجربه‌ی یک **گذار تحصیلی و شغلی ساختاری** است. نیازهای آینده بیش از هر زمان دیگر متوجه رشته‌های تکنالوژیکی، طبی و مدیریتی می‌باشد. بنابراین، نهادهای آموزشی، دانشگاه‌ها و وزارت تحصیلات عالی باید سیاست‌های خود را طوری تنظیم کنند که ظرفیت پذیرش و آموزش در رشته‌هایی چون **تکنالوژی معلوماتی، طب، زراعت، امنیت سایبری، و مدیریت نوین** افزایش یابد. در غیر آن، خطر فاصله‌ی میان عرضه‌ی تحصیل‌کردگان و تقاضای واقعی بازار کار، منجر به بیکاری و هدر رفتن منابع انسانی خواهد شد.

نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات امارتی و خصوصی ولایت غور						
شماره	نیاز رشته تحصیلی فعلی	تعداد	شماره	نیاز رشته تحصیلی در آینده	تعداد	شماره
1	تکنالوژی معلوماتی	9.9%	1	تکنالوژی معلوماتی	10.8%	1
2	اداره و تجارت	5.9%	2	طب عمومی	8.8%	2
3	حقوق و علوم سیاسی	5.9%	3	اداره و تجارت	5.9%	3
4	اداره و مدیریت	5.0%	4	شرعیات	5.9%	4
5	انجینیری ساختمانی	5.0%	5	امنیت سایبری	4.9%	5

4.9%	زراعت عمومی	6	5.0%	فقه و قانون	6
4.9%	وتزتری	7	4.0%	زراعت و باغداری	7
3.9%	حقوق عمومی	8	4.0%	کمپیوتر ساینس عمومی	8
3.9%	اداره و مدیریت	9	4.0%	ادبیات دری	9
3.9%	انجینیری ساختمانی	10	4.0%	انجینیری نرم ابزار	10
3.9%	انجینیری جیولوجی معدن	11	3.0%	اداره و پالیسی عامه	11
3.9%	هوش مصنوعی	12	3.0%	انجینیری برق	12
2.9%	اداره و پالیسی عامه	13	3.0%	سیستم های معلوماتی	13
2.9%	انجینیری نرم افزار	14	3.0%	علوم دینی	14
2.9%	تاریخ	15	3.0%	وتزتری	15
2.0%	ادبیات دری	16	3.0%	ژورنالیزم	16
2.0%	انجینیری برق	17	2.0%	شبکه سازی	17
2.0%	تخنیک رادیوتلوزیون	18	2.0%	انجینیری جیولوجی معدن	18
2.0%	ژورنالیزم	19	2.0%	بیولوژی	19
2.0%	فارمسی	20	2.0%	ریاضی	20
2.0%	محیط زیست	21	2.0%	محاسبه	21
2.0%	نرسنگ	22	2.0%	محیط زیست	22
2.0%	هوانوردی	23	2.0%	نرسنگ	23
1.0%	انجینیری میخانیک	24	2.0%	انجینیری هایدرولیک	24
1.0%	اکرانومی	25	2.0%	انجینیری مهندسی	25
1.0%	انگلیسی	26	1.0%	علوم دینی	26
1.0%	بیولوژی	27	1.0%	ادبیات انگلیسی	27
1.0%	دیتایس	28	1.0%	ادبیات پشتو	28
1.0%	ریاضی	29	1.0%	بخش چشم	29
1.0%	شبکه سازی	30	1.0%	صحت روانی	30
1.0%	علوم دینی	31	1.0%	فارمسی	31
1.0%	فزیک	32	1.0%	فزیک	32
1.0%	کیمیا	33	1.0%	قابلیگی	33
			1.0%	کیمیا	34
			1.0%	بخش گوش و گلون	35
			1.0%	نسائی ولادی	36
			1.0%	هوانوردی	37

جدول 48: نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات غور

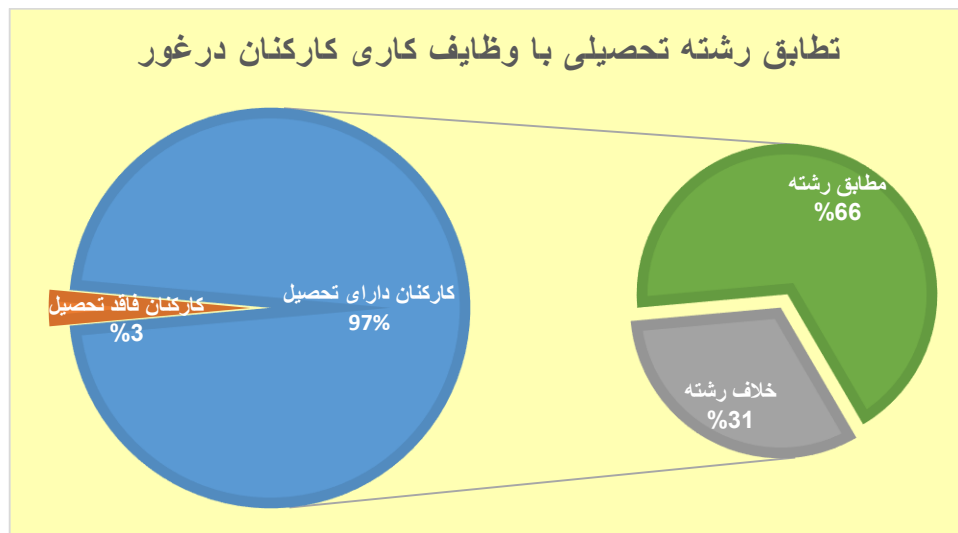
3.17.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات غور

تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که اکثریت کارکنان ادارات امارتی و خصوصی ولایت غور دارای تحصیلات عالی هستند، به طوری که ۹۷٪ کارکنان تحصیلات عالی دارند و تنها ۳٪ فاقد تحصیل رسمی می‌باشند. این موضوع بیانگر سطح نسبتاً بالای دانش و آموزش نیروی کاری در این ادارات است.

از سوی دیگر، وقتی تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری مطالعه می‌شود، مشخص می‌گردد که ۶۶٪ کارکنان در زمینه‌ای فعالیت می‌کنند که با رشته تحصیلی شان مرتبط است، در حالی که ۳۱٪ کارکنان در رشته‌ای غیرمرتبط با وظایف کاری خود مشغول به کار هستند. این درصد نشان

می‌دهد که با وجود سطح بالای تحصیلات، هنوز یک بخش قابل توجه از نیروی انسانی در بخش‌هایی مشغول به کار هستند که با تحصیلات آن‌ها مطابقت مستقیم ندارد.

به طور کلی، می‌توان نتیجه گرفت که نیروی انسانی در ولایت غور از نظر تحصیلات توانمند است، اما ارتباط میان رشته تحصیلی و وظایف کاری نیازمند بهبود است تا بهره‌وری و کارایی ادارات افزایش یابد. این تحلیل می‌تواند مبنای برنامه‌ریزی برای جذب و جای‌گذاری بهتر کارکنان مطابق تخصص آن‌ها باشد.



گراف 17: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در غور

4.17.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای غور

بر اساس داده‌های ارائه شده، تحلیل سکتوری تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات امارتی و خصوصی ولایت غور به شکل زیر ارائه می‌شود:

۱. سکتور دینی و تعلیماتی

ادارات مرتبط: تعلیمات اسلامی، حج و اقامت، دیپارتمنت‌های علوم دینی، تعلیمات اسلامی، معارف شهر. وضعیت تطابق: تقریباً تمامی کارکنان مطابق رشته تحصیلی خود فعالیت می‌کنند (حدود ۹۷٪-۱۰۰٪). بخش دینی و آموزشی بیشترین تطابق را دارد زیرا استخدام و جای‌گذاری کارکنان عمدتاً بر اساس رشته تحصیلی مرتبط انجام می‌شود. این امر باعث بهره‌وری بالا و تخصصی بودن خدمات شده است.

۲. سکتور صحت و خدمات بهداشتی

ادارات مرتبط: صحت عامه، کلینیک ثابت و تیم‌های سیار صحتی. وضعیت تطابق: تقریباً ۱۰۰٪ کارکنان مطابق رشته تخصصی خود هستند (داکتران، نرس‌ها، قابل‌ها، فارمسست‌ها). این بخش به دلیل ضرورت تخصصی بودن خدمات، مطابقت کامل کارکنان با رشته تحصیلی را نشان می‌دهد و ریسک خطای حرفه‌ای کاهش یافته است.

۳. سکتور مهندسی و فنی

ادارات مرتبط: مهندسی، بهسازی، نفت و گاز، دیپارتمنت‌های مهندسی و کامپیوتر. وضعیت تطابق: حدود ۷۵٪-۱۰۰٪ کارکنان مطابق رشته خود هستند. بیشتر کارکنان مهندسی و فنی در بخش تخصصی خود مشغول هستند، هرچند در برخی پروژه‌ها و ادارات مثل نفت و گاز بخشی از کارکنان با رشته‌های غیرمرتبط فعالیت دارند.

۴. سکتور اداری و خدمات عمومی

ادارات مرتبط: عواید، اصلاحات اداری، امور سرحدات، امور مهاجرین، تنظیم ترانسپورت، مالی و اداری، ثبت احوال نفوس، تربیت بدنی، فرهنگ، مخابرات.

وضعیت تطابق: تطابق رشته با وظایف کاری کمتر از سایر سکتورها است؛ در برخی ادارات تنها حدود ۲۰٪-۴۰٪ کارکنان مطابق رشته خود فعالیت دارند.

بخش اداری و خدمات عمومی بیشترین تعداد کارکنان با رشته غیرمرتبط را دارد. این نشان می‌دهد که جای‌گذاری کارکنان بر اساس نیاز اداری و موجودیت نیروی انسانی بوده و تطابق تخصصی کمتر مدنظر قرار گرفته است.

۵. سکتور کشاورزی و منابع طبیعی

ادارات مرتبط: امور زراعت، تنظیم منابع طبیعی، زمین‌داری، مالداری و صحت حیوانی، زراعت، دیپارتمنت زراعت.

وضعیت تطابق: تقریباً ۷۰٪-۱۰۰٪ کارکنان مطابق رشته خود هستند، به ویژه در بخش‌های تخصصی کشاورزی و دامداری.

بخش کشاورزی نسبتاً تطابق خوبی دارد و استخدام بیشتر بر اساس رشته تحصیلی انجام شده است. با این حال، در برخی بخش‌های فرعی، کارکنان با رشته غیرمرتبط فعالیت دارند.

در کل، تحلیل سکتوری

بالاترین تطابق: سکتور دینی، تعلیماتی و صحت عامه (۹۷٪-۱۰۰٪).

تطابق متوسط: سکتور مهندسی و کشاورزی (۷۰٪-۱۰۰٪).

کمترین تطابق: سکتور اداری و خدمات عمومی (۲۰٪-۴۰٪).

این تحلیل نشان می‌دهد که بخش‌های تخصصی و فنی بیشتر مطابق رشته تحصیلی هستند، در حالی که بخش‌های اداری و خدمات عمومی نیازمند بهبود تطابق تخصص و وظیفه کاری هستند تا بهره‌وری و کارایی کل سیستم افزایش یابد.

5.17.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات غور

بر بنیاد جدول (51)، دیده می‌شود که بیشترین کمبود نیروی انسانی در این ولایت مربوط به رشته‌های علمی و آموزشی است. در صدر فهرست، رشته‌های کیمیا (۱۵۰ نفر)، فزیک (۱۳۵ نفر) و ریاضی (۱۰۱ نفر) قرار دارند که در مجموع بیش از نیمی از کمبود نیروی کاری را تشکیل می‌دهند. این موضوع نشان‌دهنده ضعف شدید در تأمین معلمان و متخصصین علمی در مکاتب، پوهنتون‌ها و بخش‌های آموزشی ولایت غور است. پس از این سه رشته، کمبود در رشته‌های اداره و مدیریت (۵۱ نفر) و کامپیوتر ساینس (۵۱ نفر) در جایگاه بعدی قرار دارد، که بیانگر نیاز روزافزون ادارات امارتی و سکتور خصوصی به افراد مسلکی در امور مدیریتی، سیستم‌های دیجیتالی و اداره نوین می‌باشد.

در کنار این رشته‌ها، کمبود نیروی کاری در رشته‌های نسائی و ولادی (۵ نفر) و انجیری شبکه (۳ نفر) نیز قابل توجه است که اهمیت گسترش بخش‌های صحتی و تخنیکی را در ولایت غور برجسته می‌سازد. در مقابل، بیش از پانزده رشته دیگر از جمله روانشناسی، فقه و قانون، اداره و تجارت، زراعت، انجیری میخانیک، باستان‌شناسی، محیط زیست، باغداری و ترافیک هوایی هرکدام تنها یک نفر کمبود دارند که نشان می‌دهد یا این رشته‌ها در ولایت کاربرد محدودی دارند یا ساختارهای اداری مرتبط با آنها هنوز توسعه نیافته است.

در مجموع، این جدول نشان می‌دهد که ولایت غور با کمبود چشمگیر نیروی متخصص در رشته‌های علمی، مدیریتی و تخنیکی روبه‌رو است، در حالی که رشته‌های انسانی و عمومی از نظر تقاضای بازار کار در سطح پایین‌تری قرار دارند. این ناهماهنگی میان عرضه و تقاضای نیروی کار تحصیل کرده، ضرورت یک برنامه هدفمند برای تربیه و جذب کادرهای علمی، تخنیکی و مدیریتی را در ولایت غور برجسته می‌سازد تا ظرفیت ادارات امارتی و خصوصی برای ارائه خدمات مؤثر و معیاری افزایش یابد.

تعداد کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی به تفکیک رشته تحصیلی در ولایت غور					
شماره	رشته تحصیلی	تعداد	شماره	رشته تحصیلی	تعداد
1	کیمیا	۱۵۰	15	اکرانومی	۱
2	فزیک	۱۳۵	16	انجینیر هایدرولیک	۱

۱	انجینیری دیزاین	17	۱۰۱	ریاضی	3
۱	ادبیات انگلیسی	18	۵۱	اداره و مدیریت	4
۱	باستان شناسی	19	۵۱	کمپیتر ساینس عمومی	5
۱	باغداری	20	۵	نسائی ولادی	6
۱	ترافیک هوایی	21	۳	انجینیری شبکه	7
۱	جغرافیه	22	۳	تربیت بدنی	8
۱	محیط زیست	23	2	تکنالوژی معلوماتی	9
۱	علوم حیوانی	24	۲	GTS	10
۱	زمین شناسی	25	۲	انجینیری میخانیک	11
۱	لابرانت بیولوژی	26	۱	روانشناسی	12
۱	مصونیت هوایی	27	۱	فقه و قانون	13
۱	میتروولوژی	28	۱	اداره و تجارت	14
522	جمله شد تعداد کارکنان امارتی و خصوصی				

جدول 49: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات غور

18.4. ولایت زابل

تحلیل وضعیت رشته‌های تحصیلی در ولایت زابل تصویری روشن از ساختار منابع انسانی و جهت‌گیری نظام آموزشی و اداری این ولایت ارائه می‌دهد. داده‌ها نشان می‌دهد که ترکیب رشته‌های تحصیلی کارکنان، از یک سو متأثر از زمینه‌های سنتی و مذهبی – به‌ویژه با سهم بلند علوم دینی – و از سوی دیگر، در حال حرکت به سمت رشته‌های کاربردی مانند مدیریت، صحت، انجینیری و تجارت است. این ترکیب دوگانه بیانگر مرحله‌ای گذار در ساختار نیروی انسانی زابل می‌باشد.

همچنان مطالعه نیازهای فعلی و آینده نشان می‌دهد که بازار کار این ولایت به تدریج از تمرکز صرف بر اداره‌های سنتی به سمت تخصص‌های تخنیکی، مالی و دیجیتالی در حال تغییر است. افزایش تقاضا برای رشته‌هایی چون تکنالوژی معلوماتی، مدیریت، بانکداری و انجینیری، بیانگر ضرورت مطابقت نظام تحصیلات عالی با تحولات اقتصادی و اداری می‌باشد.

در مجموع، تحلیل رشته‌های تحصیلی در زابل نشان می‌دهد که اگرچه پایه‌های آموزشی سنتی هنوز نقش مهمی دارند، اما نیازهای توسعه‌ای آینده این ولایت مستلزم تقویت رشته‌های مدرن، تخصصی و مهارت‌محور است. از این رو، ایجاد توازن میان رشته‌های تحصیلی و نیازهای واقعی بازار کار، کلید اساسی برای بهبود کارایی ادارات و تحقق توسعه پایدار در ولایت زابل به شمار می‌رود.

1.18.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات زابل

براساس جدول (52) آمار رشته‌های تحصیلی کارکنان ادارات امارتی و خصوصی در ولایت زابل، می‌توان دریافت که ساختار تحصیلی نیروی انسانی در این ولایت دارای تمرکز چشم‌گیری بر رشته‌های علوم دینی است؛ چنان‌که از مجموع ۷۱۲ نفر کارکن، ۲۰۷ تن (نزدیک به ۲۹ درصد کل) در رشته علوم دینی تحصیل کرده‌اند. این رقم نشان می‌دهد که در زابل، آموزش‌های دینی و فارغان مدارس شرعی جایگاه محوری در ترکیب نیروی انسانی دارند و احتمالاً در اداره‌های محلی و بخش‌های فرهنگی نقش برجسته‌ای ایفا می‌کنند.

در مرتبه دوم، رشته‌های نرسینگ (۴۸ نفر)، اداره و مدیریت (۴۶ نفر)، و فارغان عمومی صنف دوازدهم (۴۴ نفر) قرار دارند که بیانگر تمرکز نسبتاً خوب بر رشته‌های خدمات صحتی و اداری است. همچنان رشته‌های طب معالجوی عمومی (۴۰ نفر)، اداره و تجارت (۳۷ نفر)، انجینیری ساختمان (۳۷ نفر) و زراعت عمومی (۳۶ نفر) نیز سهم قابل توجهی دارند که نشان‌دهنده توجه نسبی به بخش‌های زیربنایی، زراعتی و توسعه‌ای است.

از سوی دیگر، رشته‌های مرتبط با علوم طبیعی، تخنیکی و تخصصی مانند فزیک، کیمیا، بیولوژی، جیولوجی و کمپیوتر ساینس، هرچند حضور دارند، اما تعداد فارغان در این بخش‌ها بسیار اندک است و معمولاً بین ۱ تا ۶ نفر را شامل می‌شوند. این موضوع حاکی از آن است که ظرفیت علمی و تخنیکی در زابل هنوز در مراحل ابتدایی رشد قرار دارد و نیازمند توجه بیشتر در برنامه‌های آموزشی و جذب کادر متخصص می‌باشد.

همچنین، سهم رشته‌های ژورنالیزم، دیپلوماسی، حقوق و علوم سیاسی، که برای تقویت نهادهای اجتماعی و حکمرانی مهم‌اند، بسیار کم است. این عدم توازن میان رشته‌های دینی و سایر رشته‌های علمی می‌تواند تأثیر مستقیم بر کیفیت مدیریت، خدمات اجتماعی و برنامه‌ریزی انکشافی در ولایت زابل داشته باشد.

در جمع‌بندی، داده‌های جدول نشان می‌دهد که ساختار تحصیلی کارکنان در زابل بیشتر ماهیت سنتی و مذهبی دارد و سهم علوم مدرن، تخنیک و تخصصی در آن محدود است. این وضعیت بیانگر نیاز جدی به سرمایه‌گذاری در آموزش‌های تخنیک، علمی و مدیریتی برای ایجاد توازن در منابع انسانی و تقویت ظرفیت ادارات محلی در آینده می‌باشد.

رشته تحصیلی کارکنان موجود ادارات امارتی و خصوصی در ولایت زابل					
شماره	رشته تحصیلی	تعداد	شماره	رشته تحصیلی	تعداد
1	علوم دینی	۲۰۷	22	کمپیوتر ساینس عمومی	۶
2	نرسینگ	۴۸	23	انجینری برق	۵
3	اداره و مدیریت	۴۶	24	اداره و دیپلوماسی	۵
4	عمومی (دوازده پاس)	۴۴	25	کیمیا	۵
5	طب معالجوی عمومی	۴۰	26	اداره عامه	۴
6	اداره او تجارت	۳۷	27	جیولوجی	۴
7	انجینری ساختمانی	۳۷	28	ژورنالیزم عمومی	۳
8	زراعت عمومی	۳۶	29	فزیک	۵
9	محاسبه	۲۴	30	قابلی	۳
10	باغداری و مالرداری	۲۳	31	متخصص اطفال	۳
11	قضا و خازنوالی	۱۸	32	وترنری	۲
12	فقه و قانون	۱۴	33	اکسری	۲
13	لابراتوار	۱۲	34	انجینری شهر سازی	۲
14	ادبیات انگلیسی	۱۱	35	پروتیز دندان	۲
15	تکنالوژی معلوماتی	۱۱	36	انجینری هایدروپولوی	۲
16	ادبیات پشتو	۱۰	37	جغرافیه	۱
17	بیولوژی	۹	38	ریاضی	۱
18	امور مالی و بانکی	۹	39	حفاظت نباتات	۱
19	اقتصاد ملی	۶	40	فیزوتراپی	۱
20	اگرانومی	۶	41	مخابرات	۱
21	فارمسی	۶		جمله شد کارکنان موجود	۷۱۲

جدول 50: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات زابل

2.18.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات زابل

براساس جدول (53) ارائه شده، تحلیل وضعیت فعلی و آینده رشته‌های مورد نیاز در ادارات امارتی و خصوصی ولایت زابل نشان می‌دهد که ساختار نیروی انسانی این ولایت در حال گذار از مرحله‌ای سنتی و اداری به سوی توسعه تخصصی، تخنیک و دیجیتالی است. در وضعیت کنونی، تمرکز عمده ادارات بر رشته‌های اداره و مدیریت (۱۵,۱٪)، اداره و تجارت (۱۱,۲٪) و امور مالی و بانکی (۷,۹٪) قرار دارد. این ارقام نشان‌دهنده آن است که سیستم اداری زابل همچنان نیاز مبرم به کارکنانی دارد که مهارت‌های مدیریتی، مالی و تجارتي داشته باشند تا بتوانند ساختارهای سازمانی و اقتصادی را اداره نمایند. حضور رشته‌هایی مانند انجینری ساختمانی (۶,۶٪) و قضا و خازنوالی (۴,۶٪) نیز بیانگر آن است که توسعه زیربناها و نیاز به نظم حقوقی از اولویت‌های دیگر ولایت محسوب می‌شود.

در عین حال، سهم رشته‌های صحت‌مانند **طب معالجوی (۳,۹٪)** و **نر سینگ (۱,۳٪)** نشان می‌دهد که در بخش خدمات صحت‌کامبود نیروی متخصص وجود دارد و ظرفیت این رشته‌ها باید برای بهبود وضعیت بهداشتی مردم گسترش یابد. رشته‌های دینی نظیر **فقه و قانون (۳,۹٪)** و **علوم دینی (۱,۳٪)** هنوز نقش خاصی در ساختار فعلی دارند، اما سهم پایین‌تر آنها نسبت به رشته‌های اداری و تخنیک‌حاکمی از آن است که تمرکز ادارات بیش‌تر به سمت رشته‌های کاربردی سوق یافته است.

در بخش **پیش‌بینی نیازهای آینده**، تغییر جهت روشن و معناداری دیده می‌شود. در حالی که رشته **اداره و مدیریت (۱۲,۲٪)** هنوز در صدر نیازهای آینده قرار دارد، رشته‌های **تکنالوژی معلوماتی (۹,۵٪)**، **اداره و تجارت (۸,۸٪)** و **امور مالی و بانکی (۴,۸٪)** جایگاه برجسته‌ای یافته‌اند. این امر بیانگر رشد تدریجی تقاضا برای مهارت‌های دیجیتال، سیستم‌های مدیریتی نوین و فناوری‌های معلوماتی است. اضافه شدن رشته‌هایی چون **هوش مصنوعی، سیستم‌های معلوماتی، دیتابیس و انجینری سایبری** در فهرست آینده، نشانه روشنی از حرکت به سوی دیجیتالی‌سازی ادارات، اتوماسیون و مدرن‌سازی ساختارهای اقتصادی و اداری در زابل می‌باشد.

همچنان افزایش سهم رشته‌هایی مانند **فقه و قانون (۴,۸٪)** و **قضا و خازنوالی (۴,۸٪)** در آینده نشان می‌دهد که تقاضا برای متخصصان حقوقی نیز ثابت باقی می‌ماند؛ زیرا با گسترش فعالیت‌های اداری و خصوصی، نیاز به تنظیم روابط حقوقی و حل منازعات اداری بیشتر احساس می‌شود. در مقابل، کاهش سهم رشته‌های سنتی مانند علوم دینی، ادبیات و شریعت نشان‌دهنده تغییر جهت تمرکز بازار کار از ساختار مذهبی و فرهنگی به سمت تخصص‌های مدیریتی، تخنیک‌حاکمی و علمی است.

به‌طور کلی، این تحلیل نشان می‌دهد که بازار کار زابل در حال تجربه یک **تحول ساختاری** است. از یک سو، نیازهای فعلی بیشتر بر مدیریت و اداره متمرکز است؛ از سوی دیگر، نیازهای آینده به سمت تکنالوژی معلوماتی، مهارت‌های دیجیتال، انجینری‌های نوین و اقتصاد دانش‌محور در حرکت است. برای پاسخ به این تحول، پیشنهاد می‌شود که در برنامه‌های تحصیلی و آموزش‌های مسلکی، سرمایه‌گذاری بیشتری بر رشته‌های **تکنالوژی معلوماتی، مدیریت، تجارت، بانکداری، و مهندسی‌های ساختمانی و سایبری** صورت گیرد. همچنین، توجه به رشد ظرفیت‌های حقوقی، مالی و محیط‌زیستی می‌تواند به تقویت اداره‌های امارتی و خصوصی و توسعه پایدار ولایت زابل در سال‌های آینده کمک شایان نماید.

نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات امارتی و خصوصی ولایت زابل					
شماره	نیاز رشته تحصیلی فعلی	فیصدی	شماره	نیاز رشته تحصیلی در آینده	فیصدی
1	اداره و مدیریت	15.1%	1	اداره و مدیریت	12.2%
2	اداره و تجارت	11.2%	2	تکنالوژی معلوماتی	9.5%
3	امور مالی و بانکی	7.9%	3	اداره او تجارت	8.8%
4	انجینری ساختمانی	6.6%	4	انجینری ساختمانی	6.1%
5	قضا و خازنوالی	4.6%	5	امور مالی و بانکی	4.8%
6	طب معالجوی	3.9%	6	فقه او قانون	4.8%
7	فقه و قانون	3.9%	7	قضا و خازنوالی	4.8%
8	تکنالوژی معلوماتی	3.9%	8	طب معالجوی عمومی	4.1%
9	ادبیات پښتو	3.3%	9	علوم دینی	3.4%
10	شبکه‌سازی	3.3%	10	ریاضی	3.4%
11	اقتصاد ملی	2.6%	11	شبکه‌سازی	2.7%
12	انجینری برق	2.6%	12	ادبیات پښتو	2.0%
13	ریاضی	2.6%	13	انجینری جیولوجی معدن	2.0%
14	وترنری	2.6%	14	انجینری هایدرو تخنیک	2.0%
15	اداره و دیپلوماسی	2.0%	15	کیمیا	2.0%
16	محیط زیست	2.0%	16	وترنری	2.0%
17	ادبیات انگلیسی	1.3%	17	باغداری و مالداری	1.4%

1.4%	شرعیات	18	1.3%	اکسری	18
1.4%	اقتصاد ملی	19	1.3%	انجینری هایدرو تخنیک	19
1.4%	محاسبه	20	1.3%	باغداری و مالداري	20
1.4%	ادبیات دری	21	1.3%	ژورنالیزم عمومی	21
1.4%	ثقافت اسلامی	22	1.3%	شرعیات	22
1.4%	تربیت بدنی	23	1.3%	علوم دینی	23
1.4%	ژورنالیزم	24	1.3%	کیمیا	24
1.4%	اداره و دیپلوماسی	25	1.3%	لابراتوار	25
1.4%	سیستم های معلوماتی	26	1.3%	محاسبه	26
1.4%	انجینری شهر سازی	27	1.3%	نرسینگ	27
1.4%	دیتابیس	28	0.7%	احصائیه	28
1.4%	فارمسی	29	0.7%	انجینری میخانیک	29
1.4%	محیط زیست	30	0.7%	بیولوژی	30
1.4%	نرسینگ	31	0.7%	تعلیم و تربیه	31
1.4%	هوش مصنوعی	32	0.7%	جغرافیه	32
0.7%	انجینری ترانسپورت	33	0.7%	انجینری جیولوجی معدن	33
0.7%	ادبیات عربی	34	0.7%	زراعت عمومی	34
0.7%	انجینری سایبری	35	0.7%	سیستم های معلوماتی	35
0.7%	بیولوژی	36	0.7%	فارمسی	36
0.7%	فزیک	37	0.7%	فزیک	37
			0.7%	قابلیکی	38

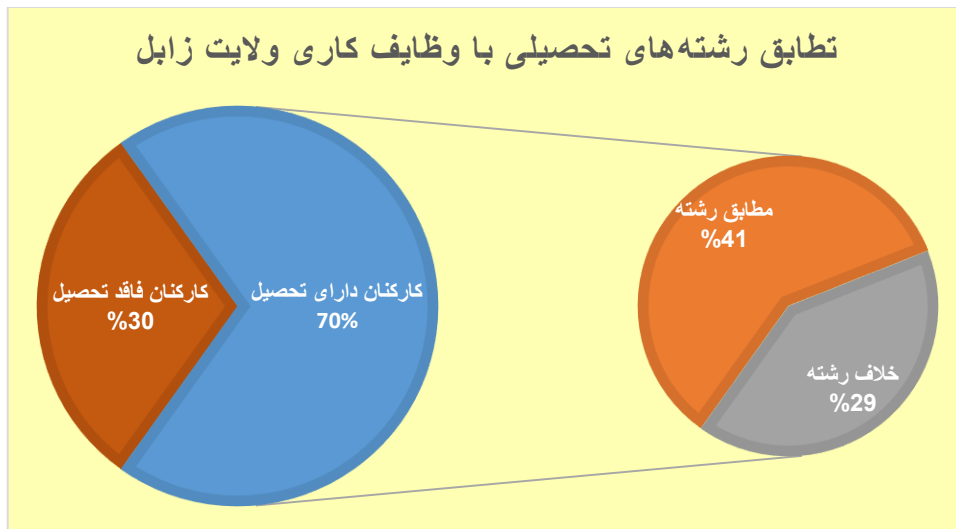
جدول 51: نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات زابل

3.18.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات زابل

تحلیل گراف (18)، تطابق رشته های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان ولایت زابل نشان می دهد که بخش عمده ای از نیروی کار دارای تحصیلات عالی است، به طوری که ۷۰ فیصد کارکنان تحصیلات عالی دارند و تنها ۳۰ فیصد فاقد تحصیلات رسمی هستند. این امر بیانگر آن است که بخش قابل توجهی از کارمندان توانایی علمی و آموزشی لازم برای ایفای وظایف کاری را دارا می باشند.

با توجه به تطابق رشته ها، ۴۱،۲ فیصد کارکنان در بست های کاری خود مطابق رشته تحصیلی فعالیت می کنند، که نشان دهنده یک تطابق نسبی میان مهارت ها و وظایف است و می تواند به بهبود کیفیت خدمات در بخش های مختلف کمک کند. در عین حال، ۲۸،۵ فیصد کارکنان در سمت هایی مشغول هستند که با رشته تحصیلی آن ها مطابقت ندارد؛ این درصد نسبتاً بالا بیانگر استخدام کارکنان در بست های غیرمرتبط با تخصص آن ها است و ممکن است به کاهش بهره وری و کارایی نیروی انسانی منجر شود.

به طور کلی، جدول حاکی از آن است که اگرچه اکثریت کارکنان تحصیلات عالی دارند و بخش قابل توجهی مطابق رشته فعالیت می کنند، اما هنوز حدود یک سوم کارکنان در سمت های غیرمرتبط با تحصیلات خود مشغول کار هستند که نیازمند بازنگری در سیاست های استخدام و تطبیق شایستگی ها با نیازهای ادارات می باشد. این وضعیت تأکیدی است بر اهمیت برنامه ریزی دقیق منابع انسانی و تمرکز بر استخدام مبتنی بر شایستگی و تخصص.



گراف 18: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات زابل

4.18.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای زابل

تحلیل بخش‌های مختلف (سکتورها) نشان می‌دهد که میزان تطابق و خلاف رشته تحصیلی کارکنان در ولایت زابل به شدت به نوع بخش بستگی دارد. به طور کلی می‌توان وضعیت را به سه گروه عمده تقسیم کرد:

۱. بخش‌های با بیشترین تطابق رشته با وظایف کاری

بخش‌هایی که رشته تحصیلی کارکنان با وظایفشان هماهنگی بالایی دارد، معمولاً بخش‌هایی هستند که نیاز به تخصص فنی یا حرفه‌ای دارند: بخش صحت: شامل طب معالجوی، نرسینگ، فارمسی، لابراتوار و فیزیوتراپی می‌شود. تقریباً تمام کارکنان این بخش‌ها مطابق رشته تحصیلی خود کار می‌کنند.

بخش زراعت و علوم حیوانی: مانند زراعت عمومی، اگرانومی، باغداری، مالداری و علوم حیوانی. بیشتر کارکنان دارای تحصیلات مرتبط هستند و مهارت آن‌ها مستقیماً با وظایفشان مطابقت دارد.

بخش انجینیری و تکنالوژی: شامل سیول انجینیری، برق، مخبرات، تکنالوژی معلوماتی. کارکنان بخش‌های فنی معمولاً رشته مرتبط دارند و تطابق بالایی دیده می‌شود.

این نشان می‌دهد که بخش‌هایی که تخصص فنی و عملیاتی نیاز دارند، سیستم استخدام آن‌ها بیشتر مبتنی بر شایستگی و تطابق تحصیلی است.

۲. بخش‌های با بیشترین خلاف رشته تحصیلی

در مقابل، بخش‌هایی که میزان خلاف رشته بالاتر است، معمولاً بخش‌های اداری و خدمات عمومی هستند که انعطاف بیشتری در استخدام دارند:

بخش‌های اداری و هماهنگی: اداره و مدیریت، خدمات و هماهنگی، ارتباط عامه و مدیریت عمومی. در این بخش‌ها بسیاری از کارکنان علوم دینی، ادبیات یا رشته‌های غیرمرتبط فعالیت می‌کنند.

بخش‌های مالی و محاسبه: در مواردی که حسابداری و امور مالی نیازمند تخصص خاص است، بعضی کارکنان با رشته‌های غیرمرتبط مشغول کار می‌شوند.

بخش‌های آموزشی و فرهنگی: کارکنان با رشته‌های علوم دینی یا ادبیات در بخش‌هایی استخدام شده‌اند که الزام تخصص آن‌ها کمتر است و تطابق پایین‌تری دارد.

۳. بخش‌های تخصصی و فنی (صحت، زراعت، انجینیری) بیش از ۶۰-۷۰ فیصد تطابق رشته دارند.

بخش‌های اداری و خدمات عمومی حدود ۳۰-۴۰ فیصد خلاف رشته دارند، به این معنی که تعداد قابل توجهی از کارکنان در سمت‌های غیرمرتبط با تحصیلات خود فعالیت می‌کنند.

در کل، بیشترین تطابق رشته با وظایف کاری در بخش‌های فنی، صحنی و زراعتی وجود دارد. بیشترین خلاف رشته تحصیلی در بخش‌های اداری، هماهنگی، مالی و آموزشی مشاهده می‌شود. این الگو حاکی از آن است که بخش‌های عملیاتی و تخصصی نیاز به تطابق تحصیلی بالاتر دارند و بخش‌های اداری و عمومی انعطاف بیشتری در استخدام دارند، اما همین موضوع می‌تواند باعث کاهش بهره‌وری و ناکارآمدی شود اگر کنترل شایستگی‌ها وجود نداشته باشد.

5.18.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات زابل

بر اساس جدول (54) کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی در ولایت زابل، بیشترین نیاز به نیروی انسانی در رشته **اداره و مدیریت** با تعداد ۱۰۱ نفر مشاهده می‌شود که نشان‌دهنده اهمیت بالای مهارت‌های مدیریتی در ساختار اداری این ولایت است. پس از آن، رشته‌های **تکنالوژی معلوماتی (۶۰ نفر)** و **محاسبه (۴۶ نفر)** در رده‌های بعدی قرار دارند که بیانگر ضرورت روزافزون تخصص‌های تخنیکی و مالی در اداره‌های دولتی و خصوصی می‌باشد. رشته‌های **اداره و تجارت (۳۲ نفر)** و **انجینری ساختمانی (۳۱ نفر)** نیز از جمله نیازهای مهم محسوب می‌شوند و نشان می‌دهند که بخش‌های تجارتي و زیربنایی در زابل در حال رشد و توسعه بوده ولی از کمبود کادر متخصص رنج می‌برند.

همچنان کمبود در رشته‌های **انجینری کانالایزسیون، محیط زیست، و ترنری، انجینری نرم افزار و پلان و پالیسی** نشان می‌دهد که ظرفیت تخنیکی و برنامه‌ریزی در ادارات هنوز به اندازه کافی تقویت نشده است. حضور رشته‌های دینی، آموزشی و ادبی مانند **علوم دینی، تعلیم و تربیه، ادبیات پشتو و دری** در فهرست کمبودها، نشانگر آن است که در کنار رشته‌های تخنیکی، ادارات نیز به نیروهای فرهنگی و آموزشی برای پشتیبانی از فعالیت‌های اجتماعی و فرهنگی نیاز دارند.

در مجموع، از ۵۸۹ مورد کمبود ثبت شده، بخش عمده آن مربوط به رشته‌های مدیریتی، تخنیکی، مالی و تکنالوژی معلوماتی است. این ترکیب بیانگر آن است که ادارات امارتی و خصوصی زابل در مسیر نوسازی و دیجیتالی سازی قرار گرفته‌اند، اما برای رسیدن به کارایی مطلوب، نیاز جدی به آموزش و جذب کادرهای متخصص در عرصه‌های **مدیریت، فناوری معلوماتی، مهندسی، زراعت، و خدمات صحنی** دارند. بنابراین، تقویت برنامه‌های تحصیلی در این رشته‌ها و فراهم سازی زمینه‌های آموزشی و مسلکی برای جوانان می‌تواند در آینده نزدیک به کاهش این کمبودها و افزایش کارایی نهادهای دولتی و خصوصی کمک نماید.

تعداد کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی به تفکیک رشته تحصیلی در ولایت زابل					
شماره	رشته تحصیلی	تعداد	شماره	رشته تحصیلی	تعداد
1	اداره و مدیریت	۱۰۱	25	لابراتوار صحنی	۷
2	تکنالوژی معلوماتی	۶۰	26	انجینری بیولوژی معدن	۶
3	محاسبه	۴۶	27	تعلیمات اسلامی	۶
4	اداره او تجارت	۳۲	28	فقه و قانون	۶
5	انجینری ساختمانی	۳۱	29	نرسینگ	۶
6	انجینری کانالایزسیون	۲۲	30	اکرانومی	۵
7	پلان و پالیسی	۲۱	31	انجینری مهندسی	۵
8	انجینری نرم ابزار	۱۶	32	ایکومتریک	۵
9	محیط زیست	۱۶	33	سروی	۵
10	ویترنری	۱۶	34	اقتصاد ملی	۴
11	تاریخ	۱۴	35	اداره و دیپلوماسی	۴
12	ادبیات پښتو	۱۳	36	انجینری هایدرولوژی	۴
13	تعلیم او تربیه	۱۲	37	تکنیشن حیوانی و نباتی	۴
14	جیوگرافی	۱۲	38	ریاضی	۴
15	علوم دینی	۱۲	39	انجینری برق	۳
16	نسایلی ولادی	۱۰	40	اداره عامه	۳

۳	سیستم های معلوماتی	41	۹	ادبیات انگلیسی	17
۳	شبکه سازی	42	۸	ادبیات دری	18
۲	مالداری و باغداری	43	۸	امور مالی و بانکی	19
۲	روانشناسی	44	۸	جراحی عمومی	20
۲	زراعت عمومی	45	۸	طب معالجوی عمومی	21
۱	حفاظت نباتات	46	۸	قضا و ژانوالی	22
۱	مخابرات	47	۸	کیمیا	23
۵۸۹			۷	ژورنالیزم عمومی	24

جدول 52: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات زابل

19.4. ولایت بغلان

تحلیل رشته‌های تحصیلی در ولایت بغلان نشان می‌دهد که ترکیب نیروی انسانی بیشتر بر علوم دینی و رشته‌های عمومی متمرکز بوده و سهم رشته‌های تخصصی و تخنیکی محدود است؛ امری که بیانگر عدم توازن میان آموزش و نیازهای بازار کار می‌باشد. با این حال، روند نیازسنجی حاکی از حرکت تدریجی به سوی رشته‌های مدرن مانند تکنالوژی معلوماتی، انجینری و مدیریت است. در مجموع، تقویت آموزش‌های تخصصی و هماهنگی بیشتر با نیازهای بازار کار، برای بهبود ظرفیت اداری و توسعه این ولایت ضروری می‌باشد.

1.19.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات بغلان

مطالعه جدول (55) نشان می‌دهد که وضعیت تحصیلات کارکنان این ولایت از نظر رشته، ترکیب و توزیع تخصصی نامتوازن و تمرکز یافته بر رشته‌های سنتی و عمومی است. از مجموع ۷۹۲ نفر کارکن دارای تحصیلات عالی، بیشترین سهم مربوط به رشته علوم دینی با ۲۴۰ نفر (حدود ۳۰ درصد کل) می‌باشد. این آمار بیانگر نقش برجسته و تاریخی نهادهای دینی در ساختار اداری و اجتماعی بغلان است و نشان می‌دهد که آموزگاران و فارغان مدارس دینی هنوز هم بخش عمده‌ای از نیروی انسانی در دستگاه‌های دولتی و خصوصی را تشکیل می‌دهند. در جایگاه دوم، رشته عمومی (بکلوریا) با ۱۰۸ نفر قرار دارد، که نشان می‌دهد تعداد قابل توجهی از کارکنان هنوز تحصیلات دانشگاهی ندارند و تنها تا سطح متوسطه عالی آموزش دیده‌اند. این موضوع بیانگر فقدان نیروی متخصص دانشگاهی در برخی بخش‌ها و احتمالاً پایین بودن سطح دسترسی به آموزش عالی در ولایت است.

در میان رشته‌های تخصصی، بیشترین حضور مربوط به انجینری سیول (۳۸ نفر)، ادبیات دری و فارمسی (هرکدام ۳۲ نفر) و نرسنگ (۲۷ نفر) است. این رشته‌ها بیشتر با نیازهای فنی و خدماتی جامعه مطابقت دارند و بیانگر حضور نسبی نیروهای تحصیل کرده در بخش‌های زیربنایی، آموزشی و صحتی می‌باشند. با این حال، در رشته‌های مدرن‌تر مانند تکنالوژی معلوماتی (۱۰ نفر)، کمپیوترساینس (۹ نفر) و اداره و تجارت (۹ نفر) حضور نیروی انسانی بسیار محدود است که نشان از فاصله قابل توجه میان ساختار آموزشی ولایت و نیازهای روز بازار کار دارد.

از سوی دیگر، در جدول مشاهده می‌شود که رشته‌های مهمی چون مدیریت دولتی، ادبیات عربی و پشتو، انجینری نفت و گاز و تکنالوجی طبی هرکدام تنها یک نفر را شامل می‌شوند. این عدم توازن نشانگر کمبود شدید تخصص در حوزه‌های مدیریتی، زبانی و صنعتی است که می‌تواند در آینده مانع توسعه اداری و اقتصادی ولایت شود.

به‌طور کلی، این جدول بازتاب‌دهنده واقعیتهایی است که در آن نیروی انسانی ولایت بغلان بیشتر از نظر کمیت، اما کمتر از نظر کیفیت و تنوع تخصصی رشد یافته است. برای بهبود این وضعیت، ضروری است تا سیاست‌گذاران ولایتی و ملی در زمینه گسترش آموزش عالی، ارتقای مهارت‌های فنی، ایجاد بورس‌های تحصیلی و پیوند میان دانشگاه و بازار کار اقدامات مؤثری انجام دهند تا ساختار تحصیلی کارکنان به سمت تعادل، تخصص و پاسخگویی به نیازهای واقعی جامعه حرکت کند.

تعداد رشته‌های تحصیلی کارکنان موجود در ادارات امارتی و خصوصی در ولایت بغلان					
شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد	شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد
1	علوم دینی	240	27	وترنری	8

7	بیولوژی	28	2	عمومی (بکلوریا)	108
7	تاریخ	29	3	انجینری سیول	38
6	جیولوژی معدن	30	4	ادبیات دری	32
6	فزیک	31	5	فارمسی	32
5	آبیاری و خاکشناسی	32	6	نرسنگ	27
5	جنگلات و باغداری	33	7	شرعیات عمومی	17
4	رادیوتلویزیون	34	8	حفاظت نباتات	15
4	زراعت عمومی	35	9	ریاضی	15
3	اداره و حسابداری	36	10	فقه قانون	15
3	ادبیات انگلیسی	37	11	قابلیگی	15
3	جامعه شناسی	38	12	امور بانکی و مالی	14
3	ساینس	39	13	کیمیا	14
3	محاسبه	40	14	اگرانومی	12
2	اداره و دیپلوماسی	41	15	انجینر برق	12
2	جغرافیه	42	16	حقوق و علوم سیاسی	12
2	ژورنالیزم	43	17	انستیزی	11
1	اداره و مدیریت	44	18	اقتصاد ملی	10
1	ادبیات پشتو	45	19	تکنالوژی معلوماتی	10
1	ادبیات عربی	46	20	علوم اجتماعی	10
1	انجینری جیولوژی معدن	47	21	اداره و تجارت	9
1	انجینری نفت و گاز	48	22	ای سی تی	9
1	تکنالوجی طبی	49	23	کمپیوترساینس عمومی	9
1	علوم بشری	50	24	اقتصاد و توسعه زراعتی	8
1	مدیریت دولتی	51	25	تعلیم و تربیه	8
1	هایدرلیک تخنیک	52	26	قضا و ثارنوالی	8
792	مجموعه تعداد کارکنان دارای تحصیلات عالی				

جدول 53: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات بغلان

2.19.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات بغلان

تحلیل جدول (56) «تشخیص رشته‌های تحصیلی مورد نیاز در حال حاضر و پیش‌بینی نیازهای آینده در ادارات امارتی و خصوصی ولایت بغلان» نشان می‌دهد که ساختار بازار کار این ولایت در حال گذار از الگوی سنتی به الگوی مدرن و مبتنی بر فناوری و مدیریت علمی است. در بخش فعلی، تمرکز ادارات بیشتر بر رشته‌های اداری، تجارتي، تخنیکي و مالی است. رشته‌های اداره و تجارت (۱۲٪) و تکنالوژی معلوماتی (۱۲٪) در صدر فهرست قرار دارند که نشان‌دهنده نیاز شدید ادارات به نیروی انسانی توانمند در زمینه‌های مدیریت منابع، حسابداری، امور مالی، و کار با سیستم‌های دیجیتالی می‌باشد. در کنار آن، رشته‌های انجینری سیول (۸٪) و انجینری محیط زیست (۷٪) اهمیت بالایی دارند که این موضوع بیانگر تمرکز بر پروژه‌های زیربنایی، بازسازی و حفظ محیط زیست در ولایت است.

اما زمانی که به پیش‌بینی آینده نگاه کنیم، تغییرات قابل توجهی در الگوی نیازها مشاهده می‌شود. رشته تکنالوژی معلوماتی با جهش از ۱۲٪ به ۲۳٪، در صدر نیازهای آینده قرار گرفته است. این تغییر به خوبی نشان می‌دهد که ادارات امارتی و خصوصی بغلان در آینده به سمت دیجیتالی شدن فرآیندها، اتوماسیون اداری، سیستم‌های معلوماتی پیشرفته و دولت الکترونیک حرکت خواهند کرد. پس از آن، رشته‌های انجینری سیول

(۱۵٪) و اداره و تجارت (۱۳٪) همچنان اهمیت خود را حفظ می کنند، زیرا توسعه زیربنایها و مدیریت مؤثر منابع انسانی و مالی، از نیازهای ثابت هر نظام اداری است.

در عین حال، ظهور رشته‌هایی مانند کمپیوتر ساینس عمومی (۹٪)، اداره و مدیریت (۶٪)، حقوق و علوم سیاسی (۴٪) و روابط بین‌المللی (۲٪) در بخش پیش‌بینی آینده، نشانگر توجه به حوزه‌هایی است که با تحول ساختار حکمرانی، ارتباطات بین‌المللی، و سیاست‌گذاری مدرن مرتبط می‌باشند. این تغییرات به وضوح بیان می‌کند که در آینده، ادارات بغلان تنها به نیروهای تخنیکی نیاز نخواهند داشت، بلکه به کارکنانی نیاز دارند که توانایی تحلیل داده، مدیریت مؤثر و تصمیم‌گیری راهبردی را نیز داشته باشند.

همچنان کاهش سهم رشته‌هایی مانند علوم دینی (از ۳٪ در حال حاضر به ۲٪ در آینده) و سایر علوم سنتی، نشان‌دهنده کاهش تدریجی تقاضا برای مشاغل غیرتخنیکی است. این تحول، نشانه‌ای از حرکت تدریجی جامعه به سوی اقتصاد دانش‌بنیاد و فناوری محور است. در مجموع، تحلیل جدول نشان می‌دهد که آینده بازار کار در ولایت بغلان بر سه محور اصلی استوار خواهد بود:

۱. دیجیتال سازی ادارات (با محوریت تکنالوژی معلوماتی و کمپیوتر ساینس)،

۲. توسعه زیربنایها و مهندسی شهری (با تکیه بر انجینری سیول، محیط زیست و هایدرولیک)،

۳. مدیریت و رهبری نوین سازمانی (از طریق رشته‌های اداره، تجارت و مدیریت).

بنابراین، اگر نهادهای آموزشی، دانشگاه‌ها و مراکز فنی ولایت بغلان بتوانند برنامه‌های درسی و ظرفیت‌سازی خود را با این روند هم‌سو سازند، می‌توانند در آینده نزدیک نیروی انسانی متخصص، کارا و متناسب با نیازهای واقعی ادارات دولتی و خصوصی تربیت کنند و به توسعه پایدار ولایت کمک چشم‌گیری نمایند.

نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات امارتی و خصوصی ولایت بغلان			
شماره	نیاز رشته تحصیلی فعلی	فیصدی	شماره
شماره	نیاز رشته تحصیلی در آینده	فیصدی	شماره
1	اداره و تجارت	12%	1
2	تکنالوژی معلوماتی	12%	2
3	انجینری سیول	8%	3
4	محاسبه	8%	4
5	انجینری محیط زیست	7%	5
6	زراعت عمومی	7%	6
7	کمپیوتر ساینس عمومی	7%	7
8	اقتصاد ملی	3%	8
9	انجینری جیولوژی و معدن	3%	9
10	انجینری هایدرولیک	3%	10
11	حقوق و علوم سیاسی	3%	11
12	زورنالیزم	3%	12
13	علوم دینی	3%	13
14	اداره و مدیریت	2%	14
15	ادبیات دری	2%	15
16	ادبیات عربی	2%	16
17	امور مالی و بانکی	2%	17
18	انستزی	2%	18
19	تربیت بدنی	2%	19
20	دیتابیس	2%	20
21	ریاضی	2%	21
1	تکنالوژی معلوماتی	23%	
2	انجینری سیول	15%	
3	اداره و تجارت	13%	
4	کمپیوتر ساینس عمومی	9%	
5	اداره و مدیریت	6%	
6	انجینری هایدرولیک	4%	
7	حقوق و علوم سیاسی	4%	
8	اقتصاد ملی	2%	
9	انجینری نفت گاز	2%	
10	انستزی	2%	
11	تربیت بدنی	2%	
12	خاک شناسی	2%	
13	دیتابیس	2%	
14	روابط بین‌المللی	2%	
15	زراعت عمومی	2%	
16	علوم ساینس	2%	
17	علوم بشری	2%	
18	علوم دینی	2%	
19	فزیوتراپی	2%	
20	محاسبه	2%	
21	هواشناسی	2%	

			2%	علوم اجتماعی	22
			2%	فزیک	23
			2%	فزیوترایی	24

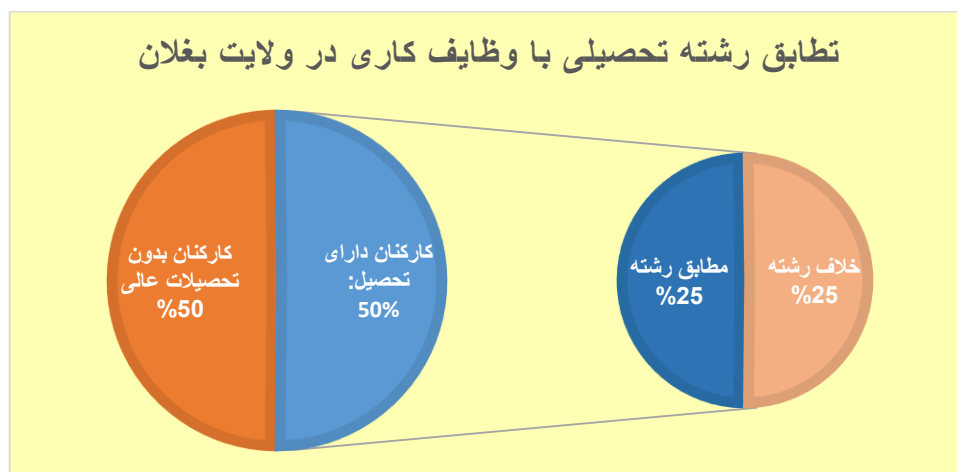
جدول 54: نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات بغلان

3.19.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات بغلان

شکل () نشان می‌دهد که وضعیت تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در ادارات امارتی و خصوصی ولایت بغلان نسبتاً متوسط است و نیازمند بهبود است. از مجموع کارکنان، حدود 50.3% دارای تحصیلات عالی هستند و تقریباً نصف کارکنان (49.7%) بدون تحصیلات عالی فعالیت می‌کنند. این شاخص نشان می‌دهد که نیمی از نیروی کاری از لحاظ تحصیلی توانمندی لازم برای برخی وظایف تخصصی را دارند، اما بخش بزرگی هنوز فاقد تحصیلات عالی است.

در بخش تطابق رشته با وظایف، تنها 24.98% کارکنان در شغل‌های مرتبط با رشته تحصیلی خود فعالیت می‌کنند و 25.33% در شغل‌های غیرمرتبط مشغول هستند. این درصد تقریباً برابر و پایین است و نشان می‌دهد که بیشتر کارکنان یا در رشته غیرمرتبط استخدام شده‌اند یا پتانسیل تخصصی آنها به طور کامل در وظایف کاری مورد استفاده قرار نمی‌گیرد.

به طور کلی، این داده‌ها حاکی از این است که در ادارات امارتی و خصوصی ولایت بغلان، استفاده بهینه از تخصص نیروی انسانی هنوز محدود است و جذب و توزیع کارکنان بر اساس رشته تحصیلی، به ویژه در بخش‌های فنی و مدیریتی، نیازمند بازنگری و برنامه‌ریزی دقیق‌تر است. این وضعیت می‌تواند بر بهره‌وری و کیفیت خدمات اداری تأثیر بگذارد و ضرورت آموزش تکمیلی یا جابجایی تخصصی کارکنان را نشان می‌دهد.



گراف 19: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در ولایت بغلان

4.19.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای بغلان

یافته‌ها نشان می‌دهد که در برخی بخش‌ها تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری بسیار بالاست و کارکنان عمدتاً در رشته مرتبط فعالیت می‌کنند، در حالی که در برخی دیگر خلاف رشته غالب است. به عنوان نمونه، بخش‌هایی مانند حج و اوقاف و عدلیه بیشترین تطابق را دارند، به طوری که حدود 95-100% کارکنان در رشته تحصیلی مرتبط با وظایف خود مشغول هستند و استفاده بهینه از تخصص آنها محسوس است. همچنین بخش‌هایی مانند امر بالمعروف و شهرسازی بغلان نیز تطابق خوبی دارند (بین 78-88%)، که نشان می‌دهد در این سکتورها جذب نیرو بیشتر بر اساس تخصص صورت گرفته است.

در مقابل، بخش‌هایی مانند صحت عامه، حوادث و کار و امور اجتماعی درصد قابل توجهی از کارکنان در رشته غیرمرتبط فعالیت می‌کنند؛ به گونه‌ای که بیش از 50% کارکنان خلاف رشته هستند. همچنین برخی سکتورها مانند شاروالی و زراعت، آبیاری و مالداری نیز توزیع تقریباً برابر مطابق و خلاف رشته دارند، که نشان‌دهنده کمبود برنامه‌ریزی دقیق برای تطبیق رشته تحصیلی با نیاز کاری است. این تحلیل سکتوری بیانگر این

است که تطابق یا خلاف رشته عمدتاً به نوع بخش، تخصص مورد نیاز و اولویت استخدامی هر سکتور بستگی دارد و ضرورت دارد برای افزایش بهره‌وری، سیاست جذب بر اساس رشته تحصیلی تقویت شود.

5.19.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات بغلان

تحلیل جدول (57) نشان می‌دهد که ساختار منابع انسانی این ولایت با عدم توازن میان نیازهای واقعی بازار کار و عرضه نیروی متخصص روبه‌رو است. بیشترین کمبود در رشته‌های اداره و تجارت (۲۴٪) و انجینری سیول (۲۲٪) دیده می‌شود که نشان می‌دهد دستگاه‌های اداری و اقتصادی ولایت بغلان با کمبود مدیران، کارشناسان امور تجاری و مهندسان ساختمانی مواجه‌اند. این امر می‌تواند به ضعف در مدیریت پروژه‌ها، تأخیر در اجرای طرح‌های زیربنایی و ناکارآمدی در استفاده از منابع منجر شود. در واقع، این دو رشته محور اصلی توسعه اقتصادی و اداری هر ولایت‌اند و نبود نیروی متخصص در آن‌ها می‌تواند تأثیر منفی بر رشد سرمایه‌گذاری و خدمات عمومی بگذارد.

از سوی دیگر، رشته‌های انجینری هایدرولیک (۲۰٪) و انجینری جیولوژی و معدن (۱۶٪) در رده‌های بعدی قرار دارند. این آمار نشان می‌دهد که ولایت بغلان، با توجه به موقعیت جغرافیایی و منابع طبیعی خود، نیاز شدیدی به کارشناسان در بخش‌های آب، خاک، انرژی و معادن دارد. کمبود متخصصان در این رشته‌ها ممکن است باعث استفاده غیراصولی از منابع طبیعی و ناتوانی در مدیریت منابع آبی گردد، که در آینده می‌تواند بحران‌های زیست‌محیطی و اقتصادی ایجاد کند.

در بخش فناوری، رشته‌های کمپیوتر ساینس عمومی (۹٪) و تکنالوژی معلوماتی (۴٪) نیز کمبود دارند. اگرچه درصد آن‌ها نسبتاً پایین‌تر است، اما اهمیت‌شان برای آینده بسیار بالاست، زیرا اداره‌های امارتی و خصوصی به سمت دیجیتالی‌سازی خدمات و اتوماسیون اداری در حرکت‌اند. کمبود نیروی ماهر در این زمینه می‌تواند روند مدرن‌سازی ادارات را کند کرده و مانع بهره‌برداری از ظرفیت‌های تکنالوژیکی شود.

در مقابل، رشته‌هایی مانند امور مالی و بانکی، انجینری سروی، تربیت بدنی، مالی و حسابی و محاسبه هرکدام تنها ۱٪ از کمبود را تشکیل می‌دهند. این امر نشان‌دهنده آن است که یا این بخش‌ها تا حدی از نیروی انسانی کافی برخوردارند، یا فعلاً نقش حیاتی در اولویت‌های توسعه‌ای ولایت ندارند.

به‌صورت کلی، این جدول بیانگر آن است که ولایت بغلان برای دستیابی به توسعه پایدار نیازمند سرمایه‌گذاری هدفمند در تربیت و جذب نیروی انسانی متخصص در سه محور اساسی است:

۱. مدیریت و تجارت برای بهبود کارایی ادارات و رشد اقتصادی،

۲. مهندسی زیربنایی و منابع طبیعی برای توسعه فزیک و استفاده پایدار از منابع،

۳. فناوری معلوماتی و دیجیتالی‌سازی برای مدرن‌سازی ساختارهای اداری و خدمات عمومی.

در نتیجه، برای رفع این کمبودها لازم است دولت و بخش خصوصی در هماهنگی با دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی، برنامه‌های آموزشی هدفمند، بورس‌های تخصصی و طرح‌های ارتقای ظرفیت را روی دست گیرند تا شکاف موجود میان نیازهای بازار کار و سطح مهارت نیروی انسانی کاهش یابد و مسیر توسعه متوازن ولایت بغلان هموار گردد.

تعداد کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی به تفکیک رشته تحصیلی در ولایت بغلان			
شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد	فیصدی
1	اداره و تجارت	23	24%
2	انجینری سیول	21	22%
3	انجینری هایدرولیک	19	20%
4	انجینری جیولوژی معدن	15	16%
5	کمپیوتر ساینس عمومی	9	9%
6	تکنالوژی معلوماتی	4	4%
7	امور مالی و بانکی	1	1%

8	انجینری سروی	1	1%
9	تربیت بدنی	1	1%
10	مالی و حسابی	1	1%
11	مجاسبه	1	1%

جدول 55: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات بغلان

20.4. ولایت ننگرهار

تحلیل رشته‌های تحصیلی کارکنان در ولایت ننگرهار نشان می‌دهد که ساختار نیروی انسانی این ولایت ترکیبی از رشته‌های سنتی و مدرن است، اما این ترکیب با عدم توازن همراه می‌باشد. تمرکز قابل ملاحظه بر علوم دینی، رشته‌های تخنیک و زراعتی از یک سو، و سهم محدود رشته‌های تخصصی، تحقیقی و تکنولوژیک از سوی دیگر، بیانگر فاصله میان ساختار آموزشی و نیازهای در حال تحول بازار کار است. در عین حال، روند نیازسنجی نشان می‌دهد که ننگرهار به تدریج در حال حرکت به سوی اقتصاد دانش‌بنیاد، دیجیتالی‌سازی و توسعه خدماتی است. بنابراین، شناسایی و تحلیل این رشته‌ها می‌تواند زمینه را برای برنامه‌ریزی مؤثر آموزشی، تربیت نیروی متخصص و ایجاد توازن میان عرضه و تقاضای بازار کار فراهم سازد.

1.20.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان موجود در ادارات ننگرهار

بر اساس جدول (58)، مجموع ۱۹۷۸ تن از کارکنان دارای تحصیلات عالی که با آن‌ها مصاحبه صورت گرفته یا شامل سروی شده‌اند، در ادارات امارتی و خصوصی ولایت ننگرهار در ۵۶ رشته مختلف تحصیلی مصروف کار اند. این تنوع رشته‌ای، بازتابی از ترکیب متنوع نیروی انسانی در این ولایت است. با این حال، توزیع رشته‌ها بسیار نامتوازن بوده و تمرکز قابل توجهی بر برخی رشته‌های خاص مشاهده می‌شود. نخست، علوم دینی با ۴۸۱ نفر بیشترین سهم را دارد؛ این رقم حدود یک‌چهارم کل کارکنان را تشکیل می‌دهد و نشان می‌دهد که ساختار اداری و اجتماعی ننگرهار به شدت متأثر از ارزش‌ها و نهادهای دینی است. این امر بازتاب‌دهنده نفوذ مدارس دینی در نظام آموزشی و استخدامی ولایت است، به‌ویژه در ادارات امارتی که گرایش دینی نقش محوری دارد.

در رده دوم، رشته‌های انجینری برق (۱۳۷ نفر) و انجینری ساختمانی (۱۱۹ نفر) قرار دارند که بیانگر توجه به توسعه زیربنای، بازسازی و پروژه‌های تخنیکی است. این رشته‌ها معمولاً در بخش‌های ساختمانی، پروژه‌های برق‌رسانی و بازسازی شهری بیشترین تقاضا را دارند و رشد آن‌ها حاکی از تمرکز بر توسعه فیزیکی ولایت است.

سپس رشته‌های اقتصاد ملی (۹۲ نفر)، اقتصاد و توسعه زراعتی (۷۴ نفر)، و ترنری عمومی (۶۸ نفر) و اداره و مدیریت (۵۶ نفر) در رده‌های بعدی قرار دارند. این رشته‌ها نشان می‌دهند که در کنار علوم دینی و تخنیکی، نیاز به مدیران، متخصصان اقتصادی و کارمندان زراعتی نیز محسوس است، زیرا ننگرهار از ولایات زراعتی و تجارتی کشور محسوب می‌شود و اقتصاد آن عمدتاً بر زراعت، دامداری و تجارت مرزی استوار است.

در مقابل، رشته‌هایی چون فلسفه، جراحی عمومی، میکروبیولوژی، مطبوعات و جراحی اعصاب تنها یک نفر فارغ دارند، که این کمبود نمایانگر ضعف نظام آموزشی در تربیت متخصصان علمی، تحقیقی و فکری است. حضور اندک فارغان علوم انسانی و اجتماعی، مانند فلسفه و ژورنالیزم، نشان‌دهنده کم‌توجهی به عرصه‌های فرهنگی و رسانه‌ای در ولایت است، در حالی که این حوزه‌ها نقش مهمی در آگاهی اجتماعی، انسجام فکری و توسعه فرهنگی دارند.

به طور کلی، الگوی توزیع رشته‌ها نشان می‌دهد که تمرکز نیروی انسانی در ننگرهار بر رشته‌های دینی، اداری، تخنیکی و زراعتی است، در حالی که علوم تحقیقاتی، اجتماعی و طبی تخصصی سهم ناچیزی دارند. این امر می‌تواند ناشی از دو عامل باشد: نخست، ساختار بازار کار که بیشتر به رشته‌های عملی و فنی نیاز دارد؛ دوم، نظام آموزشی سنتی که در آن مدارس دینی و رشته‌های تخنیکی بیش از سایر رشته‌ها فعال‌اند.

نتیجتاً، برای ایجاد توازن در ترکیب نیروی انسانی، پیشنهاد می‌شود که در ننگرهار سرمایه‌گذاری بیشتری بر رشته‌های علوم طبی، اجتماعی، رسانه‌ای و تحقیقاتی صورت گیرد تا هم نیازهای جدید جامعه پاسخ داده شود و هم مسیر توسعه متوازن علمی و اقتصادی هموار گردد.

تعداد رشته‌های تحصیلی کارکنان موجود در ادارات امارتی و خصوصی در ولایت ننگرهار					
شماره	تحصیلی رشته	تعداد	شماره	رشته تحصیلی	تعداد

17	بیولوژی	29	481	علوم دینی	1
15	اکرانومی	30	137	انجینیری برق	2
15	امور مالی و بانکی	31	119	انجینیری ساختمانی	3
15	لابراتوار	32	92	اقتصاد ملی	4
14	فزیک	33	74	اقتصاد و توسعه زراعتی	5
12	انجینیری جیولوجی معادن	34	68	وترنری عمومی	6
12	فقه و قانون	35	56	اداره و مدیریت	7
11	ادبیات انکلیسی	36	56	ادبیات پشتو	8
11	انجینیری ابرسانی	37	56	طب معالجوی عمومی	9
11	تکنالوژی مواد غذای	38	54	اداره و تجارت	10
11	دیتابیس	39	52	نرسنگ	11
10	نسای ولادی	40	49	قضا و څارنوالی	12
8	ژورنالیزم عمومی	41	48	هارتیکلچر	13
7	متخصص داخله	42	47	کمپیتوترساینس عمومی	14
6	محاسبه	43	38	اداره و دیپلوماسی	15
5	اداره عامه	44	35	تکنالوژی طبی	16
5	شبکه سازی	45	33	حقوق و علوم سیاسی	17
5	مختص اطفال	46	33	فارمسی	18
4	ستوماتولوژی	47	32	تکنالوژی معلوماتی	19
3	باغداری	48	32	زراعت عمومی	20
3	پروتیز دندان	49	27	حافظت نباتات	21
2	انجینیری نرم ابزار	50	27	شرعیات	22
2	انجینیری نفت و گاز	51	22	ریاضی	23
1	جراحی عصاب	52	22	جغرافیه	24
1	جراحی عمومی	53	21	قابلیگی	25
1	فلسفه	54	20	کیمیا	26
1	مایکروبیولوژی	55	19	فیزیوتراپی	27
1	مطبوعات	56	19	تاریخ	28
1978	مجموع کل کارکنان دارای تحصیلات عالی که با آن‌ها مصاحبه صورت گرفته یا شامل سروی شده‌اند.				

جدول 56: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات ننگرهار

2.20.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات ننگرهار

بر بنیاد جدول (59)، تحلیل نیازهای فعلی و پیش‌بینی آینده رشته‌های تحصیلی در ادارات امارتی و خصوصی ولایت ننگرهار نشان می‌دهد که این ولایت در حال گذار از ساختار سنتی اداری و اقتصادی به سمت نظامی مدرن‌تر و تکنالوژیک است. در حال حاضر، بیشترین نیازها در رشته‌های اقتصاد ملی (۶،۴٪)، طب معالجوی عمومی (۵،۵٪)، تکنالوژی معلوماتی (۵،۱٪)، اداره و تجارت (۴،۷٪) و فقه و قانون (۴،۳٪) دیده می‌شود. این امر بیانگر آن است که اقتصاد، مدیریت، امور شرعی و خدمات صحتی در صدر اولویت‌های نیروی انسانی فعلی قرار دارند. ولایت ننگرهار به دلیل موقعیت تجارتي و زراعتی خود، به متخصصان در زمینه اقتصاد، مدیریت، زراعت و امور مالی نیاز دارد تا بتواند تجارت مرزی و فعالیت‌های اقتصادی را به گونه مؤثر مدیریت کند. هم‌چنان وجود رشته‌های دینی و حقوقی در میان نیازهای فعلی نشان‌دهنده تأثیر عمیق نظام ارزشی و حاکمیت شرعی در ساختار اداری امارتی است. رشته‌های صحتی مانند طب عمومی، نرسینگ، وترنری و نسایی ولادی نیز از اهمیت برخوردارند، زیرا این ولایت با رشد جمعیت و کمبود خدمات بهداشتی مواجه است.

اما وقتی به پیش‌بینی آینده نگاه می‌کنیم، تغییر جهت آشکاری مشاهده می‌شود. رشته‌های تکنالوژی‌های اطلاعاتی (۹,۷٪)، طب معالجوی عمومی (۹,۳٪)، اقتصاد ملی (۴,۷٪) و انجینری ساختمانی (۴,۷٪) در صدر فهرست آینده قرار گرفته‌اند. این تغییر بیانگر حرکت تدریجی نگرهار به سوی توسعه دیجیتال، خدمات صحی پیشرفته و پروژه‌های زیربنایی است. ظهور رشته‌هایی چون هوش مصنوعی (۲,۵٪)، دیتابیس (۲,۱٪)، انجینری بایومیدیکل (۰,۸٪) و انجینری نرم‌افزار (۰,۸٪) نیز نشان می‌دهد که بازار کار ولایت در آینده نیاز بیشتری به نیروی انسانی متخصص در عرصه‌های تکنالوژی نوین و دیجیتال خواهد داشت.

افزون بر این، کاهش سهم رشته‌هایی مانند علوم دینی (از ۱,۷٪ در حال حاضر به ۱,۷٪ در آینده، بدون رشد)، فقه و قانون و ادبیات، نمایانگر کاهش نسبی تقاضا برای رشته‌های سنتی و انسانی است. در مقابل، افزایش رشته‌های تکنیکی، انجینری و معلوماتی نشان‌دهنده تحول در نیازهای بازار کار، تأثیر جهانی شدن و گسترش اقتصاد دیجیتال حتی در ولایات مرزی افغانستان است.

به صورت کلی، می‌توان گفت که ادارات نگرهار در حال حاضر بر مدیریت، اقتصاد، قانون و خدمات صحی عمومی تکیه دارند، اما در آینده، محور نیازها به سمت رشته‌های تکنالوژی‌های معلوماتی، مهندسی زیربنایی، اقتصاد دیجیتال و علوم طبی تخصصی حرکت خواهد کرد. اگر نظام آموزشی و پوهنتون‌های این ولایت نتوانند برنامه‌های درسی خود را با این نیازهای آینده هماهنگ سازند، فاصله میان مهارت‌های فارغان و نیاز واقعی بازار کار افزایش خواهد یافت. بنابراین، پیشنهاد می‌شود نهادهای آموزشی در نگرهار سیاستی آینده‌نگر اتخاذ کنند که بر تقویت آموزش‌های تکنیکی، دیجیتال، مدیریتی و طبی متمرکز باشد تا بتوانند نیروی کاری متناسب با تحولات اقتصادی و اداری آینده تربیه نمایند.

به بیان دیگر، نگرهار در آستانه دگرگونی ساختاری است؛ از ولایت زراعت‌محور و سنتی به سوی ولایت با محوریت تکنالوژی، خدمات، و اقتصاد دانش‌بنیاد حرکت می‌کند، و این تغییر، نیاز به بازنگری اساسی در سیاست‌های آموزشی، سرمایه‌گذاری در رشته‌های علمی نوین و تشویق جوانان به تحصیلات تکنیکی و دیجیتال را ایجاب می‌کند.

نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات امارتی و خصوصی ولایت نگرهار					
شماره	نیاز رشته تحصیلی فعلی	فیصدی	شماره	نیاز رشته تحصیلی در آینده	فیصدی
1	اقتصاد ملی	6.4%	1	تکنالوژی معلوماتی	9.7%
2	طب معالجوی عمومی	5.5%	2	طب معالجوی عمومی	9.3%
3	تکنالوژی معلوماتی	5.1%	3	اقتصاد ملی	4.7%
4	اداره و تجارت	4.7%	4	انجینری ساختمانی	4.7%
5	فقه او قانون	4.3%	5	اداره و مدیریت	3.8%
10	زراعت و باغداری	3.0%	10	اداره عامه	3.4%
6	اداره عامه	3.8%	6	اداره و تجارت	3.4%
7	حقوق و علوم سیاسی	3.8%	7	ادبیات انکلیسی	3.4%
8	کمپیوترساینس عمومی	3.8%	8	کمپیوترساینس عمومی	3.0%
9	انجینری ساختمانی	3.0%	9	زراعت عمومی	3.0%
11	محاسبه	3.0%	11	قضا و څارنوالی	2.5%
12	هارتیکلچر	3.0%	12	هوش مصنوعی	2.5%
13	وترزری	3.0%	13	حقوق و علوم سیاسی	2.1%
14	اداره و مدیریت	2.6%	14	شرعیات	2.1%
15	امور مالی و بانکی	2.6%	15	انجینری جیولوجی معدن	2.1%
16	شرعیات	2.6%	16	دیتابیس	2.1%
17	قضا و څارنوالی	2.1%	17	وترزری	2.1%
18	انجینری برق	2.1%	18	کیمیا	1.7%
19	فزیک	2.1%	19	انجینری برق	1.7%
35	فارمسی	1.3%	35	انجینری شهر سازی	1.7%

1.7%	حفاظت نباتات	41	0.4%	GIS	41
1.7%	علوم دینی	20	2.1%	کیمیا	20
1.7%	فیزیک	21	1.7%	علوم دینی	21
1.7%	محاسبه	26	1.7%	ریاضی	26
1.3%	اداره و دیپلوماسی	22	1.7%	اداره و دیپلوماسی	22
1.3%	تکنالوژی طبی	23	1.7%	انجینری جیولوجی معادن	23
1.3%	شبکه سازی	24	1.7%	جغرافیه	24
1.3%	متخصص نسایی ولادی	25	1.7%	حفاظت نباتات	25
1.3%	محیط زیست	27	1.7%	محیط زیست	27
1.3%	نرسینگ	28	1.3%	ادبیات پشتو	28
0.8%	GIS	29	1.3%	اقتصاد و توسعه زراعتی	29
0.8%	ادبیات پشتو	30	1.3%	انجینری هایدروتکنیک	30
0.8%	ادبیات دری	31	1.3%	دیتابیس	31
0.8%	انجینری ابرسانی	32	1.3%	روانشناسی	32
0.8%	انجینری انرژی	33	1.3%	شبکه سازی	33
0.8%	انجینری بایومیدیکل	34	1.3%	علوم دینی	34
0.8%	انجینری نرم ابزار	36	1.3%	لابراتوار	36
0.8%	پرورش ماهی	37	0.9%	ادبیات دری	37
0.8%	پروگرامینک	38	0.9%	بیولوژی	38
0.8%	تاریخ	39	0.9%	نرسنگ	39
0.8%	جغرافیه	40	0.9%	نسایی ولادی	40
0.8%	رادیولوژی	42	0.4%	انجینری نرم ابزار	42
0.8%	ریاضی	43	0.4%	انجینری نفت کاز	43
0.8%	ژولوژی	44	0.4%	تاریخ	44
0.8%	فارمی	45	0.4%	رادیولوژی	45
0.8%	لابراتوار	46	0.4%	ژورنالیزم	46
0.8%	متخصص عقلی و عصبی	47	0.4%	سیستم های معلوماتی	47
0.8%	هارتیکلچر	48	0.4%	متخصص اورتوپیدی	48
0.4%	فریوترابی	49	0.4%	متخصص جلدی	49
0.4%	امور مالی و بانکی	50	0.4%	متخصص اطفال	50
0.4%	ستوماتولوژی	51	0.4%	متخصص چشم	51

جدول 57: نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات ننگرهار

رشته تحصیلی برتر و پرتقاضا به گونه عمیق تر نگاه شود، روشن می گردد که هر کدام پاسخ گوی یک نیاز اساسی و در حال تحول بازار کار در ولایت ننگرهار است. تکنالوژی معلوماتی که در آینده بیشترین تقاضا را دارد، نشان دهنده حرکت سریع ادارات امارتی و خصوصی به سوی دیجیتالی شدن، استفاده از سیستم های الکترونیکی، بانک های معلوماتی و خدمات آنلاین است؛ در صورت بی توجهی به این رشته، فاصله تخنیکی میان نیروی انسانی و نیازهای واقعی اداره ها بیشتر خواهد شد. طب معالجوی عمومی هم در حال حاضر و هم در آینده جایگاه بلند دارد که بیانگر نیاز دایمی جامعه به خدمات صحی، افزایش نفوس، و گسترش مراکز درمانی دولتی و خصوصی است. اقتصاد ملی با وجود کاهش نسبی در آینده، هنوز هم یک رشته کلیدی باقی می ماند؛ زیرا برنامه ریزی اقتصادی، مدیریت منابع، تحلیل بازار و سیاست گذاری مالی بدون متخصصین این بخش امکان پذیر نیست، اما نیاز آن بیشتر به تخصص های کاربردی و مهارت محور متمرکز خواهد شد. انجینری ساختمانی در پیش بینی آینده برجسته

می شود که نشان دهنده توسعه زیربنای، پروژه‌های ساختمانی، سرک سازی و تأسیسات عامه است و این رشته نقش مهمی در بازسازی و رشد شهری دارد. همچنان اداره و مدیریت / اداره و تجارت بیانگر نیاز ادارات به مدیران مسلکی، آشنا با رهبری، پلان گذاری، مدیریت منابع بشری و بازار می باشد، نه صرفاً مدیران تجربی و غیرمسلکی.

نظر به این تغییرات در بازار کار، تحصیلات عالی باید از رویکرد سنتی و صرفاً نظری فاصله گرفته و به سوی آموزش‌های مهارت محور و عملی حرکت کند. نصاب تعلیمی باید مطابق نیاز بازار کار به روز شود، برنامه‌های کارآموزی و انترن شپ با ادارات امارتی و سکتور خصوصی گسترش یابد، و ظرفیت استادان در بخش‌های تکنیکی و تخصصی تقویت گردد. همچنان، هدایت دانشجویان به سوی رشته‌های آینده محور، ایجاد برنامه‌های کوتاه مدت تخصصی، و تقویت پیوند میان دانشگاه و بازار کار می تواند زمینه جذب بهتر فارغان را فراهم سازد. در مجموع، اگر تحصیلات عالی همگام با تغییرات بازار کار حرکت نکند، شکاف میان دانش و اشتغال عمیق تر می شود؛ اما با اصلاحات هدفمند، می توان نیروی انسانی متخصص، کارآمد و پاسخگو به نیازهای واقعی جامعه تربیه نمود.

3.20.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات نگرهار

گراف (20) نشان می دهد که از مجموع کارکنان، ۵۹ درصد دارای تحصیلات عالی هستند و ۴۱ درصد دارای تحصیلات عالی نمی باشند. از میان کارکنانی که تحصیلات عالی دارند، تنها ۴۶ درصد آن‌ها در بخش‌های کاری می کنند که با تحصیلات شان مطابقت دارد، در حالی که ۱۳ درصد در بخش‌ها و وظایفی مصروف اند که خلاف رشته تحصیلی شان است. این ارقام بیانگر آن است که با وجود سطح نسبتاً قابل قبول تحصیلات در میان کارکنان، میزان تطابق میان تحصیلات و وظایف کاری پایین بوده و استفاده مؤثر از تخصص‌های علمی در ساختار کاری به طور کامل تحقق نیافته است.

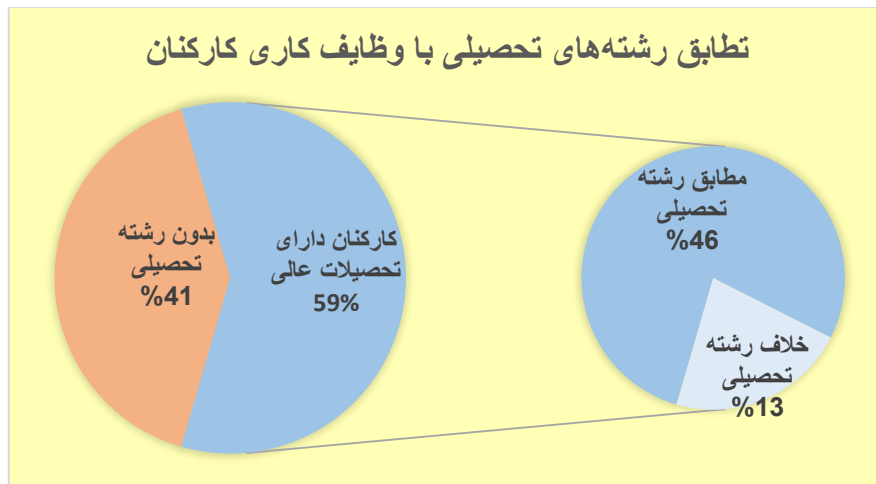
بخش‌های با وضعیت بسیار خوب: تطابق تحصیلی در بخش‌های صحت، زراعت، انجینری، مخابرات، مپترولولژی، امور اجتماعی، سکتور تکنیکی، حج و اوقاف، و تعلیمات اسلامی از ۹۰ تا ۱۰۰ درصد است. این بخش‌ها استخدام تخصصی و روند کاری معیاری دارند و به عنوان نمونه موفق قابل استفاده اند.

بخش‌های با وضعیت متوسط: در بخش‌هایی مانند عدلیه، انجینری برق، تکنالوژی معلوماتی، مالی و اداری، شهرسازی، ترانسپورت و نظارت میزان تطابق بین ۵۰ تا ۸۹ درصد است. این بخش‌ها به اصلاحات ساختاری و افزایش استخدام تخصصی نیاز دارند.

بخش‌های با وضعیت نگران کننده: در بخش‌های منابع بشری، اداری و خدمات مشتریان، صنعت و تجارت، خدمات و هماهنگی، محیط زیست، تضمین کیفیت و ارتقای کیفیت میزان تطابق کمتر از ۴۰ درصد و در برخی بخش‌ها حتی صفر است. این موضوع می تواند در کیفیت کار ادارات، نظارت، مدیریت منابع و اجرای پالیسی‌ها مشکلات جدی ایجاد کند.

اگر این وضعیت به همین شکل دوام کند، در درازمدت پیامدهای منفی قابل توجهی به همراه خواهد داشت. نخست، کارکنانی که خلاف رشته تحصیلی شان کار می کنند، به تدریج انگیزه و رضایت شغلی خود را از دست می دهند که این امر باعث کاهش بهره‌وری، افزایش اشتباهات کاری و بالا رفتن میزان ترک وظیفه می شود. دوم، نهاد یا اداره نمی تواند از ظرفیت واقعی نیروی متخصص استفاده کند و منابع انسانی به صورت غیرمؤثر مصرف می گردد. همچنان، کارکنان بدون تحصیلات یا مهارت مرتبط ممکن است در انجام وظایف تخصصی با مشکل مواجه شوند که این وضعیت کیفیت خدمات و تصمیم‌گیری‌ها را پایین می آورد و اعتماد عمومی را نیز تضعیف می کند.

اما اگر این وضعیت به سوی تغییر مثبت حرکت کند و تطابق میان تحصیلات و وظایف کاری افزایش یابد، نتایج بسیار سازنده خواهد بود. در این حالت، کارکنان در جایگاه مناسب خود قرار می گیرند، توانایی‌های علمی و تخصصی شان به طور عملی به کار گرفته می شود و سطح بهره‌وری و کیفیت کار به طور چشم‌گیر بالا می رود. علاوه بر آن، رضایت شغلی و احساس ارزشمندی در میان کارکنان تقویت می شود که خود باعث ثبات نیروی انسانی و کاهش هزینه‌های ناشی از جابه‌جایی کارکنان می گردد. در نهایت، اداره یا سازمان می تواند با نیروی کاری توانمندتر، تصمیم‌های دقیق‌تر بگیرد و به اهداف کلان خود با سرعت و اثربخشی بیشتر دست یابد.



گراف 20: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات نگرهار

4.20.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای نگرهار

بر اساس تحلیل جامع داده‌های نیازسنجی بازار کار ولایت نگرهار تهیه گردیده است که شامل ۱۶۶ اداره امارتی، نهادهای خدماتی، تحصیلی و سکتور خصوصی می‌باشد. هدف اساسی این تحلیل، شناسایی رشته‌های تحصیلی دارای بیشترین تقاضا، تعیین اولویت‌های سرمایه‌گذاری تحصیلی و فراهم‌سازی مبنای علمی برای تصمیم‌گیری‌های پالیسی در بخش تحصیلات عالی، تخنیک و مسلکی می‌باشد. یافته‌های کلیدی

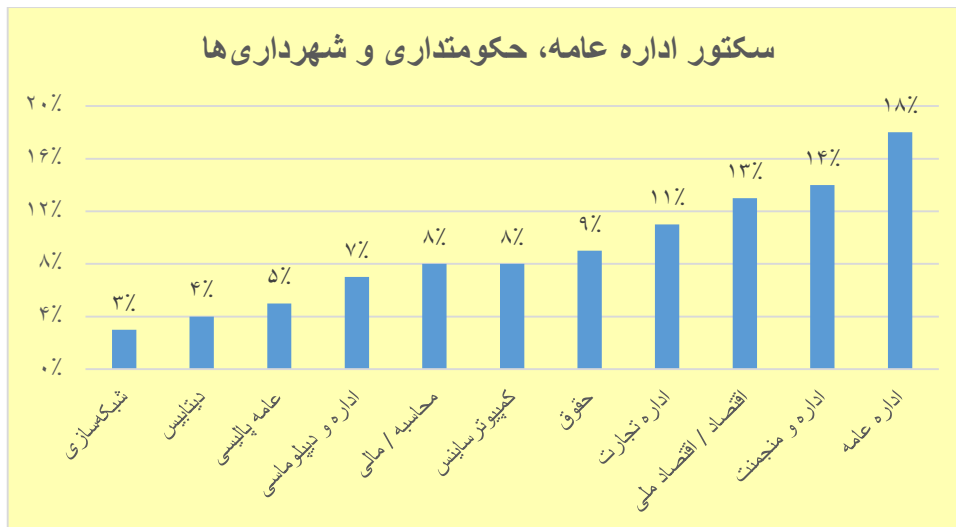
تحلیل رشته‌های تحصیلی به تفکیک سکتورهای کاری نشان می‌دهد که نیاز بازار کار از الگوی مشخص و قابل پیش‌بینی پیروی می‌کند. برخی رشته‌ها به صورت مشترک در اکثر سکتورها تکرار شده و سهم بلند فیصدی را به خود اختصاص داده‌اند. مهم‌ترین یافته‌ها عبارت‌اند از:

- تمرکز بلند تقاضا بر رشته‌های اقتصاد، اداره عامه، کمپیوترساینس، طب معالجوی، انجینری سیول و زراعت
- نقش محوری رشته‌های چندسکتوری که هم‌زمان در اداره، اقتصاد، صحت، IT و انکشاف شهری کاربرد دارند
- محدود بودن اما استراتژیک بودن رشته‌های تخصصی مانند هایدروتخنیک، GIS، محیط

5.20.4. تحلیل رشته‌های تحصیلی بر اساس سکتورها

6.20.4. سکتور اداره عامه و حکومتداری

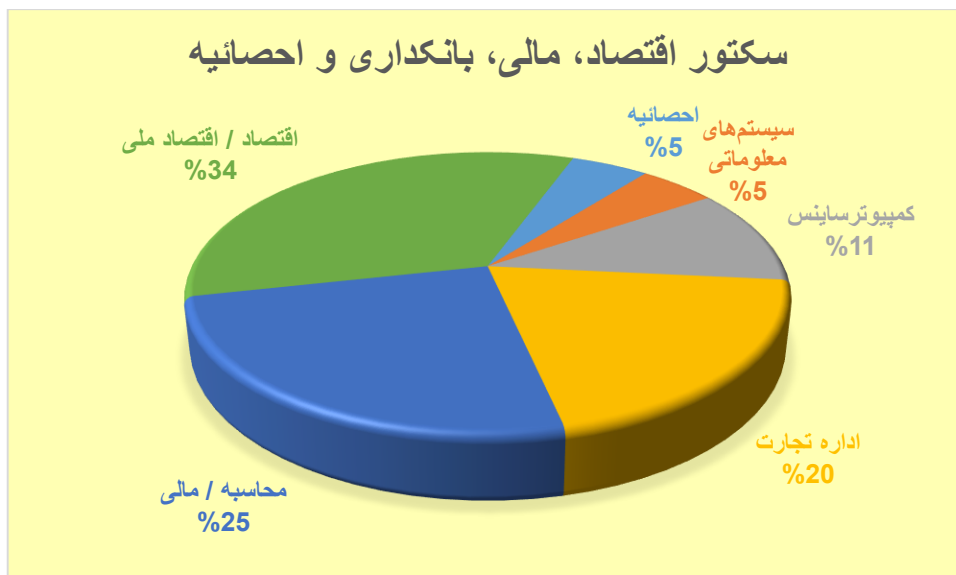
در سکتور اداره عامه، حکومتداری و شهرداری‌ها، توزیع فیصدی رشته‌های تحصیلی نشان می‌دهد که نیاز اصلی این سکتور به نیروی انسانی دارای توانمندی‌های مدیریتی، اداری و پالیسی‌محور متمرکز است. سهم بلند رشته اداره عامه (۱۸٪) و اداره و منجمنت (۱۴٪) بیانگر ضرورت جدی به کادرهای مسلکی برای رهبری، تنظیم امور اداری و بهبود کارایی ساختارهای حکومتی می‌باشد. حضور قابل ملاحظه اقتصاد و اقتصاد ملی (۱۳٪) و اداره تجارت (۱۱٪) نشان‌دهنده اهمیت مدیریت منابع، پلان‌گذاری مالی و تنظیم فعالیت‌های اقتصادی در ادارات دولتی و شهرداری‌ها است. همچنان سهم حقوق (۹٪) بیانگر نیاز به تطبیق قوانین و تأمین حاکمیت قانون در ساختار حکومتداری است. از جانب دیگر، درج محاسبه و مالی (۸٪) در کنار کمپیوترساینس (۸٪) نشان می‌دهد که مدیریت شفاف مالی و حرکت به سوی سیستم‌های اداری دیجیتالی از اولویت‌های این سکتور محسوب می‌گردد. سهم اداره و دیپلوماسی (۷٪) و عامه پالیسی (۵٪) نیز بیانگر نقش مهم هماهنگی بین‌نهادی، تعاملات رسمی و سیاست‌گذاری در سطوح مختلف حکومتداری است. در نهایت، حضور رشته‌های دیتابیس (۴٪) و شبکه‌سازی (۳٪) هرچند با فیصدی کمتر، اما نشان‌دهنده نیاز رو به رشد به زیرساخت‌های معلوماتی و تخنیک برای حمایت از اداره مدرن و حکومتداری مؤثر می‌باشد.



گراف 21: سکتور اداره عامه، حکومتداری و شهرداری ها

7.20.4. سکتور اقتصاد، مالی، بانکداری و احصائیه

در سکتور اقتصاد، مالی، بانکداری و احصائیه، توزیع فیصدی رشته‌های تحصیلی به‌وضوح نشان می‌دهد که تمرکز اصلی این سکتور بر پلان گذاری اقتصادی، مدیریت منابع مالی و تحلیل داده‌ها است. سهم بلند اقتصاد و اقتصاد ملی (۳۴٪) بیانگر نیاز جدی به کارشناسانی است که توان تحلیل وضعیت اقتصادی، تدوین پالیسی‌های مالی و هدایت برنامه‌های انکشافی را داشته باشند. در گام بعدی، محاسبه و مالی (۲۵٪) جایگاه برجسته‌ای دارد که اهمیت مدیریت بودجه، حساب‌دهی مالی و شفافیت در نظام بانکی و ادارات مالی را برجسته می‌سازد. سهم قابل توجه اداره تجارت (۲۰٪) نشان‌دهنده نقش کلیدی مدیریت فعالیت‌های تجاری، بازار و سکتور خصوصی در رشد اقتصادی می‌باشد. همچنان حضور کمپیوترساینس (۱۱٪) بیانگر نیاز روزافزون این سکتور به دیجیتالی‌سازی سیستم‌های مالی، بانکداری الکترونیک و تحلیل معلومات است. در نهایت، هرچند احصائیه (۵٪) و سیستم‌های معلوماتی (۵٪) سهم کمتری دارند، اما نقش آن‌ها در جمع‌آوری داده‌های دقیق، تحلیل آماری و پشتیبانی تخنیکی از تصمیم‌گیری‌های اقتصادی، حیاتی و استراتژیک ارزیابی می‌گردد.



گراف 22: سکتور اقتصاد، مالی، بانکداری و احصائیه

8.20.4. سکتور صحت عامه، طب و خدمات صحتی

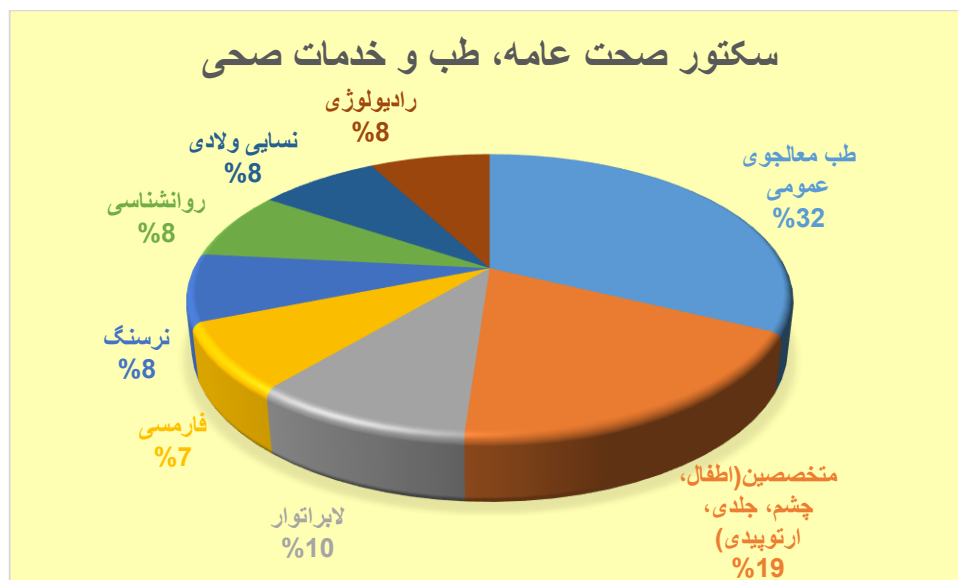
با تحلیل عمیق تر توزیع درصدی رشته‌های تحصیلی در سکتور صحت عامه، طب و خدمات صحتی، می‌توان به وضوح ساختار اولویت‌ها و نیازهای نیروی انسانی این سکتور را مشاهده کرد. سهم بالای طب معالجوی عمومی با ۲۹٪، نه تنها نشان‌دهنده کمبود داکتران عمومی است، بلکه اهمیت ایجاد دسترسی گسترده به خدمات ابتدایی صحتی در تمام ولسوالی‌ها و مناطق دورافتاده را نیز نمایان می‌سازد. این تمرکز بر نیروی عمومی بیانگر این است که بدون پایه قوی داکتران عمومی، خدمات تخصصی و فوق تخصصی نمی‌توانند به طور مؤثر اجرا شوند، چرا که داکتران عمومی حلقه اولیه تشخیص و ارجاع بیماران به سطوح بالاتر خدمات صحتی هستند.

سهم متخصصین با ۱۷٪ (اطفال، چشم، جلدی، ارتوپدی) نشان‌دهنده نیاز اساسی به نیروی فوق تخصصی برای پوشش خدمات درمانی در مراکز ولایتی و مرکزی است. این نسبت به وضوح اهمیت توازن بین خدمات ابتدایی و تخصصی را بیان می‌کند، چرا که بیماری‌های پیچیده و موارد ویژه نیازمند مداخله متخصصین هستند.

لابراتوار با ۹٪ سهم، نقش حیاتی در تشخیص دقیق و علمی بیماری‌ها دارد و تضمین می‌کند که تصمیمات درمانی مبتنی بر شواهد و داده‌های آزمایشگاهی باشد. این سهم نشان‌دهنده اهمیت زیرساخت‌های پشتیبانی علمی در ارتقای کیفیت خدمات است.

رشته‌های فارسی، نرسنگ، روانشناسی، نسایی ولادی و رادیولوژی هر کدام با ۷٪، به نوعی ستون‌های مکمل در سیستم خدمات صحتی هستند. فارسی تضمین دسترسی به داروهای مناسب و مدیریت دارویی را بر عهده دارد؛ نرسنگ مراقبت مستقیم و پیوسته بیماران را فراهم می‌کند؛ روانشناسی به سلامت روانی جامعه و بیماران توجه دارد؛ نسایی ولادی خدمات حیاتی مادر و کودک را پوشش می‌دهد؛ و رادیولوژی ابزار تشخیصی حیاتی برای تشخیص دقیق و درمان به موقع بیماری‌ها است.

به طور کلی، این توزیع درصدی نشان می‌دهد که سکتور صحت عامه نیازمند یک رویکرد جامع و چندرشته‌ای است که هم کمبود داکتران عمومی و تخصصی را پوشش دهد و هم خدمات پشتیبانی، تشخیصی و مراقبتی را به صورت متوازن تأمین کند. این تعادل بین نیروهای عمومی، تخصصی و پشتیبانی، کلید ارتقای کیفیت و دسترسی عادلانه به خدمات صحتی در سطح ملی است و نشان می‌دهد که سرمایه‌گذاری در آموزش همزمان در همه این رشته‌ها برای تحقق اهداف سلامت جامعه حیاتی است.

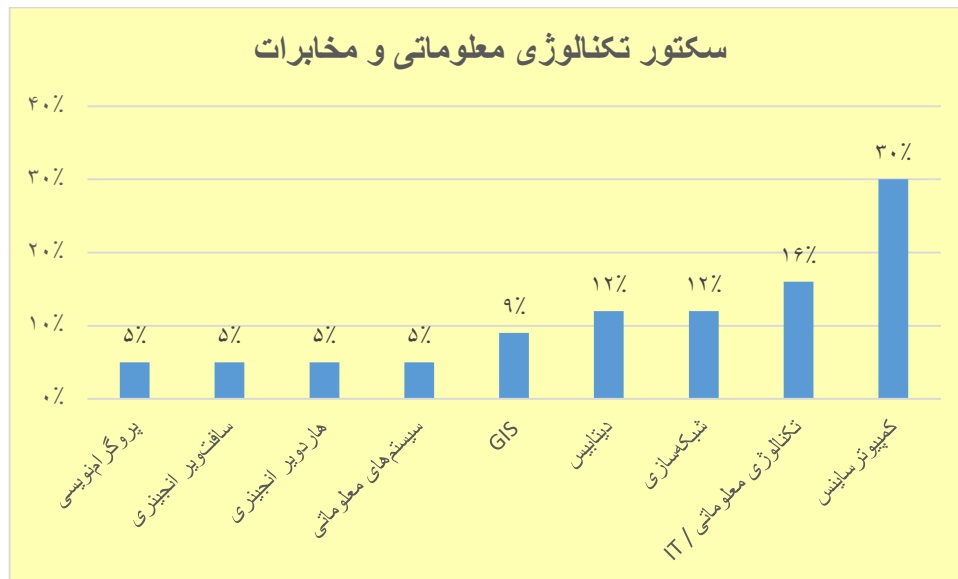


گراف 23: سکتور صحت عامه، طب و خدمات صحتی

9.20.4. سکتور تکنالوژی معلوماتی و مخابرات

در سکتور تکنالوژی معلوماتی و مخابرات، توزیع فیصدی رشته‌های تحصیلی نشان‌دهنده تمرکز قوی بر توسعه و مدیریت سیستم‌های معلوماتی و زیرساخت‌های دیجیتالی است. سهم برجسته کمپیوترساینس (۳۰٪) بیانگر نیاز گسترده به نیروی انسانی مسلکی در طراحی، پیاده‌سازی و نگهداری سیستم‌های نرم‌افزاری و سخت‌افزاری می‌باشد. پس از آن، IT / تکنالوژی معلوماتی (۱۶٪)، شبکه‌سازی (۱۲٪) و دیتابیس (۱۲٪) اهمیت فراهم‌آوری زیرساخت‌های شبکه‌ای، مدیریت داده‌ها و پشتیبانی از خدمات آنلاین و مخابراتی را نشان می‌دهد. رشته‌های GIS (۹٪)،

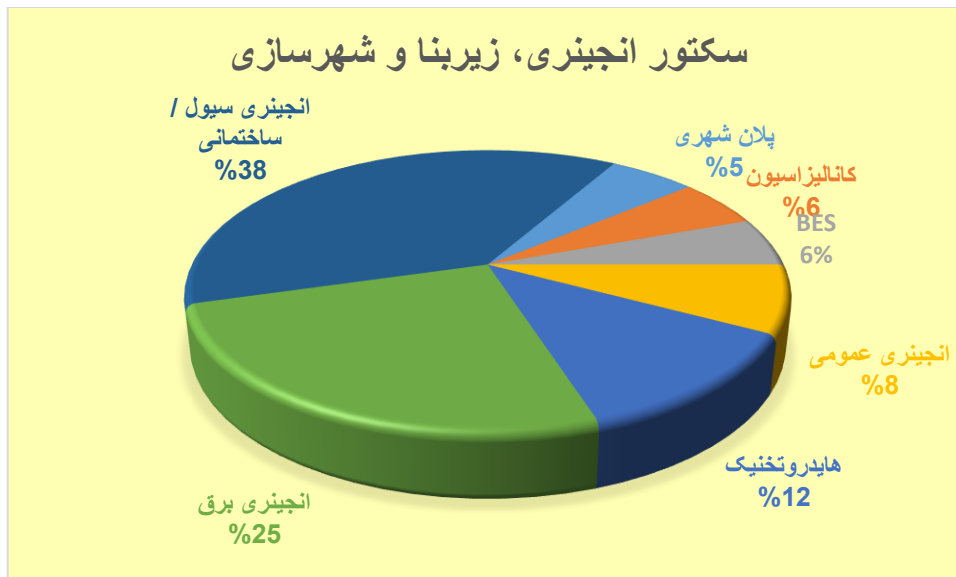
پروگرام نویسی، سافت‌ویر انجینری و هاردویر انجینری (هر کدام ۵٪) نیز نقش تخصصی و مکمل در تحلیل داده‌های مکانی، توسعه نرم‌افزار و نگهداری تجهیزات سخت‌افزاری ایفا می‌کنند. این توزیع بیانگر آن است که سکتور IT و مخابرات نیازمند یک ترکیب متوازن از مهارت‌های نرم‌افزاری، سخت‌افزاری و تحلیلی برای تأمین امنیت، کارایی و توسعه خدمات دیجیتال می‌باشد.



گراف 24: سکتور تکنالوژی معلوماتی و مخابرات

10.20.4. سکتور انجینری، زیربنا و شهرسازی

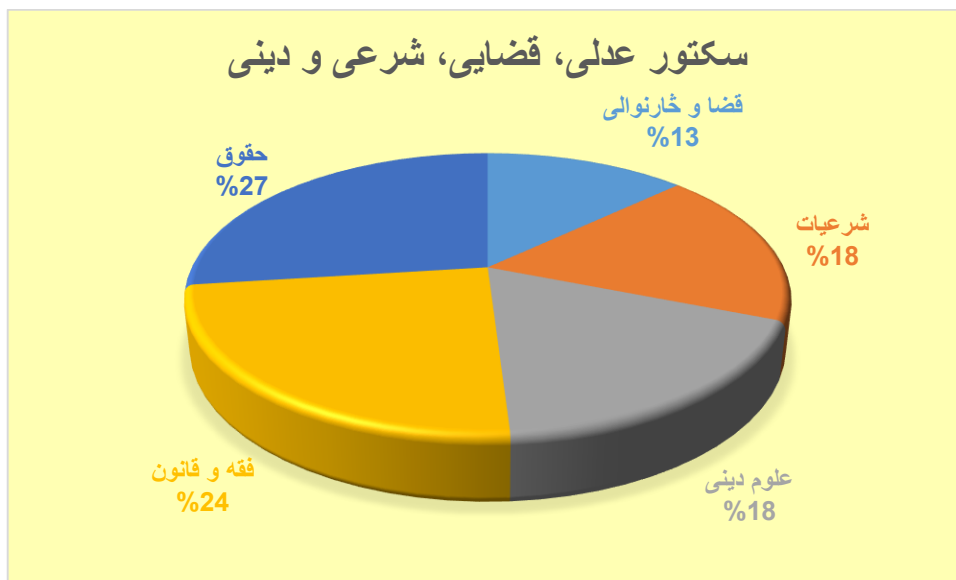
در سکتور انجینری، زیربنا و شهرسازی، توزیع فیصدی رشته‌های تحصیلی نشان می‌دهد که نیاز عمده به نیروی انسانی مسلکی در زمینه مهندسی سیول و ساخت و ساز متمرکز است، به طوری که انجینری سیول/ساختمانی با ۳۴٪ بالاترین سهم را دارد و بیانگر اهمیت اجرای پروژه‌های زیربنایی، ساخت پل‌ها، جاده‌ها و ساختمان‌های عمومی می‌باشد. پس از آن، انجینری برق (۲۳٪) نشان‌دهنده نیاز گسترده به متخصصان انرژی و سیستم‌های برقی برای تأمین برق و زیرساخت‌های شهری است. سهم هایدروتخنیک (۱۱٪) بیانگر اهمیت مدیریت منابع آب، سدسازی و کنترل سیلاب‌ها در توسعه پایدار شهری و روستایی است. رشته‌های انجینری عمومی (۷٪)، پلان شهری (۵٪)، کانالیزاسیون (۵٪) و BES (۵٪) هر یک نقش مکمل و تخصصی در طراحی شهری، مدیریت شبکه‌های فاضلاب و زیرساخت‌های شهری، و اجرای پروژه‌های مهندسی عمومی دارند. این توزیع نشان می‌دهد که سکتور زیربنا و شهرسازی نیازمند ترکیبی از مهارت‌های ساختمانی، برقی، آب و طراحی شهری برای توسعه پایدار و مؤثر است.



گراف 25: سکتور انجینری، زیربنا و شهرسازی

11.20.4. سکتور عدلی، قضایی، شرعی و دینی

با تحلیل گراف (26) سکتور عدلی، قضایی، شرعی و دینی، روشن است که بیشترین سهم مربوط به رشته حقوق با 27٪ است، که نشان‌دهنده تمرکز اصلی بر آموزش قوانین مدنی و کاربردی برای سیستم قضایی و اداری است. پس از آن، رشته فقه و قانون با 24٪ قرار دارد که نقش ترکیبی آموزش قوانین شرعی و مدنی را ایفا می‌کند. رشته‌های شرعیات و علوم دینی هر کدام با 18٪ سهم، اهمیت تعلیمات دینی و مبانی شرعی را برجسته می‌سازند، در حالی که قضا و خانونالی با 13٪ سهم، تمرکز بر آموزش تخصصی قضاوت و مدیریت پرونده‌های قضایی دارد. به طور کلی، جدول نشان می‌دهد که اولویت سکتور هم‌زمان بر حقوق مدنی و فقهی است، در حالی که آموزش‌های دینی و تخصص قضایی نقش مکمل و پشتیبان ایفا می‌کنند.

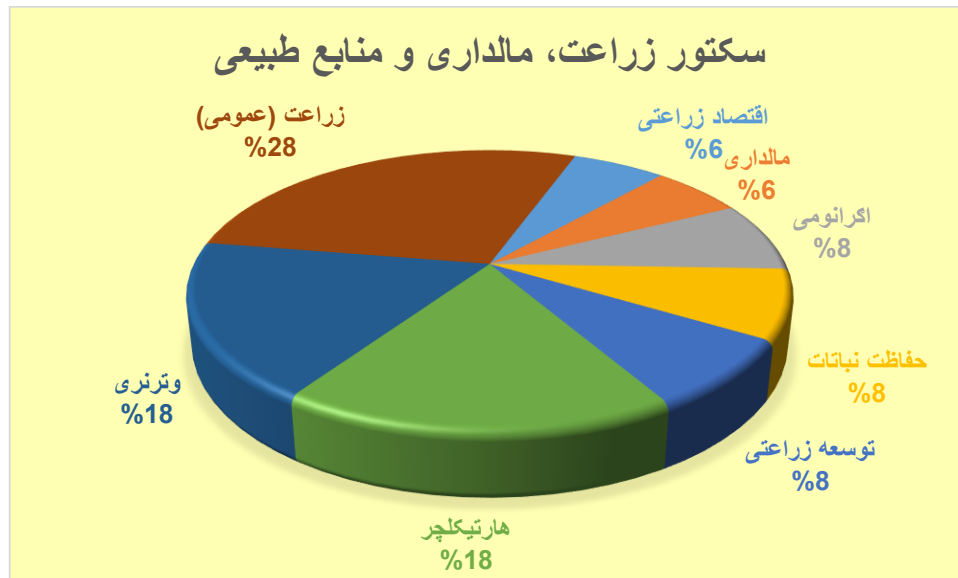


گراف 26: سکتور عدلی، قضایی، شرعی و دینی

12.20.4. سکتور زراعت، مالداري و منابع طبیعی

با نگاهی به گراف (27)، به سکتور زراعت، مالداري و منابع طبیعی، می‌توان گفت که بیشترین سهم از نظر درصد مربوط به رشته زراعت عمومی با 28٪ است که نشان‌دهنده تمرکز عمده بر تولید و مدیریت کلی محصولات زراعی است. پس از آن، هارتیکلچر و وترنری هر کدام با 18٪ قرار دارند

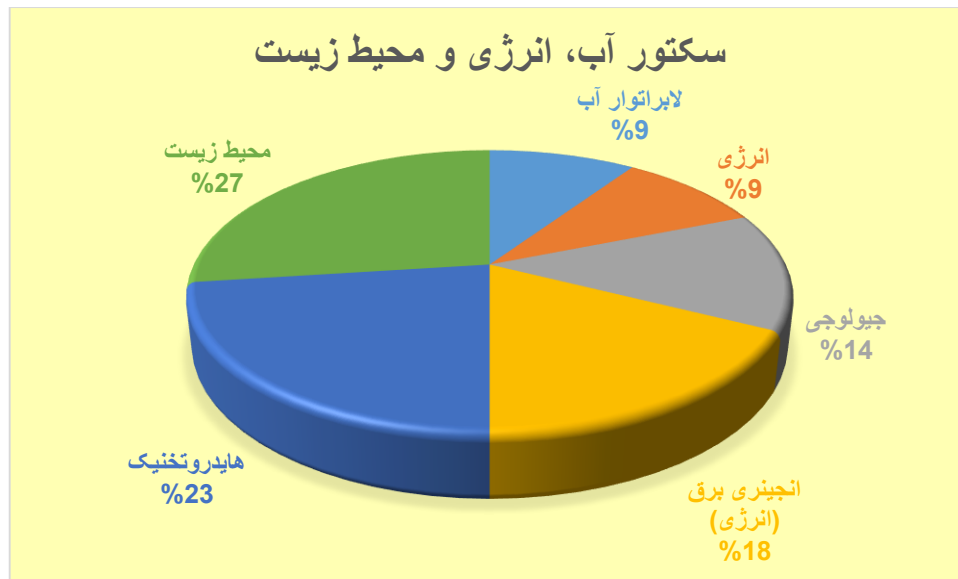
که اهمیت پرورش میوه و سبزیجات و مراقبت از حیوانات را در این سکتور برجسته می‌کند. رشته‌های آگرونومی، حفاظت نباتات و توسعه زراعتی هر کدام با ۸٪ سهم نشان‌دهنده توجه به بهبود عملکرد خاک و گیاه، محافظت از محصولات و ارتقای روش‌های کشاورزی هستند. در نهایت، اقتصاد زراعتی و مالداری با ۶٪ سهم، نقش پشتیبانی اقتصادی و مدیریت دامداری را ایفا می‌کنند، اگرچه سهم آن‌ها کمتر از رشته‌های عملی و فنی است. به طور کلی، جدول نشان می‌دهد که تمرکز اصلی روی زراعت و فعالیت‌های عملی مرتبط با تولید گیاهان و دام‌ها است، در حالی که رشته‌های حمایتی و مدیریتی نقش مکمل دارند.



گراف 27: سکتور زراعت، مالداري و منابع طبيعي

13.20.4. سکتور آب، انرژی و محیط زیست

با مطالعه گراف (28)، سکتور آب، انرژی و محیط زیست، مشخص است که بیشترین تمرکز بر رشته محیط زیست با ۲۰٪ است که نشان‌دهنده اهمیت حفظ و مدیریت منابع طبیعی و کاهش اثرات زیست‌محیطی در این سکتور می‌باشد. پس از آن، رشته‌های هایدروتکنیک با ۱۷٪ و انجینری برق (انرژی) با ۱۳٪ قرار دارند که به ترتیب بر مدیریت منابع آبی و تولید انرژی برق تمرکز دارند و نقش عملی و مهندسی برجسته‌ای دارند. رشته بیولوژی با ۱۰٪ سهم، اهمیت شناخت ساختار زمین و منابع معدنی را نشان می‌دهد، در حالی که لابراتوار آب و انرژی هر کدام با ۷٪ سهم، نقش پشتیبانی و تخصصی در تحلیل کیفیت آب و انرژی را ایفا می‌کنند. به طور کلی، جدول نشان می‌دهد که اولویت اصلی سکتور بر حفظ محیط زیست و مدیریت منابع آبی است و حوزه‌های مهندسی و پشتیبانی در نقش تکمیلی قرار دارند.



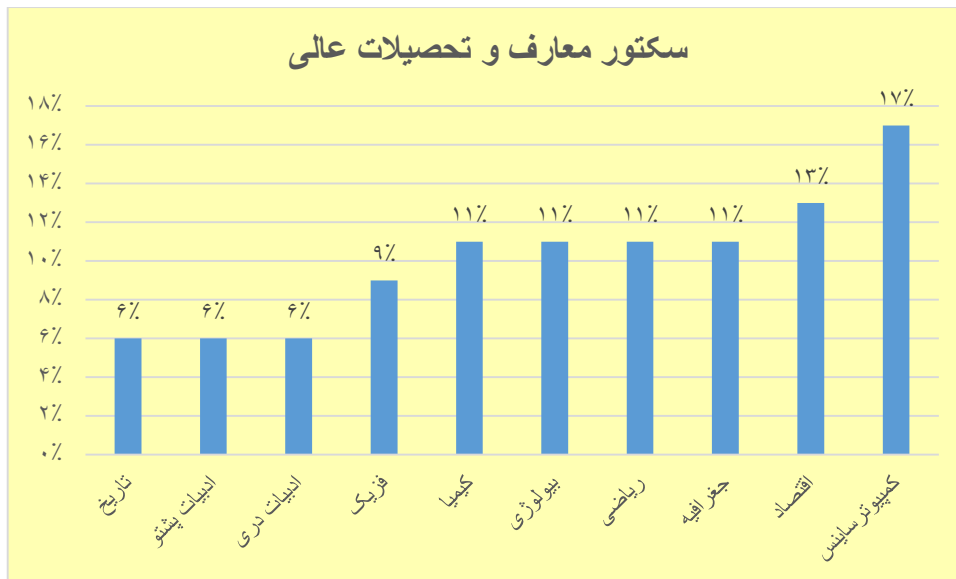
گراف 28: سکتور آب، انرژی و محیط زیست

14.20.4. سکتور معارف و تحصیلات عالی

در گراف (29) سکتور معارف و تحصیلات عالی، می‌توان روندها و اولویت‌ها را عمیق‌تر مطالعه کرد. بیشترین سهم، کمپیوتر ساینس با ۱۷٪ است که نشان‌دهنده نگاه آینده‌محور به آموزش و پرورش مهارت‌های فناوری و دیجیتال در سطح عالی می‌باشد. این سهم بالاتر نسبت به دیگر رشته‌ها بیانگر نیاز شدید به متخصصان فناوری اطلاعات در کشور است. رشته اقتصاد با ۱۳٪ در رتبه دوم، اهمیت تربیت نیروی متخصص در تحلیل اقتصادی، برنامه‌ریزی مالی و مدیریت منابع را برجسته می‌کند و نشان می‌دهد که توسعه اقتصادی و مدیریت داده‌ها در اولویت برنامه‌های آموزشی قرار دارد.

چهار رشته کیمیا، بیولوژی، ریاضی و جغرافیه هر کدام با ۱۱٪ سهم، نشان‌دهنده تمرکز نسبتاً متوازن بر علوم پایه و کاربردی است. این تعادل بیانگر آن است که آموزش علوم طبیعی و ریاضی به عنوان پایه‌ای برای توسعه علوم مهندسی و تحقیقاتی در نظر گرفته شده است. فزیک با ۹٪ سهم، اگرچه کمتر از سایر علوم پایه است، اما نقش تخصصی و بنیادین خود را در تربیت دانشمندان و مهندسان حفظ می‌کند. رشته‌های تاریخ، ادبیات پشتو و ادبیات دری هر کدام با ۶٪ سهم، گرچه کمترین درصد را دارند، اما اهمیت حفظ هویت فرهنگی، زبان و ادب ملی را نمایان می‌سازند. این نشان می‌دهد که علی‌رغم تأکید قوی بر علوم کاربردی و فناوری، بخشی از برنامه‌های آموزشی به علوم انسانی و حفظ میراث فرهنگی اختصاص یافته است.

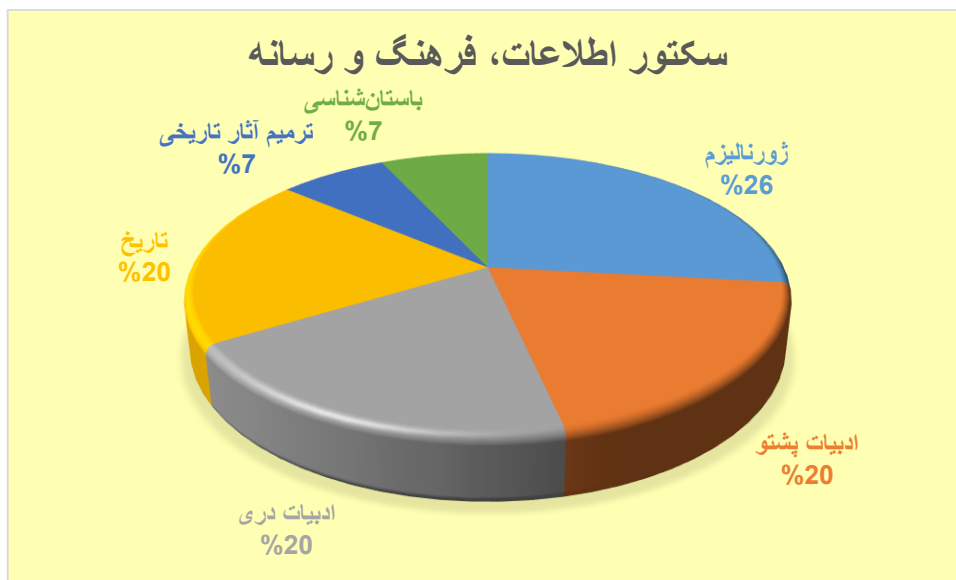
به طور کلی، جدول نشان می‌دهد که سکتور معارف و تحصیلات عالی رویکردی چندبعدی دارد: تمرکز اصلی بر فناوری و علوم کاربردی برای توسعه اقتصادی و علمی، اهمیت متوسط برای علوم پایه، و سهم محدود اما استراتژیک برای علوم انسانی و فرهنگی. این ترکیب بیانگر یک رویکرد متوازن میان نیازهای توسعه‌ای، مهارتی و فرهنگی در سطح عالی تحصیلات است.



گراف 29: سکتور معارف و تحصیلات عالی

15.20.4. سکتور اطلاعات، فرهنگ و رسانه

با مطالعه گراف (30) سکتور اطلاعات، فرهنگ و رسانه، مشخص است که بیشترین تمرکز بر رشته ژورنالیزم با ۲۷٪ است، که اهمیت آموزش رسانه‌ای، اطلاع‌رسانی و پرورش روزنامه‌نگاران حرفه‌ای را نشان می‌دهد. پس از آن، رشته‌های ادبیات پشتو، ادبیات دری و تاریخ هر کدام با ۲۰٪ سهم، نقش برجسته‌ای در حفظ زبان، ادب و هویت فرهنگی و همچنین مطالعه و ثبت وقایع تاریخی ایفا می‌کنند. رشته‌های ترمیم آثار تاریخی و باستان‌شناسی هر کدام با ۷٪ سهم، اهمیت حفاظت از میراث فرهنگی و کاوش در آثار تاریخی را نمایان می‌سازند، اگرچه سهم آن‌ها نسبت به رشته‌های رسانه و علوم انسانی کمتر است. به طور کلی، جدول نشان می‌دهد که سکتور اطلاعات، فرهنگ و رسانه هم‌زمان بر رسانه و اطلاع‌رسانی، آموزش زبان و ادب ملی و حفاظت از میراث تاریخی تمرکز دارد، با تأکید بیشتر بر ژورنالیزم و علوم انسانی کاربردی.



گراف 30: سکتور اطلاعات، فرهنگ و رسانه

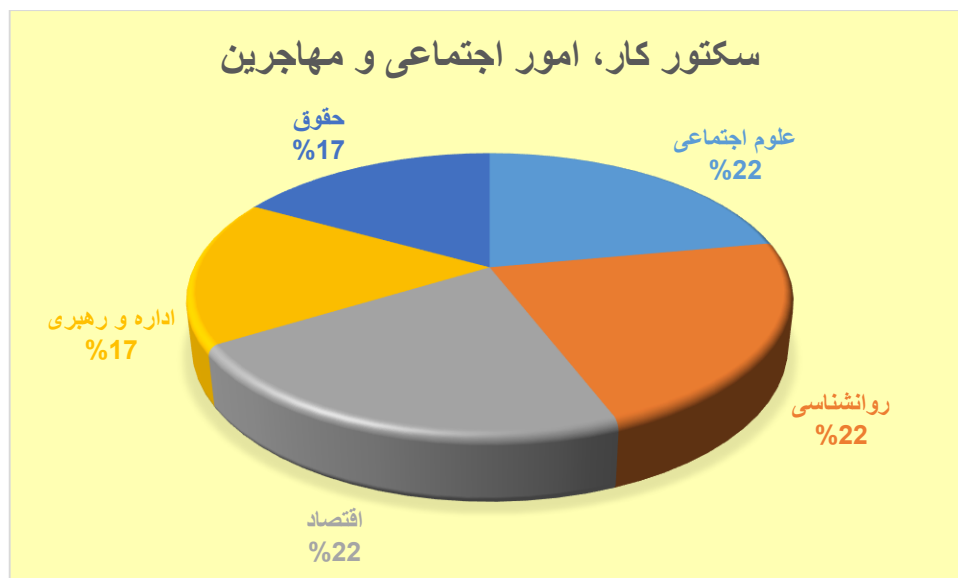
16.20.4. سکتور کار، امور اجتماعی و مهاجرین

با تحلیل عمیق‌تر گراف (31) سکتور کار، امور اجتماعی و مهاجرین، می‌توان به تفکیک روندها و اولویت‌های آموزشی پی برد. بیشترین سهم در این سکتور به سه رشته علوم اجتماعی، روانشناسی و اقتصاد اختصاص دارد که هر کدام ۱۷٪ را تشکیل می‌دهند. این موضوع نشان می‌دهد که

بخش عمده برنامه‌های آموزشی بر تحلیل مسائل اجتماعی، شناخت رفتار انسانی و مدیریت منابع اقتصادی تمرکز دارد. علوم اجتماعی به مطالعه ساختار جامعه، چالش‌های اجتماعی و سیاست‌های رفاه اجتماعی می‌پردازد و نقش کلیدی در برنامه‌ریزی برای مهاجرین و گروه‌های آسیب‌پذیر دارد. روانشناسی با همان سهم ۱۷٪، اهمیت حمایت روانی و بهبود سلامت روانی جامعه، به ویژه در شرایط مهاجرت و بازتوانی اجتماعی، را برجسته می‌کند. اقتصاد نیز تمرکز بر مدیریت منابع، اشتغال، برنامه‌ریزی اقتصادی و توانمندسازی مالی افراد و خانواده‌ها را نشان می‌دهد که برای پایداری اجتماعی و ادغام مهاجرین حیاتی است.

رشته‌های اداره و رهبری و حقوق هر کدام با ۱۳٪ سهم، گرچه کمی کمتر هستند، اما نقش کلیدی در توانمندسازی مدیریتی و ارائه خدمات قانونی ایفا می‌کنند. اداره و رهبری با تمرکز بر مهارت‌های مدیریتی و سازماندهی، تضمین می‌کند که برنامه‌های اجتماعی و مهاجرتی به شکل مؤثر اجرا شوند، و حقوق اهمیت حمایت قانونی و رعایت مقررات اجتماعی را نشان می‌دهد.

به طور کلی، جدول نشان می‌دهد که این سکتور رویکرد چندبعدی و متوازن دارد: بخش عمده به علوم اجتماعی، روانشناسی و اقتصاد برای تحلیل و مدیریت مسائل انسانی و اقتصادی اختصاص یافته، در حالی که اداره و رهبری و حقوق به عنوان ابزارهای عملی و حمایتی عمل می‌کنند. این ترکیب بیانگر تلاش برای تربیت متخصصانی است که هم از منظر تحلیل و سیاست‌گذاری و هم از نظر اجرا و حمایت قانونی توانمند باشند و بتوانند به نیازهای اجتماعی و مهاجرتی جامعه پاسخ دهند.



گراف 31: سکتور کار، امور اجتماعی و مهاجرین

17.20.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات ننگرهار

مطالعه کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی در این ولایت نشان می‌دهد که توزیع نیروی انسانی با نیازهای واقعی همخوانی کامل ندارد و بخش‌های حیاتی با کمبودهای مشخص مواجه هستند. بیشترین کمبود در رشته‌های انجینیری ساختمانی (۵ نفر) و اداره و تجارت (۴ نفر) مشاهده می‌شود؛ این موضوع بیانگر نیاز فوری به متخصصان برای پروژه‌های زیربنایی، بازسازی شهری و مدیریت بازارها است، زیرا ننگرهار با رشد جمعیت و موقعیت تجاری در مرزهای شرقی کشور نیازمند زیرساخت‌های پایدار و مدیریت مؤثر اقتصادی است.

علاوه بر آن، کمبود در رشته‌های لابراتوار، زراعت عمومی، اقتصاد ملی و نرسینگ (۲ تا ۴ نفر) نشان‌دهنده خلأ در بخش‌های علمی، کشاورزی و خدمات صحتی است که در یک ولایت کشاورزی و تجاری مانند ننگرهار حیاتی به نظر می‌رسد. کمبود نیروی متخصص در تکنالوژی معلوماتی، شبکه‌سازی، فزیک، متخصص اطفال و سایر علوم پزشکی و طبیعی نیز نمایانگر عقب‌ماندگی نسبی در بخش‌های تکنالوژی، پزشکی تخصصی و علوم پایه است و می‌تواند توانایی ادارات در پاسخ به نیازهای روزافزون جمعیت و توسعه اقتصادی را محدود کند.

با توجه به جایگاه ننگرهار به عنوان یک زون کلیدی، کمبود نیروی انسانی متخصص نه تنها بر عملکرد ادارات محلی تأثیر می‌گذارد، بلکه بر توسعه منطقه‌ای، امنیت غذایی، سلامت عمومی و اجرای پروژه‌های زیرساختی و تخنیکی نیز اثرگذار است. بنابراین، این تحلیل نشان می‌دهد که

تقویت ظرفیت نیروی انسانی در رشته‌های کلیدی مانند انجینری، مدیریت، تجارت، علوم صحی، کشاورزی و تکنالوژی معلوماتی یک ضرورت استراتژیک برای نگرهار محسوب می‌شود تا این زون بتواند نقش خود را در توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور به شکل مؤثر ایفا کند.

تعداد کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی به تفکیک رشته تحصیلی در ولایت نگرهار					
شماره	رشته تحصیلی	تعداد	شماره	رشته تحصیلی	تعداد
1	انجینری ساختمانی	5	20	جنیتیک	1
2	اداره تجارت	4	21	جی ای ایس	1
3	لابراتوار	4	22	جیولوجی	1
4	زراعت عمومی	3	23	ادبیات دری	1
5	اقتصاد ملی	3	24	حقوق و علوم سیاسی	1
6	نرسینگ	3	25	وترنری	1
7	اداره عامه	2	26	رادیوگرافی	1
8	بازاریابی	2	27	رادیولوژی	1
9	اقتصاد زراعتی	2	28	متخصص روانی	1
10	کمپیوترساینس عمومی	2	29	فزیک	1
11	تکنالوژی معلوماتی	2	30	متخصص چشم	1
12	احصایه	1	31	پروتیز دندان	1
13	اداره و مدیریت	1	32	صحت عامه	1
14	ادبیات انگلیسی	1	33	فارمسی	1
15	بیولوژی	1	34	قضا و خاوالی	1
16	ادبیات پشتو	1	35	قهوش مصنوعی	1
17	متخصص اطفال	1	36	حفاظت نباتات	1
18	جراح عمومی	1	37	شبکه سازی	1
19	متخصص جلدی	1	38	انجینری هایپرو جیولوجی	1

جدول 58: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات نگرهار

21.4. ولایت پکتیکا

تحلیل رشته‌های تحصیلی در ولایت پکتیکا نشان می‌دهد که ساختار نیروی انسانی بیشتر بر علوم دینی، تحصیلات متوسطه و رشته‌های اداری و زراعتی متمرکز است، در حالی که سهم رشته‌های تخصصی، تخنیک و صحی محدود می‌باشد. این وضعیت بیانگر عدم توازن میان ظرفیت‌های آموزشی و نیازهای واقعی ادارات است. با این حال، روند نیازسنجی نشان‌دهنده حرکت تدریجی به سوی رشته‌های تکنالوژی، مدیریت و علوم صحی است که تقویت آن‌ها برای بهبود کارایی ادارات و دستیابی به توسعه پایدار ضروری می‌باشد.

1.21.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات پکتیکا

بر اساس جدول (61) ارائه شده، ولایت پکتیکا در ادارات امارتی و خصوصی دارای ۵۶۰ نفر کارکن با رشته‌های تحصیلی متنوع است، اما توزیع آن‌ها نامتوازن می‌باشد. بیشترین تعداد کارکنان متعلق به علوم دینی (۹۰ نفر) و بکلوریا/دوازده پاس (۸۰ نفر) است که نشان‌دهنده تأثیر قابل توجه آموزش دینی و تحصیلات متوسطه در تأمین نیروی انسانی این ولایت می‌باشد. پس از آن، رشته‌های ادبیات پشتو (۳۴ نفر)، اداره و مدیریت (۳۳ نفر) و باغداری و جنگلات (۲۸ نفر) سهم قابل توجهی دارند و بیانگر تمرکز بر امور اداری، مدیریت محلی و بخش‌های زراعتی است. رشته‌های انجینری ساختمانی، اداره و تجارت، کیمیا، تاریخ و بیولوژی نیز حضور نسبی دارند، که نشان می‌دهد حوزه‌های فنی، تجاری و علمی پایه نیز در ادارات لحاظ شده‌اند.

با این حال، رشته‌های تکنالوژی معلوماتی (۱۶ نفر)، نرسینگ (۱۴ نفر)، شرعیات، محاسبه و فزیک و سایر رشته‌های تخصصی نسبتاً کم‌تعداد هستند و رشته‌های پیشرفته و تخصصی مانند انجینری هایدرولوژی، انجینری جیولوجی معدن، تکنالوژی طبی، محیط زیست و اقتصاد ملی تنها ۱ تا ۴ نفر را شامل می‌شوند. این توزیع نشان می‌دهد که پکتیکا بیشتر به نیروی انسانی با تحصیلات دینی، متوسطه و مدیریتی وابسته است و ظرفیت محدود در بخش‌های تخصصی و علمی می‌تواند مانع توسعه پایدار و ارتقای کیفیت خدمات اداری و تخنیک‌ی در این ولایت شود. به طور کلی، تحلیل جدول حاکی از آن است که پکتیکا نیازمند تقویت رشته‌های تخنیک‌ی، علمی و صحی در کنار توسعه نیروی انسانی در بخش‌های مدیریتی و زراعتی است تا بتواند هم پاسخگوی نیازهای فعلی ادارات باشد و هم برای توسعه آینده ظرفیت لازم را ایجاد نماید.

رشته تحصیلی کارکنان موجود ادارات امارتی و خصوصی در ولایت پکتیکا					
شماره	تحصیلی رشته	تعداد	شماره	رشته تحصیلی	تعداد
1	علوم دینی	۹۰	22	زراعت عمومی	۷
2	بکلوریا (دوازده پاس)	۸۰	23	ریاضی	۶
3	ادبیات پښتو	۳۴	24	ادبیات عربی	۶
4	اداره و مدیریت	۳۳	25	انجینری برق	۵
5	باغداری و جنکلات	۲۸	26	ادبیات دری	۴
6	انجینری ساختمانی	۲۷	27	انجینری هایدرولوژی	۴
7	اداره و تجارت	۲۴	28	جغرافیه	۳
8	کیمیا	۲۳	29	انجینری جیولوجی معدن	۳
9	تاریخ	۲۱	30	فقه و قانون	۳
10	بیولوژی	۲۱	31	انجینری دیزاین	۲
11	تکنالوژی معلوماتی	۱۶	32	ژورنالیزم عمومی	۲
12	ادبیات انگلیسی	۱۵	33	تکنالوژی طبی	۲
13	نرسینگ	۱۴	34	قضا و خرنوالی	۲
14	شرعیات	۱۲	35	لابراتوار	۲
15	محاسبه	۱۲	36	هارتیکلچر	۲
16	فزیک	۱۰	37	تاریخ	۱
17	امور مالی و بانکی	۹	38	انجینر اب رسانی	۱
18	حقوق و علوم سیاسی	۹	39	محیط زیست	۱
19	فارمسی	۹	40	نر سنگ	۱
20	وترنری	۸	41	اقتصاد ملی	۱
21	طب معالجوی عمومی	۷	۵۶۰	جمله شد کارکنان موجود	

جدول 59: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات پکتیکا

2.21.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات پکتیکا

بر اساس جدول (62)، تحلیل نیازهای فعلی و پیش‌بینی آینده رشته‌های تحصیلی در ولایت پکتیکا نشان می‌دهد که نیازهای فعلی ادارات امارتی و خصوصی بیشتر بر تکنالوژی معلوماتی (۱۶,۳٪) و اداره و مدیریت (۱۵,۶٪) متمرکز است و پس از آن رشته‌های اداره و تجارت (۸,۱٪) و شرعیات (۸,۱٪) در اولویت قرار دارند. این ترکیب نشان می‌دهد که اداره مؤثر و مدیریت منابع، همراه با توانایی استفاده از تکنالوژی اطلاعاتی و رعایت چارچوب‌های دینی و حقوقی، ستون اصلی نیازهای فعلی نیروی انسانی در پکتیکا است. همچنین رشته‌هایی مانند انجینری ساختمانی، محاسبه، امور مالی و بانکی، زراعت عمومی و علوم دینی سهم متوسطی دارند که اهمیت بخش‌های زیربنایی، اقتصادی و زراعتی را نشان

می‌دهد، در حالی که سایر رشته‌های تخصصی مانند نرسینگ، طب معالجوی عمومی، محیط زیست و علوم پایه سهم کمتری دارند و نشان‌دهنده محدودیت نیروی متخصص در حوزه‌های فنی و صحنی است.

در پیش‌بینی نیازهای آینده، تغییرات قابل توجهی دیده می‌شود؛ کمپیوتر ساینس عمومی (۱۷,۹٪)، طب معالجوی عمومی (۱۰,۴٪) و اداره و تجارت (۹,۷٪) در صدر قرار دارند و جایگاه رشته‌های مدیریتی و تکنالوژیک حتی پررنگ‌تر می‌شود. همچنین افزایش اهمیت حقوق و علوم سیاسی (۹٪) و امور مالی و بانکی (۶٪) بیانگر حرکت به سمت توسعه نهادی، حکمرانی بهتر و رشد اقتصادی پایدار است. رشته‌های تخصصی تخنیک و زیربنایی مانند انجینری ساختمانی، انجینری آب‌رسانی و زمین‌شناسی همچنان مورد نیاز خواهند بود، اما سهم آن‌ها نسبت به رشته‌های مدیریتی و تکنالوژی کمتر است.

به طور کلی، تحلیل جدول نشان می‌دهد که پکتیکا در حال گذار از یک نیروی انسانی با تمرکز نسبی بر ادارات سنتی، دینی و مدیریتی به سمت نیروی انسانی متخصص در حوزه تکنالوژی، مدیریت، طب و حکمرانی است. این روند نیاز به بازنگری در برنامه‌های آموزشی، توسعه ظرفیت‌های تخنیک و صحنی و تقویت آموزش‌های تکنالوژی معلوماتی دارد تا ولایت بتواند هم پاسخگوی نیازهای فوری ادارات باشد و هم برای توسعه پایدار و علمی آینده آماده شود.

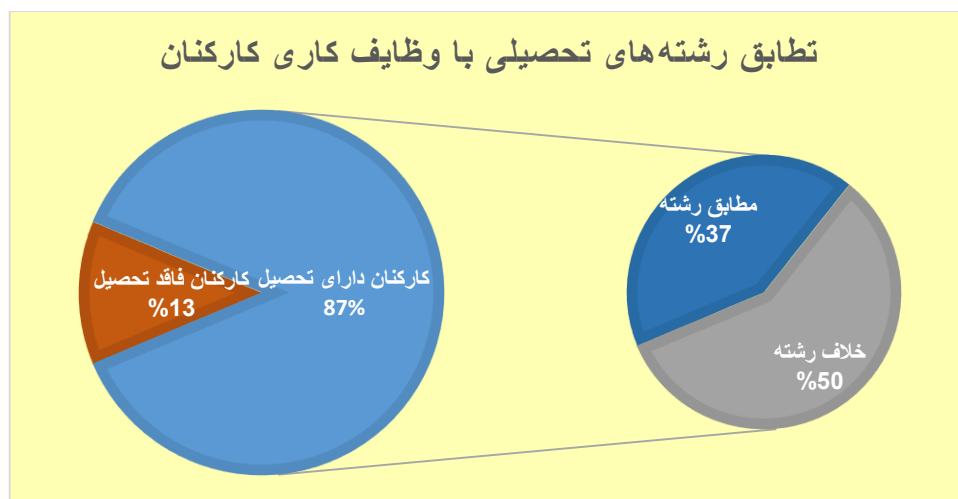
نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ولایت پکتیکا					
شماره	نیاز رشته تحصیلی فعلی	فیصدی	شماره	نیاز رشته تحصیلی در آینده	فیصدی
1	تکنالوژی معلوماتی	16.3%	1	کمپیوتر ساینس عمومی	17.9%
2	اداره و مدیریت	15.6%	2	طب معالجوی عمومی	10.4%
3	اداره و تجارت	8.1%	3	اداره و تجارت	9.7%
4	شرعیات	8.1%	4	حقوق و علوم سیاسی	9.0%
5	انجینری ساختمانی	5.2%	5	امور مالی و بانکی	6.0%
6	محاسبه	4.4%	6	اداره اومدیر ریت	5.2%
7	امور مالی و بانکی	3.7%	7	انجینری ساختمانی	3.7%
8	حقوق	3.7%	8	محاسبه	3.7%
9	زراعت عمومی	3.7%	9	علوم دینی	3.0%
10	علوم دینی	3.0%	10	محیط زیست	3.0%
11	محیط زیست	3.0%	11	انجینری آب رسانی	2.2%
12	ادبیات انگلیسی	2.2%	12	زمین‌شناسی	2.2%
13	نرسینگ	2.2%	13	شرعیات	2.2%
14	ادبیات یستو	2.2%	14	احصایه	1.5%
15	طب معالجوی عمومی	2.2%	15	اداره عامه	1.5%
16	اداره عامه	1.5%	16	ادبیات انگلیسی	1.5%
17	ادبیات دری	1.5%	17	ادبیات پشتو	1.5%
18	انجینری برق	1.5%	18	انجینری برق	1.5%
19	انجینری جیولوجی معدن	1.5%	19	انجینری جیولوجی معدن	1.5%
20	انجینری هایدرولیک	1.5%	20	انجینری کانالیزاسیون	1.5%
21	وترنری	1.5%	21	انجینری مهندسی	1.5%
22	احصایه	0.7%	22	تکنالوژی طبی	1.5%
23	انجینری مهندسی	0.7%	23	زراعت	1.5%
24	بیولوژی	0.7%	24	نرسینگ	1.5%
25	تربیت بدنی	0.7%	25	وترنری	1.5%

0.7%	فارمی	26	0.7%	ریاضی	26
0.7%	GIS	27	0.7%	زمین شناسی	27
0.7%	انجینری هایدروژری	28	0.7%	فارمی	28
0.7%	ریاضی	29	0.7%	فقه و قانون	29
0.7%	نیروژیست	30	0.7%	کیمی	30
			0.7%	لابراتوار	31

جدول 60: نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات پکتیکا

3.21.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات پکتیکا

تحلیل شاخص های تطابق رشته های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان ولایت پکتیکا نشان می دهد که سطح تحصیلات در میان کارمندان نسبتاً بلند بوده و ۸۷ فیصد کارکنان دارای تحصیلات عالی می باشند، در حالی که تنها ۱۳ فیصد فاقد تحصیلات عالی هستند؛ این امر بیانگر دسترسی مناسب ادارات به نیروی انسانی تحصیل کرده است. با وجود این، میزان استفاده مؤثر از تخصص ها پایین تر دیده می شود، زیرا فقط ۳۷ فیصد کارکنان در بست های مطابق با رشته تحصیلی خود فعالیت دارند، در حالی که ۵۱ فیصد کارکنان خلاف رشته تحصیلی مصروف کار هستند. این وضعیت نشان می دهد که اگرچه ظرفیت تحصیلی در اداره ها موجود است، اما هم آهنگی میان تخصص علمی و وظایف شغلی به اندازه کافی رعایت نشده و احتمالاً عواملی مانند کمبود کادر تخصصی، استفاده های غیرتخصصی، یا توزیع نامتوازن نیروی انسانی سبب کاهش بهره وری تخصصی گردیده است. بنابراین، بهبود سیستم جذب و تعیین بست ها بر اساس رشته تحصیلی می تواند نقش مهمی در افزایش کارایی ادارات ولایت پکتیکا ایفا نماید.



گراف 32: تطابق رشته های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان

4.21.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای پکتیکا

تحلیل سکتوری تطابق رشته های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان ولایت پکتیکا نشان می دهد که میزان هماهنگی میان تخصص تحصیلی و وظیفه کاری در همه بخش ها یکسان نبوده و تفاوت قابل ملاحظه ای میان سکتورهای تکنیکی، خدماتی و اداری وجود دارد. مطالعه جدول نشان می دهد که بیشترین تطابق رشته با وظیفه در سکتورهای تکنیکی و تخصص محور مشاهده می شود؛ به ویژه در بخش های صحت عامه، زراعت و مالداری، آب و انرژی، تکنالوژی معلوماتی، شهرسازی و شاروالی و همچنان عدلیه که ماهیت کاری آن ها نیازمند تخصص مشخص مسلکی است. در این ادارات، حضور رشته هایی مانند طب، نرسنگ، فارمی، انجینری، وترنری، کمپیوتر ساینس و حقوق باعث شده سطح تطابق بلندتر باشد، زیرا اجرای وظایف بدون دانش تخصصی عملاً ممکن نیست. در مقابل، بیشترین خلاف رشته در سکتورهای اداری، خدمات اجتماعی و مدیریتی دیده می شود؛ از جمله معارف، مقام ولایت، احصائیه و معلومات، شهدا و معلولین، برخی واحدهای انکشافی و ادارات عمومی که کارکنان با رشته های متنوع (ادبیات، دینی علوم، زراعت، اقتصاد و سایر رشته ها) در بست های غیرمرتبط مصروف کار هستند. این وضعیت نشان می دهد که

در بخش‌های غیرتخنیکی، استخدام بیشتر بر اساس نیاز اداری و موجودیت نیروی انسانی انجام شده نه بر مبنای تخصص مرتبط. در مجموع، می‌توان نتیجه گرفت که هرچه ماهیت اداره تخصصی‌تر باشد میزان تطابق رشته بیشتر است، و هرچه وظایف عمومی و اداری‌تر باشد، میزان خلاف رشته افزایش می‌یابد؛ موضوعی که ضرورت برنامه‌ریزی بهتر منابع بشری و تنظیم تخصص محور بست‌ها را در سطح ادارات ولایت پکتیکا برجسته می‌سازد.

5.21.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات پکتیکا

بر اساس جدول (63)، کمبود کارکنان در ادارات امارتی و خصوصی ولایت پکتیکا نشان‌دهنده چالش‌های جدی در تأمین نیروی انسانی متخصص در حوزه‌های مختلف است. بیشترین کمبود مربوط به کمپیوتر ساینس عمومی (۳۳ نفر) و اداره و تجارت (۲۱ نفر) است که بیانگر نیاز فوری به متخصصان تکنالوژی معلوماتی و کارشناسان مدیریت و تجارت برای دیجیتالی سازی خدمات و اداره مؤثر بخش‌های اقتصادی و اداری می‌باشد. پس از آن، کمبودهای قابل توجه در باغداری و جنگلات (۲۰ نفر) و اداره و مدیریت (۱۵ نفر) دیده می‌شود، که نشان می‌دهد بخش‌های زراعتی و مدیریتی به نیروی انسانی بیشتری نیاز دارند.

کمبود در رشته‌های امور مالی و بانکی، انجینری ساختمانی، حقوق و علوم سیاسی، ادبیات پشتو و متخصص نسایی ولادی نیز قابل توجه است و نشان‌دهنده خلأ نیروی متخصص در حوزه‌های اقتصادی، مهندسی، حقوقی و خدمات صحتی است. رشته‌هایی مانند زمین شناسی، شرعیات، علوم دینی، محیط زیست، طب معالجوی عمومی و انجینری هایدرولولژی نیز با کمبود ۳ تا ۶ نفر مواجه هستند که می‌تواند محدودیت عملکرد ادارات در پروژه‌های زیربنایی، محیط زیستی، خدمات صحتی و اداره امور دینی ایجاد کند.

در مقابل، رشته‌های تخصصی پزشکی و علمی مانند جراحی عمومی، فارمسی، فزیک و قضا و خازنوالی تنها با یک نفر کمبود مواجه‌اند که نشان‌دهنده محدودیت شدید نیروی متخصص در بخش‌های حساس و فنی است. به‌طور کلی، این جدول نشان می‌دهد که پکتیکا بیشترین نیاز را در حوزه تکنالوژی معلوماتی، مدیریت، تجارت، زراعت و مهندسی دارد و کمبود نیروی متخصص در این رشته‌ها می‌تواند مانع توسعه اداری، اقتصادی و اجتماعی این ولایت شود. بنابراین، تأمین و تربیت نیروی انسانی در این حوزه‌ها یک ضرورت استراتژیک برای پکتیکا به شمار می‌آید تا بتواند ظرفیت ادارات را برای پاسخگویی به نیازهای فعلی و آینده افزایش دهد.

تعداد کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی به تفکیک رشته تحصیلی در ولایت پکتیکا					
شماره	رشته تحصیلی	تعداد	شماره	رشته تحصیلی	تعداد
1	کمپیوتر ساینس عمومی	۳۳	17	اداره عامه	۳
2	اداره و تجارت	۲۱	18	انجینری بیولوژی معدن	۳
3	باغداری و جنگلات	۲۰	19	انجینری هایدرولولژی	۳
4	اداره و مدیریت	۱۵	20	تربیت بدنی	۳
5	امور مالی و بانکی	۱۰	21	طب معالجوی عمومی	۳
6	انجینری ساختمانی	۹	22	محیط زیست	۳
7	حقوق و علوم سیاسی	۸	23	انجینری برق	۲
8	ادبیات پشتو	۷	24	تهیه و تدارکات	۲
9	متخصص نسایی ولادی	۷	25	ریاضی	۲
10	زمین شناسی	۶	26	متخصص چشم	۲
11	شرعیات	۶	27	محاسبه	۲
12	علوم دینی	۶	28	نسایی ولادی	۲
13	انجینری مهندسی	۵	29	جراحی عمومی	۱
14	زراعت عمومی	۵	30	فارمسی	۱
15	وترنری	۵	31	فزیک	۱
16	ادبیات انگلیسی	۴	32	قضا و نازنوالی	۱

22.4. ولایت لغمان

تحلیل شناسایی رشته‌های تحصیلی در ولایت لغمان، بازتاب‌دهنده وضعیت ساختار منابع انسانی و میزان هم‌سویی آن با نیازهای توسعه‌ای این ولایت است. یافته‌ها نشان می‌دهد که ترکیب رشته‌ها بیشتر بر علوم دینی و رشته‌های ادبی و عمومی متمرکز بوده و سهم رشته‌های تخنیکی، علمی و مدرن محدود است. این وضعیت بیانگر عدم توازن میان نظام آموزشی و نیازهای واقعی بازار کار و ادارات می‌باشد. با این حال، نشانه‌هایی از تغییر تدریجی به سوی رشته‌های علمی، تخنیکی و تکنولوژیکی دیده می‌شود که می‌تواند زمینه‌ساز توسعه پایدار در آینده گردد.

1.22.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات لغمان

جدول (64) تصویری جامع از ساختار تحصیلی کارکنان ادارات امارتی و خصوصی ولایت لغمان ارائه می‌دهد و نشان می‌دهد که ترکیب نیروی انسانی در این ولایت از نظر رشته‌های تحصیلی بسیار نامتوازن است. در رأس این ترکیب، علوم دینی با ۵۲۴ نفر (حدود ۱۷,۵ درصد کل کارکنان) قرار دارد که بیانگر نقش برجسته نهادهای مذهبی در تربیه نیروی انسانی و همچنین تأثیر ارزش‌های دینی بر نظام اداری است. این امر می‌تواند نشان‌دهنده وابستگی تاریخی ساختار اجتماعی لغمان به مدارس دینی و نهادهای شرعی باشد، که هنوز هم سهم عمده‌ای از منابع انسانی را تأمین می‌کنند.

پس از علوم دینی، رشته‌های ادبیات پشتو (۲۷۲ نفر) و ریاضی (۲۳۹ نفر) بیشترین تعداد را دارند. حضور قابل توجه فارغان ادبیات پشتو نشانگر تمرکز فرهنگی و زبانی مردم لغمان بر زبان مادری و هویت قومی است، در حالی که سهم بالای رشته ریاضی می‌تواند ناشی از سهولت پذیرش در این رشته‌ها در موسسات تحصیلی باشد، نه الزاماً نیاز بازار کار.

رشته‌هایی چون ساینس، علوم اجتماعی، اداره و تجارت، نرسنگ و طب معالجوی نیز سهم قابل ملاحظه‌ای دارند که نشان می‌دهد بخشی از نیروی انسانی دارای زمینه‌های علمی و خدماتی است. با این حال، سهم مجموع رشته‌های فنی، تخنیکی و تکنولوژیکی (مانند کمپیوتر ساینس، شبکه، تکنولوژی معلوماتی، انجینیری برق، و برنامه‌نویسی) بسیار ناچیز است و کمتر از ۲ درصد کل کارکنان را تشکیل می‌دهد. این ضعف، کمبود ظرفیت‌های تخصصی در بخش‌های نوین مانند دیجیتال‌سازی، مدیریت اطلاعات، و توسعه صنعتی را برجسته می‌سازد.

در مقابل، رشته‌هایی چون طب، نرسنگ، قابلیت و صحت عامه جمعاً بیش از ۳۰۰ نفر را شامل می‌شوند که نشان‌دهنده حضور فعال زنان و مردان در عرصه خدمات صحتی است. این بخش از نیروها می‌تواند نقش مهمی در ارتقای سلامت عمومی ایفا کند، اما همچنان در مقایسه با نیاز واقعی جامعه و رشد جمعیت، ناکافی به نظر می‌رسد.

از سوی دیگر، حضور محدود فارغان رشته‌های حقوق، قضا و ثارنوالی، اداره و دیپلوماسی، روابط بین‌الملل و ژورنالیزم نشان‌دهنده ضعف ظرفیت‌های اداری، حقوقی و رسانه‌ای در سطح ولایت است؛ در حالی که این حوزه‌ها برای حکمرانی سالم، شفافیت و اطلاع‌رسانی مؤثر حیاتی می‌باشند.

در جمع‌بندی، می‌توان گفت که ساختار تحصیلی کارکنان ادارات لغمان هنوز سنتی و متمرکز بر علوم دینی و انسانی است و از نظر تخصص‌های علمی، تخنیکی و مدیریتی دچار کمبود تعادل و مدرن‌سازی است. برای توسعه پایدار و کارآمدسازی نهادهای امارتی و خصوصی در این ولایت، نیاز به سرمایه‌گذاری در آموزش‌های تخنیکی، تکنولوژیکی و مدیریتی وجود دارد تا بتوان توازن میان دانش سنتی و نیازهای دنیای معاصر را برقرار کرد.

تعداد رشته‌های تحصیلی کارکنان موجود در ادارات امارتی و خصوصی در ولایت لغمان					
شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد	شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد
1	علوم دینی	524	34	تاریخ	13
2	ادبیات پشتو	272	35	هارتیکلچر	12
3	ریاضی	239	36	انجینیری برق	11
4	عمومی (بکلوریا)	226	37	شرعیات عمومی	10

9	شبکه	38	191	علوم اجتماعی	5
9	صحت روانی	39	160	ساینس	6
8	حفاظت نباتات	40	123	ادبیات انگلیسی	7
8	محاسبه	41	97	ادبیات دری	8
7	انجینری هایدورلیک	42	89	نرسنگ	9
7	جغرافیه	43	86	انجینری سیول	10
6	تعلیم و تربیه	44	85	قابلیگی	11
6	زراعت و مالداری	45	73	اداره و تجارت	12
5	تکنالوژی معلوماتی	46	68	طب معالجوی	13
5	جراحی عمومی	47	59	کیمیا	14
4	ادبیات عربی	48	56	صحت عامه	15
4	اکسری	49	52	بیولوژی	16
4	انستیزی	50	47	اداره و مدیریت	17
4	ساتماتولوژی	51	45	فزیک	18
4	علوم کتابداری	52	36	قضا و ثارنوالی	19
3	داخله عمومی	53	34	اگرانومی	20
3	دیتابیس	54	32	وترنری	21
3	روابط بین الملل	55	29	اداره و دیپلوماسی	22
3	فزیوتراپی	56	28	فارمسی	23
1	انجینری جیولوژی معدن	57	23	اقتصاد ملی	24
1	انجینری سروی	58	22	اقتصاد و توسعه زراعتی	25
1	انجینری محیت زیست	59	22	امور مالی و بانکی	26
1	برنامه نویسی	60	20	زراعت عمومی	27
1	صنعت	61	19	لابراتور	28
1	طب دندان	62	18	کمپیوتر ساینس عمومی	29
1	فناوری اطلاعات و ارتباطات	63	17	باغداری و جنگلات	30
1	مایکرو بیولوژی	64	17	فقه و قانون	31
1	مطبوعات	65	15	حقوق و علوم سیاسی	32
2996	مجموعه		15	ژورنالیزم	33

جدول 62: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات لغمان

2.22.4. نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات لغمان

جدول (65)، نشان می‌دهد که بازتابی از تغییر تدریجی ساختار آموزشی و نیازهای تخصصی ولایت لغمان است که از یک نظام آموزشی سنتی و ادبی به سوی نظامی علمی، فنی و بازارمحور در حرکت می‌باشد. در وضعیت فعلی، رشته‌هایی چون ادبیات دری (۱۱،۹٪)، ادبیات انگلیسی (۱۰،۴٪) و ریاضی (۹٪) بیشترین سهم را دارند، که بیانگر تمرکز نظام تحصیلی بر آموزش‌های عمومی، فرهنگی و زبانی است. این امر ریشه در پیشینه فرهنگی و اجتماعی لغمان دارد، جایی که ارزش‌های زبانی و دینی نقش محوری در هویت جامعه ایفا می‌کنند. با این حال، چنین تمرکزی پاسخگوی نیازهای واقعی توسعه‌ای ولایت نیست و نشان‌دهنده فاصله میان نظام آموزشی و نیازهای بازار کار می‌باشد. در بخش پیش‌بینی آینده، تغییر قابل توجهی مشاهده می‌شود؛ رشته‌هایی مانند کمپیوتر ساینس (۶،۸٪)، کیمیا (۶،۴٪)، فزیک (۶،۲٪)، انجینری سیول (۳،۶٪) و تکنالوژی معلوماتی (۰،۶٪) در حال صعود هستند. این امر نشان‌دهنده درک روزافزون جامعه و نهادهای آموزشی از اهمیت

تکنالوژی، نوآوری و علوم طبیعی در رشد اقتصادی و توسعه زیربناها است. کاهش سهم رشته‌های علوم دینی از ۶,۴٪ به ۳,۶٪ و افت رشته‌های ادبیات پشتو، اداره و تجارت نیز نشان‌دهنده تغییر در الگوهای فکری نسل جدید است؛ نسلی که بیش از پیش به رشته‌های دارای بازار کار بهتر و مهارت‌های قابل‌استفاده در عرصه‌های واقعی گرایش دارد.

با افزایش توجه به رشته‌های انجینری برق، محیط زیست، زراعت علمی، تکنالوژی‌های معلوماتی و هوش مصنوعی، می‌توان پیش‌بینی کرد که لغمان در آینده به سمت ایجاد نیروی کاری متخصص در زمینه‌های توسعه زیربناها، حکومت‌داری دیجیتال، مدیریت منابع طبیعی و خدمات تخنیکی حرکت خواهد کرد. در عین حال، سهم پایین رشته‌هایی چون محاسبه، اقتصاد، امور مالی و بانکی و مدیریت هشدار می‌دهد که برای رشد پایدار اقتصادی، نیاز به تربیت بیشتر نیروی انسانی در عرصه‌های مدیریتی و مالی وجود دارد.

در مجموع، این جدول نشان می‌دهد که ولایت لغمان در مسیر گذار آموزشی و تخصصی قرار دارد؛ گذار از تسلط رشته‌های ادبی و دینی به سوی رشته‌های علمی، فنی و دیجیتالی. اگر این روند با سیاست‌گذاری آموزشی هوشمندانه، سرمایه‌گذاری در مؤسسات فنی و تقویت پیوند میان دانشگاه و بازار کار همراه گردد، لغمان می‌تواند در آینده به یکی از ولایت‌های پیشرو در زمینه رشد علمی و توسعه اقتصادی در شرق افغانستان مبدل شود.

نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ولایت لغمان					
شماره	نیاز رشته تحصیلی فعلی	فیصدی	شماره	نیاز رشته تحصیلی در آینده	فیصدی
1	ادبیات دری	11.9%	1	ادبیات انگلیسی	11.3%
2	ادبیات انگلیسی	10.4%	2	ادبیات دری	11.1%
3	ریاضی	9.0%	3	ریاضی	9.7%
4	علوم دینی	6.4%	4	کمپیوتر ساینس عمومی	6.8%
5	کمپیوتر ساینس عمومی	6.2%	5	کیمیا	6.4%
6	کیمیا	5.9%	6	فزیک	6.2%
7	فزیک	5.7%	7	اداره و تجارت	4.4%
8	ادبیات پشتو	4.2%	8	انجینری سیول	3.6%
9	اداره و تجارت	4.0%	9	علوم دینی	3.6%
10	انجینری سیول	3.3%	10	اداره و مدیریت	3.4%
11	اداره و مدیریت	3.1%	11	ادبیات پشتو	3.2%
12	ساینس	2.7%	12	ساینس	3.0%
13	بیولوژی	2.6%	13	بیولوژی	2.8%
14	علوم اجتماعی	2.0%	14	علوم اجتماعی	2.2%
15	جغرافیه	1.6%	15	جغرافیه	1.6%
16	امور مالی و بانکی	1.5%	16	وترنری	1.6%
17	وترنری	1.5%	17	اداره و دیپلوماسی	1.2%
18	اداره و دیپلوماسی	1.1%	18	ادبیات عربی	1.2%
19	ادبیات عربی	1.1%	19	انجینری برق	1.2%
20	انجینری برق	1.1%	20	طب معالجوی	1.2%
21	طب معالجوی	1.1%	21	قضا و ثارنوالی	1.2%
22	قضا و ثارنوالی	1.1%	22	نرسنگ	1.2%
23	نرسنگ	1.1%	23	تاریخ	1.0%
24	تاریخ	0.9%	24	ژورنالیزم	0.8%
25	حفاظت نباتات	0.7%	25	محاسبه	0.8%

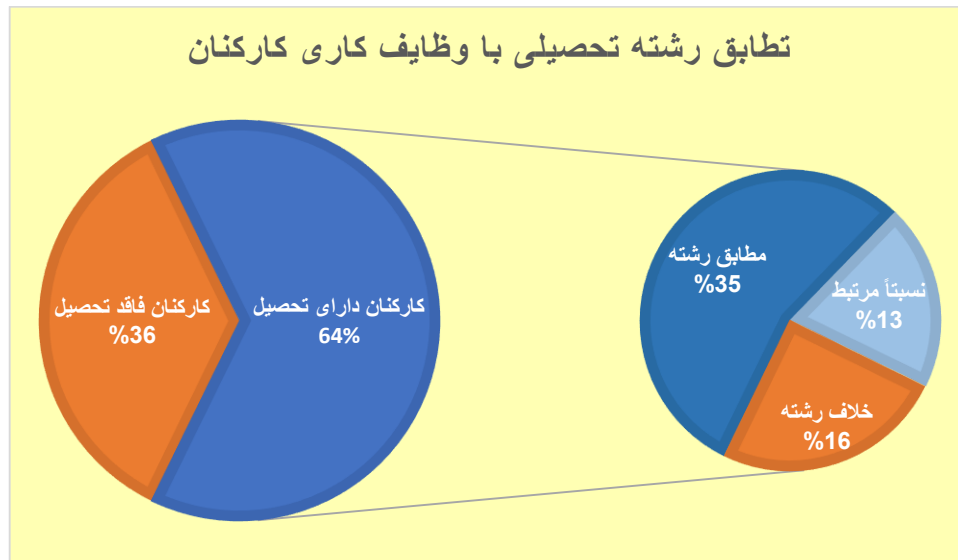
0.6%	امور مالی و بانکی	26	0.7%	ژورنالیزم	26
0.6%	باغداری و جنگلات	27	0.7%	محاسبه	27
0.6%	تربیت بدنی	28	0.5%	باغداری و جنگلات	28
0.6%	تکنالوژی معلوماتی	29	0.5%	تربیت بدنی	29
0.6%	روانشناسی	30	0.5%	تکنالوژی معلوماتی	30
0.4%	انجینری سروی	31	0.5%	روانشناسی	31
0.4%	حفاظت نباتات	32	0.5%	هایدرولوژی	32
0.4%	دیتابیس	33	0.4%	اگرانومی	33
0.4%	شبکه	34	0.4%	انجینری سروی	34
0.4%	فقه و قانون	35	0.4%	دیتابیس	35
0.4%	قابلیگی	36	0.4%	شبکه	36
0.4%	لابراتوار	37	0.4%	فقه و قانون	37
0.2%	اقتصاد توسعه زراعتی	38	0.4%	قابلیگی	38
0.2%	اقتصاد ملی	39	0.4%	لابراتوار	39
0.2%	اگرانومی	40	0.2%	اقتصاد توسعه زراعتی	40
0.2%	انجینری جیولوژی معدن	41	0.2%	اقتصاد ملی	41
0.2%	انجینری محیط زیست	42	0.2%	انجینری جیولوژی معدن	42
0.2%	انجینری هایدری تخنیک	43	0.2%	انجینری محیط زیست	43
0.2%	انجینری سرک	44	0.2%	انجینری هایدری تخنیک	44
0.2%	بایوتکنالوژی	45	0.2%	انجینری سرک	45
0.2%	تعلیم تربیه	46	0.2%	بایوتکنالوژی	46
0.2%	داخله عمومی	47	0.2%	تعلیم تربیه	47
0.2%	علوم دی وی ام	48	0.2%	داخله عمومی	48
0.2%	علوم کتابداری	49	0.2%	علوم دی وی ام	49
0.2%	فارمسی	50	0.2%	علوم کتابداری	50
0.2%	مایکرو بیولوژی	51	0.2%	فارمسی	51
0.2%	نابینایان	52	0.2%	مایکرو بیولوژی	52
0.2%	ناشنویان	53	0.2%	نابینایان	53
0.2%	نسایبی ولادی	54	0.2%	ناشنویان	54
0.2%	هایدرولوژی	55	0.2%	نسایبی ولادی	55
0.2%	هوش مصنوعی	56	0.2%	هوش مصنوعی	56

جدول 63: نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات لغمان

3.22.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات لغمان

بر اساس گراف (33) «تطابق رشته تحصیلی کارکنان با وظایف کاری در ولایت لغمان»، وضعیت منابع بشری از نگاه سطح تحصیلات و میزان هماهنگی تخصص با وظیفه نشان می دهد که اکثریت کارکنان دارای تحصیلات رسمی می باشند؛ به گونه ای که ۶۴ فیصد کارکنان دارای تحصیل بوده و در مقابل ۳۶ فیصد فاقد تحصیلات هستند. این امر بیانگر آن است که ساختار اداری تا حد قابل ملاحظه ای متکی بر نیروی تحصیل کرده است، اما هنوز بیش از یک سوم کارکنان بدون تحصیلات تخصصی فعالیت دارند که می تواند بر کیفیت عرضه خدمات تأثیر بگذارد. از نگاه میزان تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری، تنها ۳۵ فیصد کارکنان در رشته کاملاً مطابق با وظیفه مصروف کار اند که نشان دهنده سطح متوسط تطابق

تخصصی در ادارات می‌باشد. همچنان ۱۳ فیصد کارکنان دارای رشته‌های نسبتاً مرتبط با وظایف کاری بوده که می‌توانند با آموزش‌های تکمیلی کارایی بهتر داشته باشند. در مقابل، ۱۶ فیصد کارکنان خلاف رشته تحصیلی وظایف خود را انجام می‌دهند که بیانگر موجودیت عدم هماهنگی میان سیستم استخدام و نیازهای تخصصی ادارات است. در مجموع، یافته‌ها نشان می‌دهد که هرچند سطح تحصیل در میان کارکنان نسبتاً قابل قبول است، اما میزان استفاده مؤثر از تخصص‌های علمی هنوز به حد مطلوب نرسیده و نیازمند اصلاحات در جذب، تعیین بست و انکشاف ظرفیت‌های مسلکی می‌باشد.



گراف 33: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان

4.22.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای لغمان

مطالعه وضعیت کارکنان در بخش‌های مختلف نشان می‌دهد که میزان تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای گوناگون متفاوت بوده و از تطابق بسیار عالی تا عدم تناسب قابل ملاحظه متغیر می‌باشد. در سکتورهای تخنیکی و تخصصی مانند شهرسازی، آب و انرژی، عدلیه، بانک‌ها و شورای علما/حج و اوقاف سطح تطابق رشته تحصیلی با وظیفه بسیار بلند ارزیابی گردیده است؛ زیرا بیشتر کارکنان دارای تحصیلات مرتبط و تخصصی بوده و استخدام‌ها بر مبنای نیازهای مسلکی انجام شده است. همچنان در بخش‌های زراعت و مالداري، صحت عامه، معارف و انکشاف دهات میزان تطابق به گونه عمومی خوب گزارش شده، اما حضور برخی رشته‌های غیرمرتبط نشان‌دهنده موجودیت استخدام‌های غیرتخصصی در کنار کادرهای مسلکی می‌باشد.

در مقابل، سکتورهایی چون احصایه و معلومات، تکنالوژی معلومات، کار و امور اجتماعی و محیط زیست با چالش عدم تمرکز تخصصی مواجه بوده‌اند؛ به گونه‌ای که تعداد قابل ملاحظه‌ای از کارکنان دارای رشته‌های خلاف یا کم‌ارتباط با ماهیت وظایف می‌باشند که می‌تواند بر کیفیت عرضه خدمات تأثیر بگذارد. در بخش‌های اقتصاد، اطلاعات و فرهنگ، ترانسپورت و شاروالی سطح تطابق در حد متوسط ارزیابی شده و ترکیبی از تخصص‌های مرتبط و غیرمرتبط مشاهده می‌گردد که نیازمند مدیریت بهتر منابع بشری و جهت‌دهی استخدام‌ها به سوی تخصص‌های مورد نیاز است.

به‌طور کلی، تحلیل سکتوری نشان می‌دهد که هر قدر ماهیت وظیفه تخصصی‌تر و تخنیکی‌تر بوده، میزان تطابق رشته تحصیلی نیز بلندتر می‌باشد؛ در حالی که در بخش‌های اداری و خدماتی، پراکندگی رشته‌ها بیشتر دیده شده است. این وضعیت ضرورت تدوین پالیسی‌های استخدام مبتنی بر شایستگی، بازنگری در تعیین بست‌ها و تقویت ظرفیت‌سازی تخصصی کارکنان را برجسته می‌سازد.

5.22.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات لغمان

جدول (66) کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی در ولایت لغمان با مجموع ۵۶۹ نفر، تصویر روشنی از وضعیت نیروی انسانی و نیازهای واقعی بازار کار این ولایت ارائه می‌دهد. تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که بیشترین کمبود در رشته‌های ادبیات دری (۷۰ نفر)، ریاضی (۶۲ نفر)، ادبیات

انگلیسی (۶۰ نفر) و علوم دینی (۴۴ نفر) وجود دارد. این امر نشان می‌دهد که ساختار اداری و آموزشی لغمان هنوز به شدت متکی بر رشته‌های نظری، آموزشی و فرهنگی است. تمرکز زیاد بر رشته‌های ادبی و ریاضی نشانگر نیاز گسترده نهادهای تعلیمی، معارف و فرهنگی به معلمان، مترجمان و کارشناسان آموزشی است. از سوی دیگر، کمبود قابل توجه در رشته لابراتوار (۴۰ نفر) و رشته‌های علمی مانند کیمیا (۳۰ نفر)، فزیک (۳۴ نفر) و کامپیوتر ساینس (۳۲ نفر) نشان‌دهنده ضعف ظرفیت تخنیک و علمی در بخش‌های صحتی، تحقیقاتی و تکنالوژیکی است. این مسئله بیانگر آن است که اگرچه بازار کار در حال تغییر است، اما هنوز نظام آموزشی و کاری لغمان به اندازه کافی نیروهای فنی و تخصصی تربیه نکرده است.

نکته مهم‌تر این است که کمبود اندک اما قابل توجه در رشته‌های انجینری سیول (۱۰ نفر)، انجینری برق (۶ نفر)، انجینری هایدروتخنیک (۳ نفر) و انجینری محیط زیست (۱ نفر) نشان می‌دهد که این ولایت در بخش زیربناها، انرژی و مدیریت منابع طبیعی با کمبود کارشناسان حرفه‌ای روبه‌روست، در حالی که توسعه پایدار و بازسازی مناطق روستایی دقیقاً به این تخصص‌ها نیاز دارد. همچنین کمبود نیرو در رشته‌هایی مانند روانشناسی (۳ نفر) و صحت عامه (۱ نفر) گویای کم‌توجهی به نیازهای اجتماعی و روانی جامعه است، موضوعی که در بلندمدت می‌تواند چالش‌های انسانی و اجتماعی را تشدید کند.

از سوی دیگر، رشته‌هایی چون اداره و مدیریت (۱۲ نفر)، اداره و تجارت (۱۶ نفر)، امور مالی و بانکی (۳ نفر) و محاسبه (۱ نفر) نیز در لیست کمبودها حضور دارند که نشان می‌دهد اداره‌های دولتی و خصوصی با کمبود در عرصه مدیریت منابع، حسابداری و اداره مالی مواجه‌اند. این موضوع ضعف در ظرفیت مدیریتی و نظارتی را برجسته می‌سازد و نشان می‌دهد که تقویت آموزش‌های مدیریتی می‌تواند به بهبود عملکرد نهادهای اداری کمک کند.

در جمع‌بندی می‌توان گفت که کمبود کارکنان در ولایت لغمان ترکیبی از نیازهای سنتی (آموز گاران، فرهنگیان، علما) و نیازهای مدرن (متخصصان علوم، تکنالوژی و انجینری) را بازتاب می‌دهد. برای برآورده ساختن این نیازها، لازم است نظام تحصیلات عالی و فنی لغمان به سمت آموزش‌های تخصصی، فنی، و مهارت‌محور حرکت کند. ایجاد رشته‌های کاربردی در پوهنتون‌ها و مؤسسات تخنیک، تشویق جوانان به تحصیل در علوم مهندسی و تکنالوژی معلوماتی، و هماهنگی میان نهادهای آموزشی و بازار کار، می‌تواند این شکاف را کاهش داده و ظرفیت کاری ولایت لغمان را در مسیر توسعه پایدار تقویت نماید.

تعداد کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی به تفکیک رشته تحصیلی در ولایت لغمان					
شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد	شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد
1	ادبیات دری	70	26	امور مالی و بانکی	3
2	ریاضی	62	27	انجینری هایدرو تخنیک	3
3	ادبیات انگلیسی	60	28	باغداری و جنگلات	3
4	علوم دینی	44	29	روانشناس	3
5	لابراتوار	40	30	مصونیت غذایی	3
6	فزیک	34	31	اگرانومی	2
7	کامپیوتر ساینس عمومی	32	32	تعلیم و تربیه	2
8	کیمیا	30	33	خاک شناسی	2
9	ادبیات پشتو	25	34	فارمسی	2
10	اداره و تجارت	16	35	فزیک هستوی	2
11	ساینس	13	36	نابینایان	2
12	علوم اجتماعی	13	37	ناشنوایان	2
13	اداره و مدیریت	12	38	نرسنگ	2
14	انجینری سیول	10	39	اداره و دیپلوماسی	1
15	بیولوژی	10	40	اقتصاد توسعه زراعتی	1

1	اقتصاد ملی	41	10	جغرافیه	16
1	انجینری محیط زیست	42	7	پیدا کوژی	17
1	تکنالوژی معلوماتی	43	6	انجینری برق	18
1	زراعت عمومی	44	6	طب معالجوی	19
1	شبکه	45	6	قضا و ثارنوالی	20
1	صحت عامه	46	4	ادبیات عربی	21
1	علوم کتاب داری	47	4	تاریخ	22
1	محاسبه	48	4	دیتا بیس	23
1	نسایی و لادی	49	4	ژرونالیزم	24
1	وترنری	50	4	فقه و قانون	25
569	جمله شد کارکنان کمبود				

جدول 64: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات لغمان

23.4 ولایت لوگر

تحلیل شناسایی رشته‌های تحصیلی در ولایت لوگر بیانگر وضعیت متنوع اما نسبتاً نامتوازن منابع انسانی این ولایت است. ترکیب رشته‌ها نشان می‌دهد که تمرکز بیشتر بر علوم دینی، زراعت و برخی رشته‌های انجینری بوده، در حالی که سهم رشته‌های مدرن و تخصصی محدودتر است. این وضعیت حاکی از فاصله نسبی میان ظرفیت‌های آموزشی و نیازهای در حال تغییر بازار کار می‌باشد. با این حال، روند نیازسنجی نشان‌دهنده حرکت تدریجی به سوی رشته‌های تکنیکی، تکنالوژیکی و مدیریتی است که می‌تواند زمینه‌ساز بهبود کارایی ادارات و توسعه پایدار در آینده گردد.

1.23.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات لوگر

این جدول (67) نشان می‌دهد که کارکنان موجود در ادارات امارتی و خصوصی ولایت لوگر شامل این سروی شده، دارای تنوع قابل ملاحظه در رشته‌های تحصیلی هستند و مجموعاً ۳۳۰ نفر از ۴۰ رشته مختلف فارغ شده‌اند. بر اساس معلومات جدول، بیشترین تعداد کارکنان مربوط به رشته علوم دینی است که ۳۷ نفر را در بر می‌گیرد. بعد از آن رشته زراعت عمومی با ۳۴ نفر و انجینری برق با ۳۳ نفر در رده‌های بعدی قرار دارند. همچنان رشته انجینری سیول با ۳۰ نفر و سطح تحصیلی بکلوریا با ۲۹ نفر نیز بخش قابل توجهی از کارکنان را تشکیل می‌دهد که نشان می‌دهد در ادارات لوگر هم افراد دارای تخصص تکنیکی و هم افراد با تحصیلات عمومی حضور دارند.

در بخش رشته‌های مرتبط با مدیریت و اقتصاد، اداره و تجارت با ۲۲ نفر و امور مالی و بانکی با ۱۹ نفر سهم مهمی دارند که بیانگر نیاز ادارات به تخصص‌های اداری و مالی است. همچنان رشته شرعیات عمومی نیز با ۱۹ نفر حضور قابل ملاحظه دارد. در بخش علوم زراعتی و حیوانی، رشته‌هایی مانند وترنری (۱۴ نفر)، اقتصاد توسعه زراعتی (۶ نفر)، باغداری و جنگلات (۴ نفر) و علوم حیوانی (۲ نفر) دیده می‌شود که اهمیت سکنتور زراعت در این ولایت را نشان می‌دهد.

از سوی دیگر، رشته‌های تکنیکی و تکنالوژیکی نیز در جدول مشاهده می‌شود؛ از جمله تکنالوژی معلوماتی (۶ نفر)، کمپیوتر ساینس عمومی (۶ نفر)، انجینری تلکام (۵ نفر) و انجینری جیولوژی و معدن (۳ نفر). این موضوع نشان می‌دهد که ادارات برای پیشبرد امور تکنیکی و عصری نیز از نیروی متخصص استفاده می‌کنند.

در بخش رشته‌هایی که تعداد فارغان آن کمتر است، برخی رشته‌ها تنها یک نفر نماینده دارند؛ مانند اداره و پالیسی عامه، اداره و مدیریت، اگراونومی، انجینری محیط زیست، انجینری میخانیکی، باستان شناسی، روان شناسی، ژورنالیزم، فزیک، فقه و قانون، کیمیا و بیولوژی. این امر نشان می‌دهد که برخی تخصص‌ها در ترکیب نیروی بشری ادارات لوگر کمتر حضور دارند.

به طور کلی، تحلیل جدول نشان می‌دهد که در ادارات امارتی و خصوصی ولایت لوگر ترکیبی از رشته‌های دینی، زراعتی، تخریکی، اداری و علوم اجتماعی وجود دارد؛ اما تمرکز بیشتر بر رشته‌های علوم دینی، زراعت و انجینری دیده می‌شود که احتمالاً با نیازهای اجتماعی، اقتصادی و اداری این ولایت ارتباط مستقیم دارد.

رشته‌های تحصیلی کارکنان موجود در ادارات امارتی و خصوصی در ولایت لوگر					
شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد	شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد
1	علوم دینی	37	21	فارمسی	3
2	زراعت عمومی	34	22	قضا ثانونالی	3
3	انجینری برق	33	23	بیولوژی	2
4	انجینری سیول	30	24	روابط بین الملل	2
5	بکلوریا	29	25	زراعت و مالداري	2
6	اداره و تجارت	22	26	علوم حیوانی	2
7	امور مالی و بانکی	19	27	هارتیکلچر	2
8	شرعیات عمومی	19	28	اداره و پالیسی عامه	1
9	وترنری	14	29	اداره ومدیریت	1
10	ادبیات پشتو	13	30	اگرانومی	1
11	ساینس	7	31	انجینر مهندسی	1
12	ادبیات دری	6	32	انجینری محیط زیست	1
13	اقتصاد توسعه زراعتی	6	33	انجینری میخانیک	1
14	تکنالوژی معلوماتی	6	34	باستان شناس	1
15	کمپیوتر ساینس عمومی	6	35	روان شناسی	1
16	انجینری تلکام	5	36	ژورنالیزم	1
17	باغداری و جنگلات	4	37	فزیک	1
18	حقوق و علوم سیاسی	4	38	فقه وقانون	1
19	ریاضی	4	39	کیمیا	1
20	انجینری جیولوژی و معدن	3	40	کیمیا و بیولوژی	1
مجموعه		330			

جدول 65: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات لوگر

2.23.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات لوگر

این جدول (68) بیانگر تشخیص نیازهای فعلی و همچنان پیش‌بینی نیازهای آینده رشته‌های تحصیلی در ادارات امارتی و خصوصی ولایت لوگر است و نشان می‌دهد که جهت‌گیری بازار کار این ولایت به سوی تخصص‌های تخریکی، اداری و اقتصادی در حال تغییر می‌باشد. بر اساس بخش نخست جدول، در وضعیت کنونی بیشترین نیاز مربوط به رشته کمپیوتر ساینس عمومی با ۲۲٪ است که نشان‌دهنده افزایش وابستگی ادارات به سیستم‌های دیجیتلی، مدیریت معلومات و تکنالوژی می‌باشد. پس از آن انجینری سیول با ۱۸٪ قرار دارد که بیانگر ضرورت پروژه‌های ساختمانی، زیربنایی و انکشافی در ولایت لوگر است. رشته اداره و تجارت با ۱۲٪ و اقتصاد ملی با ۸٪ نیز نشان می‌دهد که مدیریت اداری و برنامه‌ریزی اقتصادی از نیازهای اساسی ادارات محسوب می‌شود. همچنان رشته‌های حقوق و علوم سیاسی، علوم دینی (هرکدام ۶٪)، و رشته‌های اجتماعی و شرعی سهم قابل توجهی دارند که نقش ساختارهای حقوقی و فرهنگی را در اداره‌های محلی برجسته می‌سازد. سایر رشته‌ها مانند تکنالوژی معلوماتی، دیتابیس، انجینری تلکام، زراعت و وترنری هرچند با فیصدی کمتر (۲٪) ذکر شده‌اند، اما نشان‌دهنده نیازهای تخصصی و تکمیلی در بخش‌های مختلف خدماتی و تخریکی هستند.

در بخش پیش‌بینی نیازهای آینده، اولویت‌ها تا حدی تغییر کرده اما همچنان ماهیت انکشافی و تخنیکی خود را حفظ نموده است. انجینری سیول با ۱۵٪ در صدر قرار گرفته که نشان می‌دهد توسعه زیربناها در آینده اهمیت بیشتری خواهد یافت. پس از آن کمپیوتر ساینس عمومی با ۱۱٪ قرار دارد که استمرار روند دیجیتالی شدن ادارات را تأیید می‌کند. رشته اقتصاد ملی با ۸٪ و اداره و تجارت با ۶٪ بیانگر افزایش نیاز به مدیریت منابع، برنامه‌ریزی اقتصادی و تنظیم فعالیت‌های تجاری در آینده است. همچنان حضور رشته‌های علوم دینی، اداره و مدیریت و امور مالی و بانکی (هرکدام ۵-۶٪) نشان می‌دهد که توازن میان تخصص‌های مسلکی و ارزش‌های اجتماعی همچنان حفظ خواهد شد. در پیش‌بینی آینده، رشته‌های نوتر مانند انجینری محیط زیست، GIS، پروگرامنگ، تکنالوژی‌های اطلاعاتی، توریسم، نرسنگ، هایدرو لوجیستیک و حفاظت نباتات نیز مطرح شده‌اند که نشان‌دهنده حرکت تدریجی ولایت لوگر به سوی توسعه پایدار، مدیریت منابع طبیعی، خدمات صحتی و اقتصاد متنوع می‌باشد. به طور کلی، تحلیل جدول نشان می‌دهد که نیازهای فعلی بیشتر بر دیجیتالی‌سازی، ساختمان‌سازی و مدیریت اداری تمرکز دارد؛ در حالی که نیازهای آینده علاوه بر این بخش‌ها، به سمت تخصص‌های محیط‌زیستی، تخنیک‌های پیشرفته، خدمات اجتماعی و مدیریت منابع طبیعی گسترش خواهد یافت. این روند بیانگر آن است که نظام آموزشی و برنامه‌ریزی منابع بشری در ولایت لوگر باید از اکنون بر تربیه کادرهای تخنیکی، اقتصادی و تکنالوژیکی تمرکز نماید تا پاسخگوی نیازهای آینده بازار کار باشد.

نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ولایت لوگر					
شماره	نیاز رشته تحصیلی فعلی	فیصدی	شماره	نیاز رشته تحصیلی در آینده	فیصدی
1	کمپیوتر ساینس عمومی	22%	1	انجینری سیول	15%
2	انجینری سیول	18%	2	کمپیوتر ساینس عمومی	11%
3	اداره و تجارت	12%	3	اقتصاد ملی	8%
4	اقتصاد ملی	8%	4	اداره و تجارت	6%
5	حقوق و علوم سیاسی	6%	5	علوم دینی	6%
6	علوم دینی	6%	6	اداره و مدیریت	5%
7	شرعیات عمومی	4%	7	امور مالی و بانکی	5%
8	علوم اجتماعی	4%	8	انجینری برق	3%
9	اداره و مدیریت	2%	9	حقوق و علوم سیاسی	3%
10	ادبیات دری	2%	10	زراعت عمومی	3%
11	اقتصاد و توسعه زراعتی	2%	11	شرعیات عمومی	3%
12	امور مالی و بانکی	2%	12	محاسبه	3%
13	انجینری تلکام	2%	13	اداره عامه	2%
14	باستان شناسی	2%	14	اگرانومی	2%
15	تکنالوژی‌های اطلاعاتی	2%	15	انجینری تلکام	2%
16	دیتابیس	2%	16	انجینری جی آی اس	2%
17	زبان اشاره	2%	17	انجینری محیط زیست	2%
18	زراعت عمومی	2%	18	پروگرامنگ	2%
19	وترنری	2%	19	تکنالوژی‌های اطلاعاتی	2%
			20	توریسم	2%
			21	حفاظت نباتات	2%
			22	ریاضی	2%
			23	زمین شناسی	2%
			24	ژورنالیزم	2%
			25	علوم اجتماعی	2%

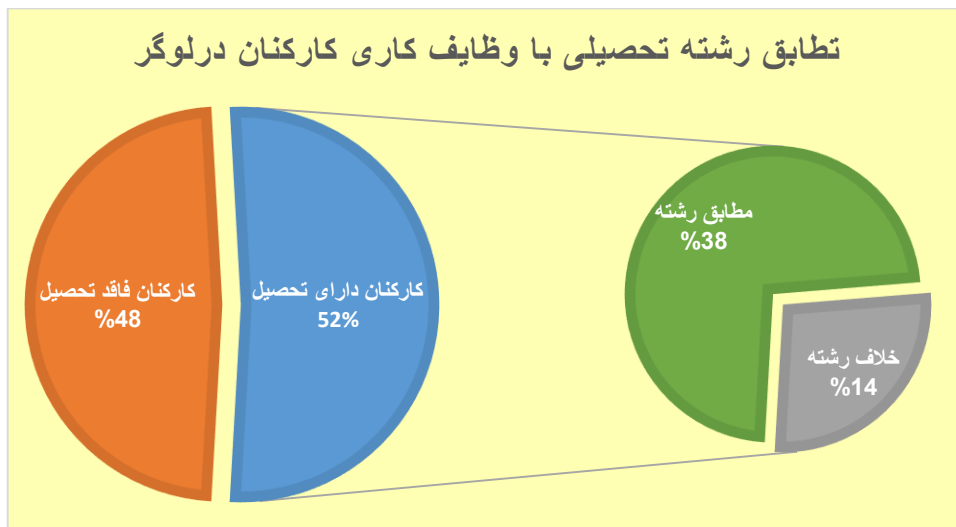
2%	علوم حیوانی	26			
2%	قضا و ثارنوالی	27			
2%	نرسنگ	28			
2%	هایدرولوجیستیک	29			

جدول 66: نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات لوگر

3.23.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات لوگر

تحلیل تطابق رشته‌های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات امارتی و خصوصی ولایت لوگر نشان می‌دهد که ۵۲٪ کارکنان دارای تحصیلات عالی و ۴۸٪ فاقد تحصیلات رسمی هستند. این شاخص حاکی از تعادل نسبی در ترکیب نیروی انسانی از نظر تحصیلات است، اما وجود درصد بالایی کارکنان فاقد تحصیلات رسمی می‌تواند محدودیت‌هایی در توانایی اجرای وظایف پیچیده، تصمیم‌گیری مؤثر و مدیریت پروژه‌های تخصصی ایجاد کند.

مطالعه تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری نشان می‌دهد که تنها ۳۸٪ کارکنان در رشته مرتبط با وظایف خود مشغول به کار هستند، در حالی که ۱۴٪ کارکنان در رشته‌ای غیرمرتبط فعالیت می‌کنند؛ این فاصله بیانگر عدم بهره‌گیری کامل از تخصص و مهارت‌های تحصیلی کارکنان است و می‌تواند به کاهش کیفیت خدمات، افزایش خطاهای اداری و کاهش رضایت شهروندان منجر شود. علاوه بر این، عدم تطابق رشته با وظایف کاری می‌تواند انگیزه کارکنان را کاهش دهد و بر اثربخشی آموزش‌های داخلی و برنامه‌های توسعه حرفه‌ای تأثیر منفی بگذارد. بنابراین، به منظور بهبود عملکرد و ارتقای بهره‌وری، لازم است در فرآیند جذب و انتصاب کارکنان، تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری به عنوان معیار اصلی مدنظر قرار گیرد، برنامه‌های آموزشی و ارتقاء مهارت برای کارکنان غیرمرتبط اجرا شود و مسیرهای شغلی متناسب با تخصص افراد تعریف گردد. همچنین، ایجاد پایش مستمر تطابق رشته و وظایف، اصلاح ساختار سازمانی و توسعه فرصت‌های شغلی برای استفاده بهینه از تحصیلات و مهارت‌های کارکنان می‌تواند موجب افزایش کیفیت خدمات و کارایی ادارات ولایت لوگر گردد.



گراف 34: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در لوگر

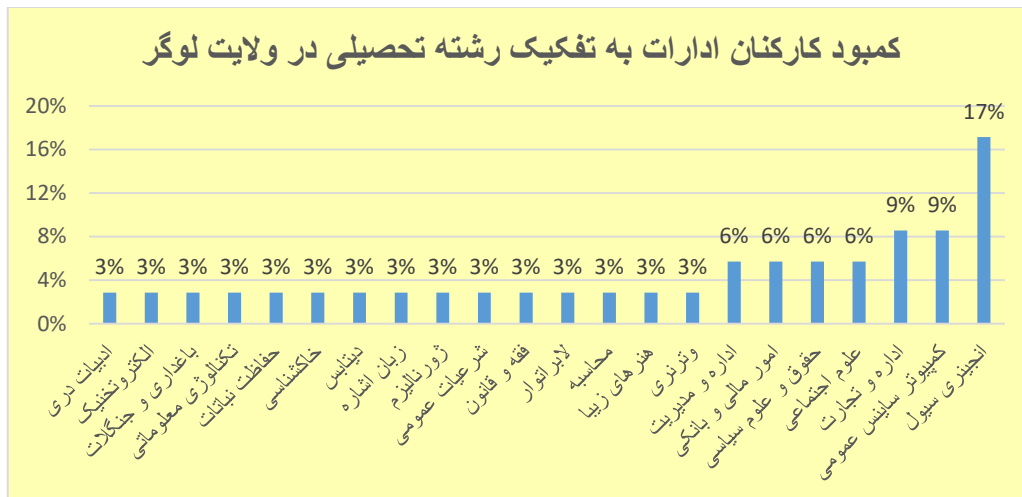
4.23.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای لوگر

تحلیل سکتوری نشان می‌دهد که بیشترین میزان تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای تکنیکی، زیربنایی و حکومتداری مشاهده می‌شود که میزان تطابق در این بخش‌ها بین ۸۷ تا ۹۰ درصد است. این موضوع نشان‌دهنده آن است که در بخش‌هایی مانند انرژی، مخابرات، برق و خدمات شهری، تخصص‌های تحصیلی بیشتر مورد توجه قرار گرفته و کارکنان عمدتاً در رشته‌های مرتبط با وظایف کاری استخدام شده‌اند.

در مقابل، سکتور خدمات اجتماعی و اداری کمترین سطح تطابق را دارد، به طوری که تنها حدود ۶۶ درصد کارکنان در رشته مرتبط فعالیت دارند و ۳۴ درصد در رشته‌های غیرمرتبط مشغول کار هستند. این وضعیت بیشتر در اداراتی مانند امور مهاجرین، مقام ولسوالی، شهدا و معلولین و برخی بخش‌های خدمات اجتماعی مشاهده می‌شود که معمولاً وظایف عمومی اداری دارند و کارکنان با رشته‌های مختلف در آن‌ها استخدام شده‌اند. در سکتور دینی و فرهنگی نیز میزان تطابق نسبتاً مناسب بوده و حدود ۸۲ درصد کارکنان در رشته‌های مرتبط فعالیت دارند، زیرا بیشتر کارکنان این بخش دارای رشته‌های علوم دینی، شرعیات و علوم اسلامی هستند که با ماهیت وظایف این ادارات همخوانی دارد. همچنین در سکتور زراعت و منابع طبیعی تطابق رشته‌ها در سطح نسبتاً بالایی قرار دارد و حدود ۸۷ درصد کارکنان در رشته‌های زراعت، و ترنری، باغداری و اقتصاد زراعتی فعالیت می‌کنند که نشان‌دهنده استفاده مناسب از تخصص‌های مرتبط در این حوزه است. به طور کلی، این تحلیل نشان می‌دهد که سکتورهای تکنیکی و تخصصی بیشترین تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری را دارند، در حالی که سکتورهای اداری و خدمات اجتماعی با چالش عدم تطابق تخصص مواجه هستند. بنابراین، برای بهبود کارایی و بهره‌وری ادارات ولایت لوگر، لازم است در روند استخدام و تعیین بست‌ها، اصل تطابق رشته تحصیلی با شرح وظایف شغلی بیشتر مورد توجه قرار گیرد و برای کارکنانی که در رشته‌های غیرمرتبط فعالیت می‌کنند، برنامه‌های آموزشی و ارتقای ظرفیت در نظر گرفته شود.

5.23.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات لوگر

گراف (35)، وضعیت کمبود کارکنان در ادارات امارتی و خصوصی ولایت لوگر را به تفکیک رشته‌های تحصیلی نشان می‌دهد و بیانگر آن است که بیشترین خلا نیروی بشری در بخش‌های تکنیکی، اداری و تخصصی محسوس می‌باشد. بر اساس معلومات جدول، بیشترین کمبود مربوط به رشته انجینیری سیول با ۱۷٪ است که نشان‌دهنده نیاز جدی به متخصصان ساختمانی و زیربنایی برای تطبیق پروژه‌های انکشافی، سرک‌سازی و توسعه تأسیسات عامه در ولایت لوگر می‌باشد. پس از آن رشته‌های اداره و تجارت و کمپیوتر ساینس عمومی هرکدام با ۹٪ قرار دارند که اهمیت مدیریت اداری، تنظیم امور تجاری و همچنان دیجیتالی شدن سیستم‌های اداری را برجسته می‌سازد. در سطح بعدی، رشته‌های اداره و مدیریت، امور مالی و بانکی، حقوق و علوم سیاسی و علوم اجتماعی هرکدام با ۶٪ کمبود نشان داده‌اند که بیانگر نیاز ادارات به کادرهای مسلکی در عرصه رهبری سازمانی، مدیریت منابع مالی، امور حقوقی و تحلیل‌های اجتماعی است. این موضوع نشان می‌دهد که علاوه بر تخصص‌های تکنیکی، ظرفیت مدیریتی و حقوقی نیز در ادارات لوگر کافی نیست. سایر رشته‌ها هرچند با فیصدی کمتر (۳٪) ذکر شده‌اند، اما گستره وسیعی از تخصص‌ها را شامل می‌شوند؛ از جمله تکنالوژی معلوماتی، دیتابیس و الکتروتکنیک که به توسعه سیستم‌های تکنیکی و معلوماتی کمک می‌کنند، و همچنان رشته‌های زراعتی مانند باغداری و جنگلات، حفاظت نباتات، خاک شناسی و و ترنری که اهمیت سکتور زراعت و منابع طبیعی در اقتصاد محلی را نشان می‌دهد. علاوه بر آن، حضور رشته‌هایی مانند ژورنالیزم، زبان اشاره، هنرهای زیبا، ادبیات دری و لابراتوار بیانگر نیاز ادارات به خدمات فرهنگی، ارتباطی، آموزشی و صحتی نیز می‌باشد. به طور کلی، تحلیل جدول نشان می‌دهد که کمبود نیروی انسانی در ولایت لوگر بیشتر در سه محور اساسی متمرکز است: رشته‌های انجینیری و تکنیکی، مدیریت و اقتصاد اداری، و تخصص‌های اجتماعی و خدماتی. این وضعیت نشان می‌دهد که برنامه‌ریزی آموزشی و استخدامی باید به گونه هدفمند بر تربیه کادرهای تکنیکی، متخصصان تکنالوژی معلوماتی و مدیران مسلکی تمرکز نماید تا خلا موجود در ادارات امارتی و خصوصی در سال‌های آینده کاهش یابد.



گراف 35: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات لوگر

24.4. ولایت بادغیس

مطالعه ساختار تحصیلی کارکنان و نیازهای تخصصی در ولایت بادغیس، نمایانگر وضعیت منابع بشری و جهت‌گیری نظام آموزشی و اداری این ولایت می‌باشد. این تحلیل با تمرکز بر ترکیب رشته‌های تحصیلی موجود، میزان تطابق آن با وظایف کاری و همچنان نیازهای فعلی و آینده بازار کار، تلاش دارد تا تصویری روشن از چالش‌ها و فرصت‌های موجود در زمینه توسعه نیروی انسانی ارائه دهد. با توجه به اهمیت توازن میان رشته‌های نظری و فنی در رشد اقتصادی و بهبود خدمات عامه، شناخت این الگوها می‌تواند زمینه‌ساز برنامه‌ریزی مؤثر در بخش آموزش، استخدام و ظرفیت‌سازی گردد. در عین حال، این مطالعه نشان می‌دهد که ولایت بادغیس در مرحله گذار از ساختار آموزشی سنتی به سوی نیازهای نوین و تخصص‌محور قرار داشته و نیازمند توجه جدی به تقویت رشته‌های تخنیکی، علمی و کاربردی می‌باشد.

1.24.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات بادغیس

تحلیل جدول (69) نشان می‌دهد که ساختار تحصیلی کارکنان در ادارات امارتی و خصوصی ولایت بادغیس به شدت متمرکز بر علوم دینی، انسانی و عمومی (12 پاس) است و توازن لازم میان رشته‌های نظری و فنی وجود ندارد. حدود 26٪ از کل کارکنان دارای تحصیلات عالی در رشته علوم دینی هستند و در مجموع، رشته‌های حقوق، شرعیات، ادبیات، علوم اجتماعی و تاریخ بیش از 60٪ از نیروی انسانی تحصیل کرده را تشکیل می‌دهند. این غلبه علوم دینی و انسانی، در حالی است که رشته‌های فنی و کاربردی که برای رشد اقتصادی و انکشاف زیربنایی ضروری‌اند (مانند انجینری، تکنالوژی، طب، فارسی و کمپیوترساینس)، در مجموع کمتر از 10٪ سهم دارند.

این عدم تعادل می‌تواند پیامدهای جدی برای توسعه پایدار ولایت داشته باشد. با کمبود متخصصان در بخش‌های تکنیکی و تخصصی، روند نوسازی، زیربناسازی، صحت، خدمات تکنالوژیکی و دیجیتالی‌سازی به کندی پیش می‌رود. همچنان، نهادها مجبور می‌شوند برای اجرای پروژه‌های فنی یا از ولایات دیگر نیرو جذب کنند یا با کیفیت پایین خدمات کنار بیایند.

در نتیجه، نیاز است نهادهای آموزشی و تصمیم‌گیرندگان محلی برنامه‌هایی برای تقویت رشته‌های فنی، تکنالوژیکی و طبی ایجاد کنند، و در عین حال سیستم استخدام را به گونه‌ای بازنگری نمایند که رشته‌های تخصصی سهم بیشتری در بدنه ادارات داشته باشند. این کار نه تنها باعث بهبود کیفیت خدمات دولتی و خصوصی می‌شود، بلکه به کاهش بیکاری فارغان رشته‌های تخنیکی نیز کمک خواهد کرد.

تعداد رشته‌های تحصیلی کارکنان موجود در ادارات امارتی و خصوصی در ولایت بادغیس					
شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد	شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد
1	علوم دینی	469	22	اداره و پالیسی عامه	10
2	عمومی (بکلوریا)	152	23	جغرافیه	10
3	حقوق و علوم سیاسی	146	24	اداره و تجارت	6

5	علوم حیوانی	25	139	شرعیات عمومی	4
4	ژورنالیزم	26	120	ادبیات دری	5
4	فزیک	27	85	ساینس	6
4	قضا و ثارنوالی	28	78	تعلیم و تربیه	7
3	ادبیات انگلیسی	29	60	بیولوژی	8
3	جیولوژی	30	60	ریاضی	9
2	فارمسی	31	59	زراعت عمومی	10
2	قابله گی	32	56	علوم اجتماعی	11
1	اداره و دیپلماسی	33	50	فوق بکلوریا	12
1	انجینری محیط زیست	34	40	اقتصاد ملی	13
1	انجینری منابع آب	35	34	کیمیا	14
1	انجینری مهندسی	36	33	انجینری سیول	15
1	تکنالوژی طبی	37	25	انجینری برق	16
1	تکنالوژی معلوماتی	38	25	تاریخ	17
1	جزا و جرم شناسی	39	22	اداره و مدیریت	18
1	فقه قانون	40	22	ادبیات پشتو	19
1	هنر های زیبا	41	22	کمپیوتر ساینس عمومی	20
1773	مجموعه تعداد کارکنان دارای تحصیلات عالی		14	طب معالجوی	21

جدول 67: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات بادغیس

2.24.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات بادغیس

تحلیل جدول (70) نشان می‌دهد که در ولایت بادغیس، وضعیت کنونی بازار کار از یک سو متأثر از ساختار سنتی ادارات امارتی و آموزشی است، و از سوی دیگر، در حال حرکت تدریجی به سوی نیازهای جدید ناشی از تحول دیجیتال و توسعه اقتصادی می‌باشد. در وضعیت فعلی، رشته‌های ادبیات انگلیسی (۱۶,۵٪)، ادبیات پشتو (۱۲,۹٪) و ریاضی (۱۲,۹٪) بیشترین سهم را دارند. این امر بیانگر سه محور اساسی نیاز بازار کار بادغیس است:

مهارت‌های زبانی و ارتباطی (به‌ویژه در زبان انگلیسی) که برای مکاتبات رسمی، ترجمه، آموزش و فعالیت‌های بین‌المللی اهمیت دارد.

زبان پشتو که به‌عنوان زبان رسمی و محلی در ادارات امارتی نقش محوری دارد.

دانش ریاضی که پایه تحلیل، آموزش و حتی برنامه‌ریزی اقتصادی و آماری است.

در کنار این‌ها، رشته‌هایی چون کیمیا (۷,۴٪) و علوم دینی (۶,۳٪) نیز اهمیت دارند. کیمیا و فزیک نشان می‌دهند که نیاز به علوم تجربی، به‌ویژه در بخش آموزش متوسطه و پروژه‌های زیربنایی، در حال تقویت است. علوم دینی نیز با توجه به ساختار مذهبی و فرهنگی جامعه بادغیس، جایگاه ثابت خود را حفظ کرده است. رشته‌های کمپیوتر ساینس عمومی (۵,۸٪) و اقتصاد ملی (۵,۲٪) نشانه‌هایی از تغییرات تدریجی به سمت مهارت‌های دیجیتال و اقتصادی هستند، هرچند هنوز سهم آن‌ها نسبت به رشته‌های زبانی پایین‌تر است.

اما در پیش‌بینی آینده، تغییرات معناداری دیده می‌شود که از تحول اجتماعی و اقتصادی در سال‌های آینده حکایت دارد. هرچند ادبیات انگلیسی (۱۴,۲٪) هنوز در صدر است، اما کاهش درصد آن نشان می‌دهد که اهمیت آن به صورت نسبی در برابر رشته‌های تحلیلی و فنی کمتر می‌شود. ریاضی (۱۳,۴٪) به دومین رشته مورد نیاز تبدیل شده است که نشانه افزایش تقاضا برای تحلیل داده‌ها، آموزش و مهارت‌های محاسباتی است. افزوده شدن کمپیوتر ساینس عمومی (۷,۸٪) و اقتصاد ملی (۶,۱٪) به میان رشته‌های پیشرو، گویای روند دیجیتالی شدن ادارات، رشد استفاده از تکنالوژی اطلاعات، و نیاز به اقتصاددانان و کارشناسان توسعه است.

از سوی دیگر، رشته‌هایی چون اداره و مدیریت (۴,۵٪)، ادبیات دری (۴,۲٪) و حقوق و علوم سیاسی (۴,۲٪) نیز در آینده جایگاه بیشتری پیدا می‌کنند که نشان‌دهنده رشد در حوزه‌های مدیریتی، سیاست‌گذاری و ارتباطات اداری است. این تحول می‌تواند به دلیل افزایش نهادهای خدماتی، آموزشی و اقتصادی در ولایت باشد.

در پایین‌ترین سطوح جدول، رشته‌هایی چون انجینری، زراعت، طب، باستان‌شناسی و وترنری هرچند درصد کمی دارند (۰,۳٪ تا ۲,۲٪)، اما حضورشان اهمیت دارد، زیرا این رشته‌ها در توسعه پایدار، زیربنای فیزیکی، و بخش‌های حیاتی مانند زراعت و صحت نقش کلیدی دارند. انتظار می‌رود که در بلندمدت، با گسترش پروژه‌های بازسازی و توسعه زراعتی، سهم این رشته‌ها افزایش یابد.

به‌طور کلی، روند کلی جدول نشان می‌دهد که ولایت بادغیس در مسیر گذار از الگوی آموزشی سنتی (مبتنی بر زبان و علوم دینی) به سوی الگوی نوین مبتنی بر دانش ریاضی، تکنولوژی، اقتصاد و مدیریت قرار دارد. این تغییر اگر با سیاست‌گذاری آموزشی هدفمند، به‌روزرسانی نصاب تحصیلی، و سرمایه‌گذاری در زیرساخت‌های آموزشی همراه شود، می‌تواند در آینده نزدیک زمینه ساز اشتغال پایدار، افزایش بهره‌وری، و توسعه همه‌جانبه در این ولایت گردد.

نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات بادغیس					
شماره	نیاز رشته تحصیلی فعلی	فیصدی	شماره	نیاز رشته تحصیلی در آینده	فیصدی
1	ادبیات انگلیسی	16.5%	1	ادبیات انگلیسی	14.2%
2	ادبیات پشتو	12.9%	2	ریاضی	13.4%
3	ریاضی	12.9%	3	ادبیات پشتو	12.3%
4	کیمیا	7.4%	4	کمپیوتر ساینس عمومی	7.8%
5	علوم دینی	6.3%	5	علوم دینی	6.4%
6	کمپیوتر ساینس عمومی	5.8%	6	اقتصاد ملی	6.1%
7	اقتصاد ملی	5.2%	7	کیمیا	6.1%
8	فزیک	5.2%	8	فزیک	4.7%
9	حقوق و علوم سیاسی	4.7%	9	اداره و مدیریت	4.5%
10	اداره و مدیریت	4.1%	10	ادبیات دری	4.2%
11	ادبیات دری	3.6%	11	حقوق و علوم سیاسی	4.2%
12	انجینری سیول	2.5%	12	انجینری سیول	2.2%
13	زراعت عمومی	2.2%	13	زراعت عمومی	2.2%
14	شرعیات عمومی	1.4%	14	تعلیم تربیه	1.4%
15	تعلیم تربیه	1.1%	15	ساینس	1.1%
16	اداره و پالیسی عامه	0.8%	16	اداره و پالیسی عامه	0.8%
17	بیولوژی	0.8%	17	بیولوژی	0.8%
18	علوم اجتماعی	0.8%	18	شرعیات عمومی	0.8%
19	محاسبه	0.8%	19	علوم اجتماعی	0.8%
20	ژورنالیزم	0.5%	20	ژورنالیزم	0.6%
21	ساینس	0.5%	21	محاسبه	0.6%
22	طب معالجوی	0.5%	22	امور مالی و بانکی	0.3%
23	امور مالی و بانکی	0.3%	23	انجینری برق	0.3%
24	انجینری برق	0.3%	24	انجینری ترانسپورت	0.3%
25	انجینری مدیریت حوادث	0.3%	25	انجینری مدیریت حوادث	0.3%
26	انجینری مهندسی	0.3%	26	انجینری مهندسی	0.3%

0.3%	باستان شناسی	27	0.3%	باستان شناسی	27
0.3%	تاریخ	28	0.3%	تاریخ	28
0.3%	تربیت بدنی	29	0.3%	تربیت بدنی	29
0.3%	جنگلات و باغداری	30	0.3%	طب عدلی	30
0.3%	حفاظت نباتات	31	0.3%	فارمسی	31
0.3%	طب عدلی	32	0.3%	قضا و ثارنوالی	32
0.3%	فارمسی	33	0.3%	هوانوردی و اطفایه	33
0.3%	قضا و ثارنوالی	34	0.3%	وترنری	34
0.3%	گوش و گلو	35			
0.3%	هوانوردی و اطفایه	36			
0.3%	وترنری	37			

جدول 68: نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات بادغیس

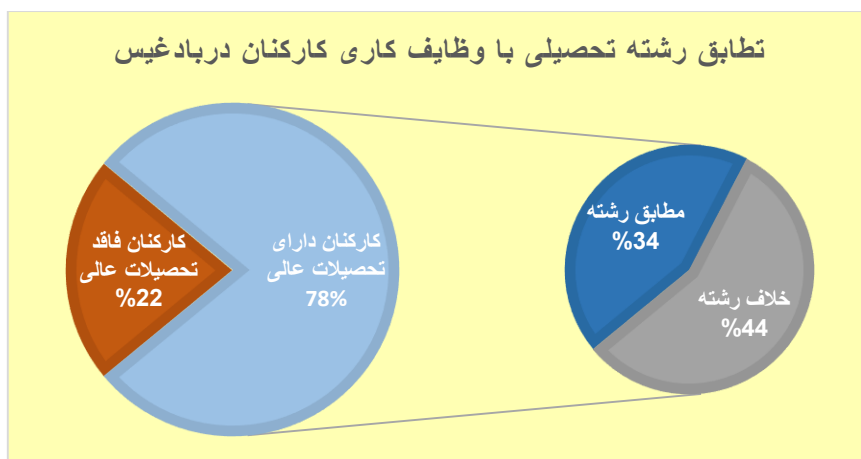
3.24.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات بادغیس

بر اساس گراف (71)، وضعیت تطابق تحصیلات با وظایف کاری کارکنان در ادارات امارتی و خصوصی ولایت بادغیس نشان می‌دهد که ۷۸ فیصد از کارکنان دارای تحصیلات عالی بوده و تنها ۲۲ فیصد آنان غیرمسلکی اند، که این امر بیانگر دسترسی نسبتاً خوب ادارات به نیروی انسانی تحصیل کرده است. با وجود این، مطالعه تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری نشان می‌دهد که تنها ۳۴ فیصد کارکنان در بست‌هایی فعالیت می‌کنند که با تخصص و رشته تحصیلی شان هم‌خوانی دارد، در حالی که ۴۴ فیصد کارکنان خلاف رشته تحصیلی خویش مشغول به کار اند. این امر نشان‌دهنده یک فاصله قابل توجه میان تحصیلات و استفاده بهینه از تخصص‌ها در ادارات است.

تحلیل سکتوری، یافته‌ها نشان می‌دهد که برخی ادارات مانند معارف، صحت عامه و زراعت تا حدودی توانسته‌اند کارکنان را مطابق رشته تخصصی استخدام و به‌کارگیری کنند؛ برای مثال، معلمان با رشته‌های مرتبط با ریاضی، ساینس، علوم اجتماعی و علوم دینی در مکاتب فعالیت دارند و داکتران، قابله‌ها و فارم‌ها در سکتور صحت ایفای وظیفه می‌کنند. اما در بسیاری از ادارات تخنیک، ادارات انکشافی و حتی بخش‌های اداری امارتی، کارکنان با رشته‌های غیرمرتبط مانند علوم دینی، بکلوریا و رشته‌های عمومی مشغول کار شده‌اند، که این موضوع باعث کاهش کارایی، کیفیت خدمات و بهره‌وری در ادارات می‌شود.

وجود ۴۴ فیصد کارکنان خلاف رشته نشان‌دهنده ناکافی بودن برنامه‌ریزی استخدامی مبتنی بر تخصص، ضعف در تطبیق معیارهای شایستگی و نیز احتمال فشار سیاسی یا محدودیت نیروی متخصص در ولایت بادغیس است. این شکاف میان تحصیلات و وظایف کاری می‌تواند منجر به مشکلات جدی در ارائه خدمات به مردم، تصمیم‌گیری ناکارآمد، کاهش کیفیت آموزشی، ضعف در پروژه‌های انکشافی و بروز ناکارآمدی در ادارات دولتی و خصوصی شود.

بنابراین، برای بهبود وضعیت، لازم است ادارات امارتی و خصوصی با تدوین سیاست‌های استخدام تخصص محور، جابه‌جایی کارکنان بر اساس رشته تحصیلی، ظرفیت‌سازی و آموزش‌های تکمیلی اقدام کنند تا نیروی انسانی تحصیل کرده به شکلی مؤثر در راستای اهداف سازمانی و نیازهای مردم به کار گرفته شود و بهره‌وری ادارات افزایش یابد.



گراف 36: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در بادغیس

4.24.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات بادغیس

تحلیل جدول (71) نشان می‌دهد که ساختار منابع انسانی ولایت بادغیس با کمبود قابل ملاحظه در رشته‌های آموزشی، تکنیکی و علوم دقیق روبه‌رو است. در صدر جدول، رشته‌های ادبیات انگلیسی (48 نفر)، ریاضی (40 نفر) و ادبیات پشتو (37 نفر) قرار دارند که نشان می‌دهد ادارات و نهادهای تعلیمی به شدت به آموزگاران و متخصصان در این رشته‌ها نیاز دارند. کمبود در ادبیات انگلیسی بیانگر وابستگی روزافزون به مهارت‌های زبانی برای آموزش، ترجمه، و ارتباطات اداری با نهادهای خارجی و ملی است. کمبود در رشته ریاضی، از یک‌سو نیاز نظام آموزشی را بازتاب می‌دهد و از سوی دیگر، نشان‌دهنده ضعف در دسترسی به افراد دارای مهارت‌های تحلیلی و محاسباتی است که در بخش‌های آماری، مالی و مدیریتی نیز نقش کلیدی دارند. در کنار آن، نیاز به ادبیات پشتو بیانگر اهمیت زبان رسمی در ادارات امارتی و نقش آن در تقویت ارتباطات داخلی و آموزشی است.

در رده‌های بعدی، رشته‌هایی چون کیمیا (23 نفر)، ادبیات دری (16 نفر) و رشته‌های تکنیکی مانند انجینری برق (14 نفر)، انجینری سیول (12 نفر)، تکنالوژی معلوماتی (12 نفر)، فزیک (12 نفر) و کمپیوتر ساینس عمومی (12 نفر) بیشترین کمبود را دارند. این آمار نشان می‌دهد که ولایت بادغیس با چالش جدی در بخش‌های تکنیکی و زیربنایی مواجه است؛ کمبود مهندسان برق و سیول مانع رشد پروژه‌های ساختمانی و زیربنایی می‌شود، در حالی که نبود متخصصان تکنالوژی معلوماتی و کمپیوتر ساینس، ظرفیت دیجیتال شدن ادارات را محدود می‌سازد. از سوی دیگر، کمبود در رشته‌های علوم طبیعی مانند فزیک و کیمیا بیانگر ضعف سیستم تعلیمی در تربیه معلمان و متخصصان این حوزه‌ها است.

در سطح میانه، رشته‌هایی مانند اقتصاد ملی (5 نفر)، علوم دینی (4 نفر)، بیولوژی (4 نفر)، زراعت عمومی (4 نفر) و حقوق و علوم سیاسی (3 نفر) قرار دارند. این رشته‌ها با وجود اهمیت شان، کمبود کمتری دارند که می‌تواند ناشی از تمرکز بیشتر نظام آموزشی بر این رشته‌ها یا حضور نسبی فارغان بیشتر در این بخش‌ها باشد.

در پایین‌ترین سطوح، رشته‌هایی چون ادبیات عربی، تاریخ، فارسی، جیولوژی معدن، جغرافیه، ژورنالیزم، ساینس، طب عدلی، قابلیت و لابراتوار هرکدام تنها 1 تا 2 نفر کمبود دارند. هرچند تعداد کم به نظر می‌رسد، اما اهمیت کیفی این رشته‌ها (به‌ویژه طبی و لابراتواری) برای توسعه اجتماعی و صحتی چشمگیر است.

در مجموع، این جدول نشان می‌دهد که ولایت بادغیس از لحاظ نیروی انسانی در مرحله‌ای است که بیشترین فشار بر بخش تعلیم و تربیه و سکتور تکنیکی وارد می‌شود. نیاز زیاد به معلمان، مهندسان و متخصصان تکنالوژی معلوماتی بیانگر این است که رشد اداری و اقتصادی ولایت وابسته به ارتقای ظرفیت‌های انسانی در این رشته‌ها است. بنابراین، برای رفع این کمبودها، باید سیاست‌های آموزشی به‌گونه‌ای تنظیم شود که تمرکز بیشتری بر تربیه استادان زبان، ریاضی، علوم طبیعی و فارغان تکنیکی داشته باشد، در کنار آن، سرمایه‌گذاری در بخش‌های کمپیوتر ساینس، انجینری و زراعت نیز می‌تواند نقش مهمی در اشتغال‌زایی و توسعه پایدار بادغیس ایفا کند.

کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی به تفکیک رشته تحصیلی در ولایت بادغیس

شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد	شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد
1	ادبیات انگلیسی	48	14	علوم دینی	4
2	ریاضی	40	15	حقوق و علوم سیاسی	3
3	ادبیات پشتو	37	16	ادبیات عربی	2
4	کیمیا	23	17	تاریخ	2
5	ادبیات دری	16	18	فارمسی	2
6	انجینری برق	14	19	انجینری جیولوژی معدن	1
7	انجینری سیول	12	20	جغرافیه	1
8	تکنالوژی معلوماتی	12	21	ژورنالیزم	1
9	فزیک	12	22	ساینس	1
10	کمپیوتر ساینس عمومی	12	23	طب عدلی	1
11	اقتصاد ملی	5	24	قابلیگی	1
12	بیولوژی	4	25	لابراتوار	1
13	زراعت عمومی	4	259		

جدول 69: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات بادغیس

25.4 ولایت تخار

مطالعه وضعیت رشته‌های تحصیلی کارکنان و نیازسنجی منابع بشری در ولایت تخار، تصویری روشن از ساختار آموزشی و جهت‌گیری بازار کار این ولایت ارائه می‌دهد. این تحلیل نشان می‌دهد که ترکیب نیروی انسانی در ادارات امارتی و خصوصی تخار، آمیزه‌ای از رشته‌های دینی، اداری، تخنیک، صحتی و زراعتی است که در کنار یکدیگر ساختار فعلی منابع بشری را شکل داده‌اند. با این حال، تفاوت میان رشته‌های غالب و رشته‌های کم‌نمایند، بیانگر عدم توازن نسبی در توزیع تخصص‌ها می‌باشد.

در عین حال، نیازسنجی‌های فعلی و آینده نشان می‌دهد که ولایت تخار در مسیر گذار از الگوی سنتی به سوی ساختارهای نوین مبتنی بر تکنالوژی، مدیریت مدرن و تخصص‌های کاربردی قرار دارد. این تحول، ضرورت بازنگری در نظام آموزشی، تقویت رشته‌های تخنیک و دیجیتال، و هم‌سویی بیشتر میان آموزش عالی و نیازهای واقعی بازار کار را برجسته می‌سازد. مطالعه میزان تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری نیز اهمیت استفاده مؤثر از ظرفیت‌های موجود انسانی را نمایان می‌سازد و زمینه‌ای برای بهبود برنامه‌ریزی در حوزه منابع بشری فراهم می‌کند.

1.25.4 رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات تخار

تحلیل جدول (72)، نشان می‌دهد که در ساختار منابع انسانی ولایت تخار بازتاب‌دهنده یک الگوی ترکیبی میان نظام آموزشی سنتی و نیازهای نوین اداری، تخنیک و خدماتی است. در صدر فهرست، رشته علوم دینی با ۱۸۸ نفر قرار دارد که به‌روشنی نشان‌دهنده جایگاه محوری ارزش‌ها و آموزش‌های دینی در ساختار حکومت امارتی است. این تمرکز بالا بیانگر آن است که بخشی بزرگ از نیروی کاری تخار در نهادهای مرتبط با امور شرعی، تعلیمی و ارشادی فعالیت می‌کند. با این حال، حضور گسترده رشته‌های اداره و تجارت (۱۴۸ نفر) و اداره و مدیریت (۶۷ نفر) بیانگر توجه ادارات به مهارت‌های اداری، مدیریتی و اقتصادی برای تنظیم امور مالی، تشکیلاتی و تجارتي است که یکی از نشانه‌های حرکت تدریجی به سوی ساختارهای اداری منظم‌تر به‌شمار می‌آید.

در کنار این، وجود تعداد زیاد فارغان در رشته‌های انجینری برق (۷۱ نفر) و کمپیوتر ساینس عمومی (۷۰ نفر) نشان می‌دهد که در ولایت تخار، برخلاف برخی ولایات دیگر، توجه به تخصص‌های تخنیک و تکنالوژیکی رو به رشد است. این رشته‌ها ستون فقرات توسعه فنی و دیجیتالی ادارات محسوب می‌شوند و می‌توانند زمینه‌ساز ارتقای زیربنای برق، مخابرات و سیستم‌های معلوماتی در ولایت باشند. همچنین، رشته طب

معالجی عمومی (۶۷ نفر) و نرسنگ (۴۱ نفر) بیانگر رشد قابل توجه در سکتور صحتی است، که یکی از ضرورت‌های حیاتی برای توسعه اجتماعی و تأمین خدمات بهداشتی می‌باشد.

در سطح میانه، رشته‌هایی چون ادبیات دری (۵۹ نفر) و تعلیم و تربیه (۵۱ نفر) نقش مهمی در نظام آموزشی و فرهنگی دارند و نشان‌دهنده نیاز مبرم به معلمان، مدیران مکاتب و آموزگاران در بخش تعلیمات رسمی است. رشته‌های فقه و قانون (۳۴ نفر)، حقوق و علوم سیاسی (۲۷ نفر) و قضا و ثارنوالی (۱۲ نفر) نیز سهمی قابل ملاحظه دارند که بازتاب‌دهنده توجه به ساختارهای حقوقی و قضایی در نظام امارتی می‌باشد. در کنار آن، رشته‌های زراعتی مانند اگرونومی (۳۳ نفر)، زراعت عمومی (۷ نفر) و باغداری و جنگلات (۸ نفر) هرچند درصد نسبتاً پایینی دارند، اما از لحاظ اقتصادی و توسعه روستایی اهمیت حیاتی دارند، زیرا تخار یکی از ولایات زراعت‌محور کشور است.

از سوی دیگر، کمبود نیرو در رشته‌های علمی و پژوهشی مانند ریاضی، فزیک، کیمیا، زمین‌شناسی و تکنالوژی طبی (هرکدام با ۱ تا ۳ نفر) نشان‌دهنده ضعف جدی در بخش علوم پایه و تحقیقاتی است. این کمبود می‌تواند مانع پیشرفت در نوآوری‌های علمی، توسعه صنعتی و حتی رشد کیفیت آموزش در سطوح بلند گردد. همچنین، رشته‌های جدید و تخصصی مانند تکنالوژی معلوماتی (۲۳ نفر) و انجینری جیولوژی معادن (۲۴ نفر) هرچند در حال رشد هستند، اما هنوز به نیروی انسانی بیشتری نیاز دارند تا بتوانند به توسعه منابع طبیعی و پروژه‌های زیربنایی ولایت کمک کنند. در جمع‌بندی، یافته‌ها نشان می‌دهد که ولایت تخار از لحاظ منابع انسانی دارای ترکیب متنوع ولی نامتوازن است؛ تمرکز زیاد بر رشته‌های دینی و اداری سبب شده که سهم رشته‌های فنی، علمی و زراعتی پایین بماند. اگرچه حضور رشته‌های طبی و تکنالوژیک نویدبخش است، اما برای دستیابی به توسعه متوازن و پایدار، ضروری است که سیاست‌های آموزشی و کاری تخار بر گسترش رشته‌های مهندسی، علوم طبیعی، تکنالوژی معلوماتی، زراعت و محیط زیست متمرکز گردد. این تغییر می‌تواند نه تنها موجب اشتغال‌زایی بیشتر شود، بلکه در درآمدت ظرفیت خودکفایی علمی، فنی و اقتصادی این ولایت را به‌طور قابل ملاحظه‌ای افزایش دهد.

تعداد رشته‌های تحصیلی کارکنان موجود در ادارات امارتی و خصوصی ولایت تخار					
شماره	رشته تحصیلی	تعداد	شماره	رشته تحصیلی	تعداد
1	علوم دینی	188	34	زراعت عمومی	7
2	اداره و تجارت	148	35	فارمست	6
3	انجینری برق	71	36	انجینری نفت و گاز	6
4	کمپیوترساینس عمومی	70	37	صحت عامه	6
5	اداره و مدیریت	67	38	اقتصاد توسعه زراعتی	5
6	طب معالجی عمومی	67	39	داخله اطفال	5
7	ادبیات دری	59	40	انجینری آبرسانی	5
8	تعلیم و تربیه	51	41	احصائیه	4
9	انجینری ساختمانی	44	42	اورتوپیدی	4
10	نرسنگ	41	43	متخصص چشم	4
11	فقه و قانون	34	44	جراحی عمومی	4
12	اگرونومی	33	45	نسای و ولادی	4
13	عمومی (12 پاس)	33	46	فزیک	3
14	امور مالی و بانکی	33	47	تکنالوژی طبی	3
15	قابله‌گی	27	48	علوم اجتماعی	2
16	حقوق و علوم سیاسی	27	49	التراسوند	2
17	ادبیات پشتو	24	50	محاسبه	2
18	انجینری جیولوژی معادن	24	51	ریاضی	2
19	تکنالوژی معلوماتی	23	52	زمین شناسی	2

2	متخصص گوش گلو	53	22	اداره عامه	20
2	مالداری	54	15	داخله عمومی	21
2	محیط زیست	55	14	ادبیات عربی	22
1	ادبیات ازبکی	56	14	ادبیات انگلیسی	23
1	استوماتولوژی	57	12	علوم اجتماعی	24
1	انجینری اتوموبیل	58	12	قضاوٹارنوالی	25
1	انجینری سروی	59	11	ساینس عمومی	26
1	باستان شناسی	60	10	ACCA	27
1	تربیت بدنی	61	10	اداره و دیپلوماسی	28
1	جامعه شناسی	62	10	ژورنالیزم عمومی	29
1	جغرافیه	63	10	شرعیات	30
1	کیمیا	64	9	وترنری	31
1	انجینری مهندسی	65	8	باغداری و جنگلات	32
1320	جمله شد کارکنان موجود		7	اقتصاد ملی	33

جدول 70: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات تخار

2.25.4. نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات تخار

تحلیل جدول (73)، نشان می‌دهد که ولایت تخار در حال تجربه‌ی گذار تدریجی از ساختار سنتی اداری و آموزشی به سمت ساختار نوین و تکنالوژیک است. در وضعیت فعلی، بیشترین نیاز بازار کار به رشته‌های اداره و مدیریت (۱۰,۸٪) و تکنالوژی معلوماتی (۹,۱٪) اختصاص دارد، که این دو رشته در کنار امور مالی و بانکی (۸,۵٪) و انجینری ساختمانی (۷,۴٪) ستون فقرات ادارات و مؤسسات خصوصی ولایت را شکل می‌دهند. این ترکیب نشان می‌دهد که تخار به صورت روزافزون به نیروهای ماهر در مدیریت منابع، امور مالی، حسابداری، اداره پروژه‌ها و استفاده از تکنالوژی‌های نوین نیاز دارد. در عین حال، وجود رشته‌هایی مانند علوم دینی (۵,۷٪) و فقه و قانون (۴,۵٪) بیانگر نقش ماندگار ارزش‌های دینی و قوانین شرعی در ساختار ادارات امارتی است، هرچند سهم آن‌ها نسبت به رشته‌های مدیریتی و تخنیکی کمتر شده است.

در بخش پیش‌بینی آینده، روند تحولی چشمگیری مشاهده می‌شود. تکنالوژی معلوماتی با ۱۵٪ جایگاه نخست را گرفته است، که به وضوح بیانگر رشد اهمیت مهارت‌های دیجیتال، سیستم‌های دیتابیس، امنیت سایبری و فناوری‌های ارتباطی در آینده نزدیک است. این تغییر جهت، تخار را در مسیر توسعه دیجیتالی و حکومتمداری الکترونیک قرار می‌دهد، به‌ویژه اگر ظرفیت‌های آموزشی و تخنیکی در این زمینه تقویت شوند. پس از آن، اداره و مدیریت (۱۱,۳٪) در جایگاه دوم قرار دارد که نشان می‌دهد همچنان نیاز به مدیران توانمند، تحلیل‌گران سازمانی و افراد متخصص در سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری در سطح ادارات حفظ خواهد شد.

افزایش نیاز به انجینری ساختمانی (۸,۱٪) در آینده نیز قابل توجه است، زیرا تخار یکی از ولایاتی است که به دلیل موقعیت جغرافیایی و رشد جمعیت، به پروژه‌های عمرانی و زیربنایی نیاز مبرم دارد. این امر اهمیت رشته‌های مرتبط مانند انجینری هیدروتخنیک، شهرسازی، برق و آبرسانی را نیز افزایش می‌دهد. در کنار آن، حضور رشته‌هایی چون طب معالجوی عمومی (۵٪)، علوم اجتماعی (۳,۸٪) و انجینری برق (۳,۸٪) در میان رشته‌های مورد نیاز آینده، نشانگر افزایش توجه به سلامت جامعه، نقش علوم انسانی در مدیریت اجتماعی و گسترش تکنالوژی در زندگی روزمره است.

نکته جالب این است که برخی رشته‌های طبی و تخنیکی جدید - مانند جراحی اعصاب، دیتابیس، محیط زیست، استیزی و محاسبه - در فهرست آینده ظاهر شده‌اند، در حالی که در وضعیت فعلی سهم بسیار اندکی داشتند. این تحول نشان‌دهنده افزایش تقاضا برای تخصص‌های عمیق و مهارت‌های حرفه‌ای‌تر است که تخار تا چند سال پیش کمتر به آن نیاز داشت. همچنین، ورود رشته‌هایی مانند ادبیات انگلیسی، جراحی قلب، یورولوژی و ژورنالیزم در بخش آینده نشان می‌دهد که تنوع و چندبعدی شدن نیازهای بازار کار در حال شکل‌گیری است.

در مقایسه میان حال و آینده، سهم رشته‌های سنتی مانند علوم دینی، فقه و قانون و ادبیات پشتو کاهش یافته است، در حالی که رشته‌های فنی، مدیریتی، اقتصادی و تکنالوژیک رشد یافته‌اند. این امر نشان می‌دهد که بازار کار تخار در مسیر نوسازی و تخصص‌محور شدن قرار دارد. از سوی دیگر، افزایش تقاضا برای رشته‌هایی چون محیط زیست، زراعت عمومی و انجینری هیدروتکنیک، آگاهی روبه‌رشد نسبت به توسعه پایدار، مدیریت منابع طبیعی و حفاظت از محیط‌زیست را بازتاب می‌دهد.

در نتیجه، این جدول بازتاب‌دهنده‌ی یک روند کلان در ولایت تخار است: حرکت از ساختار آموزشی سنتی به سوی اقتصاد دانشی، اداره دیجیتالی و رشد مهارت‌های تکنالوژیک. برای پاسخ‌گویی به این تحول، دانشگاه‌ها و مؤسسات تحصیلی باید برنامه‌های درسی خود را مطابق با این نیازها بازنگری کنند؛ به‌ویژه در بخش‌های تکنالوژی معلوماتی، انجینری، مدیریت، اقتصاد و علوم طبی. همچنان دولت و سکتور خصوصی باید در همکاری با نهادهای آموزشی، زمینه‌های آموزش عملی، کارآموزی و نوآوری را فراهم سازند تا فارغان آینده بتوانند با نیاز واقعی بازار کار همگام شوند و ظرفیت ولایت برای توسعه پایدار و رقابت‌پذیری افزایش یابد.

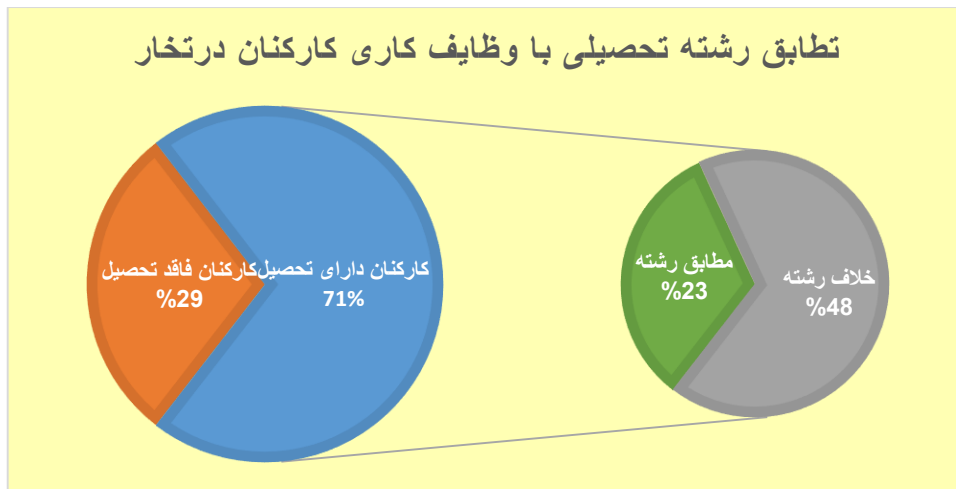
نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات ولایت تخار					
شماره	نیاز رشته تحصیلی فعلی	فیصدی	شماره	نیاز رشته تحصیلی در آینده	فیصدی
1	اداره و مدیریت	10.8%	1	تکنالوژی معلوماتی	15.0%
2	تکنالوژی معلوماتی	9.1%	2	اداره و مدیریت	11.3%
3	امور مالی و بانکی	8.5%	3	انجینری ساختمانی	8.1%
4	انجینری ساختمانی	7.4%	4	امور مالی و بانکی	6.3%
5	علوم دینی	5.7%	5	طب معالجوی عمومی	5.0%
6	فقه و قانون	4.5%	6	فقه و قانون	4.4%
7	طب معالجوی عمومی	4.5%	7	علوم اجتماعی	3.8%
8	علوم اجتماعی	4.0%	8	انجینری برق	3.8%
9	قضا و ثارنوالی	2.8%	9	قضا و ثارنوالی	3.1%
10	نسایی ولادی	2.8%	10	علوم دینی	2.5%
11	ادبیات دری	2.3%	11	ادبیات دری	2.5%
12	اقتصاد ملی	2.3%	12	زراعت عمومی	2.5%
13	باغداری و جنگلات	2.3%	13	انجینری هیدروتکنیک	1.9%
14	تعلیم و تربیه	2.3%	14	قابلیگی	1.9%
15	ادبیات پشتو	1.7%	15	دیتابیس	1.9%
16	انجینری برق	1.7%	16	محاسبه	1.9%
17	اداره عامه	1.7%	17	جراحی اعصاب	1.9%
18	جراحی اعصاب	1.7%	18	ادبیات پشتو	1.9%
19	محاسبه	1.7%	19	محیط زیست	1.9%
20	حقوق و علوم سیاسی	1.7%	20	انجینری شهرسازی	1.3%
21	داخله عمومی	1.7%	21	داخله عمومی	1.3%
22	نرسینگ	1.7%	22	جلدی	1.3%
23	محیط زیست	1.7%	23	انستیزی	1.3%
24	اگرانومی	1.1%	24	ادبیات انگلیسی	1.3%
25	زمین شناسی	1.1%	25	متخصص یورولوژی	1.3%
26	ایکوکاردیوگرافی	1.1%	26	داره و پالیسی عامه	1.3%

0.6%	وترنری	27	1.1%	تکنالوژی طبی	27
0.6%	نسایبی ولادی	28	1.1%	انجینری شهرسازی	28
0.6%	نرسنگ	29	1.1%	انجینری هیدروتخنیک	29
0.6%	متخصص گوش گلو	30	1.1%	وترنری	30
0.6%	ژورنالیزم	31	0.6%	ACCA	31
0.6%	زیبایی و جلدی	32	0.6%	ادبیات انگلیسی	32
0.6%	جراحی قلب	33	0.6%	ارتوپیدی	33
0.6%	جراحی عمومی	34	0.6%	التراسوند	34
0.6%	ایکوکاردیوگرافی	35	0.6%	انجینری آبرسانی	35
0.6%	اورتوپیدی	36	0.6%	انجینری سروی	36
0.6%	انجینری جیولوجی معادن	37	0.6%	انستیزی	37
0.6%	انجینری سروی	38	0.6%	تریت بدنی	38
0.6%	انجینری آبرسانی	39	0.6%	انجینری جیولوجی معادن	39
0.6%	التراسوند	40	0.6%	ژورنالیزم	40
0.6%	ارتوپیدی	41	0.6%	قابلیگی	41
0.6%	احصاییه	42	0.6%	داخله عمومی	42
			0.6%	مخابرات	43

جدول 71: نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات تخار

3.25.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات تخار

بر اساس گراف (37) «تحلیل تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات امارتی و خصوصی ولایت تخار»، وضعیت سطح تحصیلات و میزان تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان نشان می‌دهد که بخش قابل توجهی از کارمندان دارای تحصیلات عالی هستند. مطابق داده‌های جدول، ۷۱ فیصد کارکنان دارای تحصیلات عالی بوده و ۲۹ فیصد دیگر فاقد تحصیلات عالی می‌باشند. این موضوع بیانگر آن است که اکثریت نیروی کاری در این ادارات از سطح تحصیلی نسبتاً مناسب برخوردار اند و می‌توانند در انجام وظایف اداری نقش مؤثر ایفا نمایند. با این حال، در بخش تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری، نتایج نشان می‌دهد که تنها ۲۳ فیصد کارکنان در وظایفی مصروف‌اند که با رشته تحصیلی آن‌ها مطابقت دارد، در حالی که ۴۸ فیصد کارکنان در بخش‌هایی کار می‌کنند که با رشته تحصیلی آنان مطابقت ندارد. این وضعیت نشان‌دهنده وجود شکاف قابل توجه میان تخصص تحصیلی و نوع وظیفه محوله در ادارات امارتی و خصوصی ولایت تخار است. به بیان دیگر، هرچند سطح تحصیلات کارکنان نسبتاً بلند است، اما عدم استفاده مناسب از تخصص‌های تحصیلی می‌تواند بر کارایی، تخصص‌گرایی و کیفیت ارائه خدمات اداری تأثیر بگذارد. بنابراین، توجه به اصل شایسته‌سالاری و استخدام بر اساس تخصص و رشته تحصیلی می‌تواند در بهبود عملکرد ادارات و افزایش بهره‌وری نیروی انسانی نقش مهمی داشته باشد.



گراف 37: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان درتخار

4.25.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای تخار

بر اساس یافته‌ها «تحلیل تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات امارتی و خصوصی ولایت تخار»، تحلیل سکتوری نشان می‌دهد که میزان تطابق و عدم تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در بخش‌های مختلف یکسان نبوده و در برخی سکتورها تطابق بیشتر و در برخی دیگر عدم تطابق بیشتر مشاهده می‌شود.

در بخش‌های تخصصی و تکنیکی مانند زراعت، منابع آب، مهندسی و ساختمان، شرکت برشنا، مخابرات، صحت عامه (شفاخانه‌ها و کلینیک‌ها) و مالداري و صحت حیوانی، میزان تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری نسبتاً بلندتر دیده می‌شود. به عنوان مثال در بخش صحت، اکثر کارکنان دارای رشته‌های مرتبط مانند طب معالجویی، نرسنگ، قابلیت، لابراتوار و فارمسی بوده که با ماهیت وظیفه آنان مطابقت دارد. همچنان در بخش زراعت و مالداري، رشته‌هایی مانند اگرانومی، باغداری، و ترنری و جنگلات بیشتر با وظایف کاری هماهنگی دارند. در ادارات تکنیکی مانند شرکت برشنا و مخابرات نیز رشته‌هایی چون انجینری برق، تکنالوژی معلوماتی، ICT و کمپیوتر ساینس با وظایف کاری مرتبط بوده و نشان‌دهنده سطح بالاتر تخصص‌گرایی در این سکتورها است.

در مقابل، در بخش‌های اداری و خدماتی مانند مالی و اداری، شاروالی، امور اجتماعی، اطلاعات و فرهنگ، ترانسپورت، امور جوانان، امور شهدا و معلولین، و برخی واحدهای معارف و ادارات عمومی، میزان عدم تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری بیشتر مشاهده می‌شود. در این بخش‌ها افراد با رشته‌های متنوع مانند علوم دینی، ادبیات، تعلیم و تربیه، اقتصاد، اداره و حتی رشته‌های تکنیکی در وظایف غیرمرتبط ایفای وظیفه می‌کنند. این موضوع نشان می‌دهد که در برخی ادارات بیشتر بر اساس نیاز اداری یا دسترسی به نیروی کار استخدام صورت گرفته است تا بر اساس تخصص دقیق تحصیلی.

به طور کلی، تحلیل سکتوری نشان می‌دهد که در سکتورهای تکنیکی و تخصصی میزان تطابق رشته تحصیلی با وظیفه بیشتر است، در حالی که در سکتورهای اداری و عمومی میزان عدم تطابق بیشتر دیده می‌شود. این وضعیت بیانگر آن است که هرچند در برخی بخش‌های تخصصی اصل تخصص‌گرایی تا حدی رعایت شده است، اما در بسیاری از ادارات عمومی هنوز استفاده کامل از تخصص‌های تحصیلی کارکنان صورت نگرفته است. بنابراین، تقویت سیستم استخدام بر اساس شایسته‌سالاری و تخصص می‌تواند در بهبود کارایی ادارات و استفاده مؤثر از ظرفیت‌های علمی نیروی انسانی نقش مهمی داشته باشد.

5.25.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات تخار

تحلیل جدول () کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی ولایت تخار نشان می‌دهد که ساختار نیازمندی نیروی انسانی در این ولایت از چندین بعد قابل مطالعه است: مدیریتی، تکنیکی، دیجیتالی، صحتی و آموزشی. در صدر فهرست، رشته‌های اداره و مدیریت (۲۲ نفر) و تکنالوژی معلوماتی (۱۹ نفر) قرار دارند که بیانگر دو محور اصلی تحول در اداره‌های ولایت تخار است – از یک‌سو، نهادها به مدیران و رهبران با

مهارت‌های سازمانی، برنامه‌ریزی و رهبری نیاز دارند، و از سوی دیگر، روند دیجیتالی‌سازی ادارات باعث افزایش تقاضا برای متخصصان تکنالوژی معلوماتی شده است. این موضوع نشان می‌دهد که سیستم اداری تخار در حال گذار از اداره‌ی سنتی به سمت مدیریت الکترونیکی و مبتنی بر داده است.

در بخش تخنیک، انجینری برق (۱۲ نفر) و انجینری ساختمانی (۶ نفر) بیانگر نیاز روزافزون به متخصصان در پروژه‌های زیربنایی و بازسازی می‌باشد. این کمبود، بازتابی از فعالیت‌های عمرانی، احداث شبکه‌های برق‌رسانی و پروژه‌های ساختمانی در ولایت است که بدون حضور مهندسان فنی با کیفیت، با چالش مواجه خواهند بود.

در بُعد مذهبی و حقوقی، علوم دینی (۱۱ نفر) و فقه و قانون (۲ نفر) نشان می‌دهد که با وجود تمرکز ادارات امارتی بر ارزش‌های اسلامی، هنوز کمبود نیروهای متخصص در این عرصه‌ها احساس می‌شود. این کمبود ممکن است ناشی از محدود بودن کادرهای تحصیل کرده دینی در سطح ولایت باشد یا بیانگر نیاز به هماهنگی میان ارزش‌های شرعی و ساختار اداری نوین باشد.

بخش مالی و حقوقی نیز اهمیت ویژه‌ای دارد: رشته‌های امور مالی و بانکی (۸ نفر) و حقوق و علوم سیاسی (۷ نفر) نشان‌دهنده آن است که سکتور خصوصی در تخار به دنبال تقویت ظرفیت‌های حسابداری، بانکداری و مدیریت منابع مالی است؛ زیرا توسعه تجارت محلی و روابط اقتصادی نیاز به کارشناسان مالی و حقوقی را افزایش داده است.

در عرصه صحتی، حضور رشته‌هایی مانند جراحی اعصاب، نسایی ولادی، التراسوند، دیتابیس، ایکوکاردیوگرافی و طب عدلی (هر یک با ۲ تا ۴ نفر کمبود) نشان می‌دهد که سیستم صحتی تخار با کمبود شدید نیروی متخصص روبه‌رو است. این امر می‌تواند ناشی از نبود تسهیلات آموزشی کافی، مهاجرت کادرهای صحتی به ولایت‌های دیگر، یا تمرکز کمتر بر رشته‌های تخصصی در نهادهای آموزشی باشد.

از سوی دیگر، کمبود در رشته‌هایی چون استخراج معادن، انجینری‌های هیدروتخنیک و سروی، محیط زیست، منابع طبیعی و انکشاف معادن نشان‌دهنده ظرفیت‌های بالقوه اقتصادی تخار در بخش منابع طبیعی است که هنوز به‌صورت مؤثر مورد بهره‌برداری قرار نگرفته‌اند. این رشته‌ها کلید توسعه اقتصادی ولایت‌اند و سرمایه‌گذاری در آموزش و جذب فارغان در این حوزه‌ها می‌تواند زمینه‌ساز خودکفایی محلی شود.

در مجموع، تحلیل داده‌ها آشکار می‌سازد که ولایت تخار با کمبود نیروی انسانی متخصص در رشته‌های مدیریتی، تخنیک، صحتی و دیجیتالی مواجه است و این کمبود نشانگر شکاف میان نیاز بازار کار و محتوای تحصیلات عالی موجود می‌باشد. اگر نهادهای آموزشی، پالیسی‌گذاران و سکتور خصوصی در راستای هماهنگی این دو بُعد – آموزش و نیاز بازار – اقدام نکنند، خطر افزایش بیکاری تحصیل‌کردگان در رشته‌های غیرضروری و تداوم کمبود در رشته‌های کلیدی وجود دارد. بنابراین، ایجاد برنامه‌های آموزشی هدفمند، انکشاف مراکز تخنیک و ترویج رشته‌های نوین مانند هوش مصنوعی (AI)، شبکه‌سازی و مدیریت دیجیتالی برای پاسخ‌گویی به نیازهای آینده، یک ضرورت استراتژیک برای رشد پایدار تخار محسوب می‌شود.

تعداد کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی به تفکیک رشته تحصیلی در ولایت تخار						
شماره	رشته تحصیلی	تعداد	شماره	رشته تحصیلی	تعداد	شماره
1	اداره و مدیریت	22	26	علوم اجتماعی	2	
2	تکنالوژی معلوماتی	19	27	فقه وقانون	2	
3	انجینری برق	12	28	AI	1	
4	علوم دینی	11	29	ارتوپییدی	1	
5	امور مالی و بانکی	8	30	اکسری	1	
6	حقوق و علوم سیاسی	7	31	انجینری سروی	1	
7	انجینری ساختمانی	6	32	انجینر آبرسانی	1	
8	التراسوند	4	33	محیط زیست	1	
9	جراحی اعصاب	4	34	زمین شناسی	1	
10	دیتابیس	4	35	انکشاف معادن	1	

1	ایکوکاردیوگرافی	36	4	متخصص ایکو کاردیوگرافی	11
1	باستان شناسی	37	4	نسایبی ولادی	12
1	وترزری	38	3	ادبیات پشتو	13
1	پالیسی عامه	39	3	ادبیات دری	14
1	لابراتوار	40	3	استخراج معادن	15
1	جراحی عمومی	41	3	جلدی	16
1	جراحی قلب	42	3	نشرات	17
1	محتسب	43	3	انجینری هایدروتخنیک	18
1	گوش گلو	44	2	اداره و پالیسی	19
1	محیط زیست	45	2	انجینر آب رسانی	20
1	منابع طبیعی	46	2	ترینر اطفال	21
1	شبکه سازی	47	2	تعلیم و تربیه	22
1	نرسینگ	48	2	داخله عمومی	23
1	انجینری هایدرولوژی	49	2	طب دندان	24
1	احصایه	50	2	طب عدلی	25
164	جمله تعداد کمبود کارکنان ادارات				

جدول 72: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات تخار

26.4 ولایت بدخشان

در ولایت بدخشان، ساختار منابع بشری ادارات امارتی و خصوصی بازتاب دهنده ترکیبی از میراث آموزشی سنتی و نیازهای در حال تحول بازار کار است. یافته‌های این تحلیل نشان می‌دهد که تمرکز عمده نیروی انسانی در رشته‌های علوم انسانی، دینی و حقوقی قرار دارد، در حالی که سهم رشته‌های تخنیکی، ساینسی و مدیریتی نسبتاً محدود است. این عدم توازن در توزیع رشته‌های تحصیلی، بیانگر آن است که روند توسعه منابع بشری در ولایت هنوز به‌طور کامل با نیازهای نوین اداری، اقتصادی و زیربنایی هم‌سو نشده است.

با وجود این چالش، حضور تدریجی رشته‌هایی مانند مدیریت، اقتصاد، انجینری و تکنالوژی معلوماتی نشان می‌دهد که بدخشان در مسیر گذار به سوی ساختارهای مدرن‌تر اداری و اقتصادی قرار دارد. در عین حال، کمبود محسوس در رشته‌های تخصصی و پایین بودن سطح تطابق تحصیلات با وظایف کاری، ضرورت بازنگری در سیاست‌های آموزشی و استخدامی را برجسته می‌سازد.

بنابراین، این تحلیل تلاش می‌کند تصویری کلی از وضعیت موجود و روندهای آینده رشته‌های تحصیلی در ادارات بدخشان ارائه دهد تا مبنایی برای برنامه‌ریزی بهتر در جهت ارتقای ظرفیت‌های انسانی، بهبود کارایی ادارات و هم‌سویی نظام آموزشی با نیازهای واقعی بازار کار فراهم گردد.

1.26.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات بدخشان

بر اساس جدول (75) آماری کارکنان ادارات امارتی و خصوصی ولایت بدخشان، روشن می‌گردد که ساختار نیروی انسانی این ولایت بیشتر بر پایه رشته‌های علوم انسانی، دینی و حقوقی استوار است تا رشته‌های تخنیکی و تخصصی. در میان ۱۰۳۹ تن کارکن موجود، رشته ادبیات دری با ۱۰۷ تن در صدر فهرست قرار دارد، که این امر نشان دهنده تمرکز تاریخی و فرهنگی مردم بدخشان بر زبان و ادبیات ملی است. وجود شمار زیاد فارغان در رشته‌های علوم دینی (۸۲ تن)، فقه و قانون (۴۶ تن) و قضا و ثارنوالی (۷۹ تن) نیز بیانگر نفوذ عمیق نهادهای دینی و اهمیت ارزش‌های شرعی و قانونی در ساختار اجتماعی و اداری ولایت است.

از سوی دیگر، شمار قابل ملاحظه‌ای از کارکنان تنها دارای سند بکلوریا (۱۰۳ تن) یا فوق بکلوریا (۷۳ تن) هستند، که نشان دهنده پایین بودن سطح تحصیلات عالی در میان کارمندان ادارات است. این امر می‌تواند بر کیفیت تصمیم‌گیری، کارایی اداری و ظرفیت تطبیق برنامه‌های انکشافی تأثیر منفی بگذارد.

در بخش رشته‌های اقتصادی و مدیریتی، رشته‌های چون امور مالی و بانکی (۴۲ تن)، اداره و تجارت (۳۴ تن)، اداره و دیپلوماسی (۲۹ تن) و اداره و مدیریت (۱۴ تن) حضور دارند، که هرچند در مقایسه با رشته‌های دینی و ادبی اندک‌تر است، اما می‌تواند نشان‌دهنده آغاز روند گرایش جوانان بدخشانی به مدیریت نوین و رشته‌های بازارمحور باشد.

در مقابل، رشته‌های تکنیکی و علوم طبیعی - مانند انجینری برق (۱۵ تن)، انجینری جیولوژی معدن (۱۸ تن)، زراعت و مالداري (۲۶ تن)، بیولوژی (۱۰ تن) و کیمیا (۶ تن) - سهم ناچیزی دارند. با آنکه بدخشان ولایتی کوهستانی و دارای منابع طبیعی و زراعتی غنی است، کمبود متخصصان تکنیکی می‌تواند مانع بهره‌برداری مؤثر از این منابع شود.

همچنان رشته‌هایی چون طب معالجوی (۵ تن)، قابلیت (۶ تن) و نرسنگ (۲۱ تن) نشان می‌دهد که در بخش صحت نیز کمبود کادرهای مسلکی محسوس است. در حالی که بدخشان از نظر دسترسی به خدمات صحتی یکی از ولایات نیازمند کشور است، نبود نیروی انسانی کافی در این عرصه می‌تواند مشکلات موجود را تشدید کند.

از نگاه گستره تنوع رشته‌ها، حضور ۶۱ رشته مختلف بیانگر آن است که بدخشان از لحاظ نوع تحصیلات نیروی کار تنوع نسبی دارد؛ اما این تنوع از نظر کمی متوازن نیست. رشته‌هایی مانند انجینری محیط زیست، روابط بین‌المللی، مدیریت دولتی، روانشناسی، سیستم‌های معلوماتی و باستان‌شناسی هر یک تنها یک یا دو تن فارغ دارند. این امر نشان می‌دهد که نیازهای نوین جامعه - چون حفظ محیط زیست، مدیریت منابع بشری، تکنولوژی معلوماتی و روابط بین‌المللی - هنوز در برنامه‌ریزی تحصیلی و کاری ولایت بازتاب نیافته است.

در جمع‌بندی، می‌توان گفت که نیروی انسانی در بدخشان هنوز در مرحله گذار از ساختار سنتی به ساختار تخصصی قرار دارد. تمرکز بر علوم انسانی و دینی در حالی که رشته‌های تکنیکی، ساینسی و مدیریتی در حاشیه مانده‌اند، باعث می‌شود تا توسعه اقتصادی و زیربنایی این ولایت به کندی پیش رود. برای بهبود این وضعیت، سیاست‌های آموزشی و استخدامی باید به گونه‌ای تنظیم شوند که زمینه رشد رشته‌های فنی، زراعتی، انجینری و صحت را بیشتر فراهم سازند تا بدخشان بتواند از ظرفیت‌های طبیعی و انسانی خود به گونه مؤثرتر بهره‌برداری کند.

تعداد رشته‌های تحصیلی کارکنان موجود در ادارات امارتی و خصوصی در ولایت بدخشان					
شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد	شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد
1	ادبیات دری	107	32	زراعت عمومی	6
2	عمومی (بکلوریا)	103	33	قابلیت	6
3	علوم دینی	82	34	کیمیا	6
4	قضا و ثارنوالی	79	35	وترنری	6
5	فوق بکلوریا	73	36	اداره و پالیسی عامه	6
6	فقه و قانون	46	37	ادبیات عربی	5
7	امور مالی و بانکی	42	38	جامعه شناسی	5
8	اداره و تجارت	34	39	علوم ساینس	5
9	اینجنری سیول	34	40	طب معالجوی	5
10	اداره و دیپلوماسی	29	41	علوم اجتماعی	5
11	جنگلات و باغداری	26	42	منابع بشری	5
12	زراعت و مالداري	26	43	جغرافیه	4
13	محاسبه	21	44	تخنیکم	4
14	نرسنگ	21	45	انجینری محیط زیست	2
15	فارمسی	20	46	اینجنری آبرسانی	2
16	تاریخ	19	47	زمین شناسی	2
17	حقوق و علوم سیاسی	19	48	شرعیات عمومی	2
18	انجینری جیولوژی معدن	18	49	انجینری میخانیک	2

1	احصائیه	50	15	انجینری برق	19
1	انجینری هایدروتکنیک	51	15	تکنالوژی معلوماتی	20
1	باستان شناسی	52	15	ریاضی	21
1	تعلیم و تربیه	53	14	اداره و مدیریت	22
1	خاک شناسی	54	14	اگرانومی	23
1	روابط بین المللی	55	13	ژورنالیزم	24
1	روانشناسی	56	12	کمپیوتر ساینس عمومی	25
1	زبان شناسی	57	11	اقتصاد ملی	26
1	سیستم های معلوماتی	58	10	بیولوژی	27
1	لابراتوار	59	9	ادبیات انگلیسی	28
1	مدیریت دولتی	60	8	فزیک	29
1	هارتی کلچر	61	7	اقتصاد و توسعه زراعتی	30
1039	مجموع کارکنان موجود		6	حفاظت نباتات	31

جدول 73: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات بدخشان

2.26.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات بدخشان

بر اساس جدول (76)، تحلیل نیازهای فعلی و آینده رشته‌های تحصیلی در ولایت بدخشان تصویر روشنی از تغییرات تدریجی در ساختار بازار کار و مسیر توسعه انسانی این ولایت ارائه می‌کند. در حال حاضر، تمرکز اصلی ادارات امارتی و خصوصی روی رشته‌های اداری، مالی، حقوقی و تخنیک است؛ اما در آینده انتظار می‌رود که گرایش به رشته‌های مدیریتی، تکنالوژی معلوماتی و علوم اقتصادی افزایش یابد، که نشانه‌ای از حرکت بدخشان به سوی مدرن‌سازی و دیجیتالی‌شدن نظام اداری و اقتصادی است.

در وضعیت فعلی، بیشترین نیاز به فارغان رشته‌های اداره و تجارت (۸،۴٪)، اداره و مدیریت (۶،۷٪)، امور مالی و بانکی (۶،۷٪) و انجینری سیول (۶،۲٪) وجود دارد. این رشته‌ها مستقیماً با نیازهای روزمره نهادهای دولتی و خصوصی در زمینه‌های مدیریت پروژه‌ها، ساخت‌وساز، حسابداری و اداره امور مالی ارتباط دارند. تقاضا برای تکنالوژی معلوماتی (۶،۲٪) و کمپیوتر ساینس عمومی (۵،۸٪) نیز نشان می‌دهد که دیجیتالی‌سازی خدمات و سیستم‌های معلوماتی در حال رشد است. هم‌زمان، حضور قضا و ثارنوالی (۶،۲٪) و علوم دینی (۴٪) بیانگر اهمیت ساختارهای شرعی، قانونی و ارزش‌های دینی در نظام اداری ولایت می‌باشد.

اما در پیش‌بینی آینده، تغییرات قابل توجهی در اولویت‌ها دیده می‌شود. رشته‌های اداره و مدیریت (۸،۱٪)، امور مالی و بانکی (۷،۸٪)، تکنالوژی معلوماتی (۶،۶٪) و کمپیوتر ساینس (۶،۲٪) در صدر فهرست قرار گرفته‌اند. این تغییر جهت نشان می‌دهد که ولایت بدخشان به سمت استفاده گسترده‌تر از تکنالوژی‌های نوین، مدیریت دیجیتال و بانکداری مدرن پیش می‌رود. افزایش تقاضا برای اقتصاد ملی (۵،۴٪) نیز بیانگر توجه بیشتر به سیاست‌گذاری‌های اقتصادی، برنامه‌ریزی توسعه و مدیریت منابع محلی است.

در کنار این، حضور رشته‌هایی مانند انجینری سیول (۵٪)، فقه و قانون (۳،۹٪) و علوم دینی (۵٪) در پیش‌بینی آینده بیانگر آن است که نیاز به زیربنای فزینگی، ساختارهای قضایی و فرهنگی همچنان پابرجاست. اما کاهش نسبی سهم رشته‌هایی چون ادبیات دری، قضا و ثارنوالی و اداره و تجارت در آینده، نشانه‌ای از اشباع نسبی در این حوزه‌ها و جابه‌جایی تمرکز به سمت مهارت‌های تخنیک و مدیریتی است.

در بخش رشته‌های با تقاضای پایین - مانند انجینری محیط زیست، زراعت، صحت عامه، جامعه‌شناسی و علوم طبیعی - سهم هرکدام کمتر از ۱٪ است، که یک هشدار مهم برای توازن بخشی به توسعه آینده محسوب می‌شود. بدخشان به‌عنوان یک ولایت کوهستانی و زراعت‌محور، برای توسعه پایدار نیاز جدی به متخصصان محیط زیست، منابع طبیعی، حفظ جنگلات، زراعت مدرن و خدمات صحتی دارد. غفلت از این رشته‌ها می‌تواند در آینده مشکلاتی مانند تخریب محیط زیست، کاهش تولیدات زراعتی و کمبود خدمات صحتی را تشدید کند.

همچنان، رشته‌هایی چون ژورنالیزم، روابط بین‌الملل، تکنالوژی شبکه، و سیستم‌های معلوماتی در پیش‌بینی آینده اندکی رشد داشته‌اند، که نشان‌دهنده توجه تدریجی جامعه به رسانه، ارتباطات و تکنالوژی اطلاعات است؛ این امر می‌تواند در بهبود شفافیت، اطلاع‌رسانی و حکومتمداری مؤثر نقش اساسی ایفا کند.

در جمع‌بندی، می‌توان گفت که بدخشان در مرحله گذار از یک اقتصاد سنتی به سوی اقتصاد دانش‌محور قرار دارد. آینده بازار کار این ولایت بیش از پیش به مدیریت نوین، بانکداری، تکنالوژی معلوماتی، انجینری و اقتصاد ملی وابسته خواهد بود. برای پاسخ‌گویی به این روند، نهادهای تحصیلی و برنامه‌ریزان آموزشی باید سیاست‌های تازه‌ای روی دست گیرند تا ظرفیت تولید نیروی انسانی در این رشته‌ها افزایش یابد. در عین حال، برای توازن انکشافی، توجه به رشته‌های محیط‌زیستی، زراعتی، صحت عامه و علوم طبیعی نیز حیاتی است تا توسعه بدخشان به گونه همه‌جانبه و پایدار صورت گیرد.

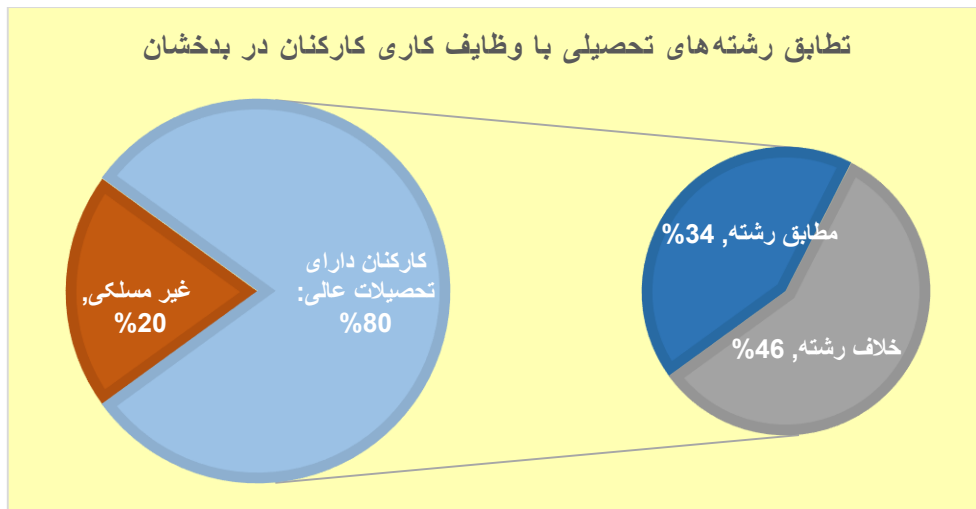
نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات ولایت بدخشان					
شماره	نیاز رشته تحصیلی فعلی	فیصدی	شماره	نیاز رشته تحصیلی در آینده	فیصدی
1	اداره و تجارت	8.4%	1	اداره و مدیریت	8.1%
2	اداره و مدیریت	6.7%	2	امور مالی و بانکی	7.8%
3	امور مالی و بانکی	6.7%	3	تکنالوژی معلوماتی	6.6%
4	انجینری سیول	6.2%	4	کمپیوتر ساینس عمومی	6.2%
5	تکنالوژی معلوماتی	6.2%	5	اقتصاد ملی	5.4%
6	قضا و ثارنوالی	6.2%	6	علوم دینی	5.0%
7	کمپیوتر ساینس عمومی	5.8%	7	انجینری سیول	5.0%
8	ادبیات دری	4.9%	8	فقه و قانون	3.9%
9	اقتصاد ملی	4.9%	9	ادبیات دری	3.9%
10	علوم دینی	4.0%	10	اداره و تجارت	3.9%
11	اداره و دیپلوماسی	3.6%	11	قضا و ثارنوالی	3.5%
12	ادبیات انگلیسی	1.8%	12	اداره و دیپلوماسی	2.3%
13	حقوق و علوم سیاسی	1.8%	13	منابع بشری	1.9%
14	محاسبه	1.8%	14	ادبیات انگلیسی	1.9%
15	منابع بشری	1.8%	15	محاسبه	1.6%
16	انجینری محیط زیست	1.3%	16	طب معالجوی	1.6%
17	انجینری برق	1.3%	17	ژورنالیزم	1.6%
18	انجینری جیولوژی معدن	1.3%	18	حقوق و علوم سیاسی	1.6%
19	اینجینری gis	1.3%	19	تاریخ	1.6%
20	زراعت عمومی	1.3%	20	اینجینری منابع آب	1.6%
21	ژورنالیزم	1.3%	21	انجینری محیط زیست	1.6%
22	طب معالجوی	1.3%	22	انجینری برق	1.6%
23	فقه و قانون	1.3%	23	مهندسی	1.2%
24	احصایه	0.9%	24	فزیک	1.2%
25	ادبیات پشتو	0.9%	25	فارمسی	1.2%
26	اقتصاد و توسعه زراعتی	0.9%	26	زراعت عمومی	1.2%
27	انجینری شهر سازی	0.9%	27	ریاضی	1.2%
28	انجینری محیط زیست	0.9%	28	اداره و پالیسی عامه	1.2%
29	تاریخ	0.9%	29	انجینری gis	1.2%

0.8%	وترنری	30	0.9%	توریزم و گردشگری	30
0.8%	نرسنگ	31	0.9%	جنگلات و باغداری	31
0.8%	کیمیا	32	0.9%	ریاضی	32
0.8%	صحت عامه	33	0.9%	علوم اجتماعی	33
0.8%	زراعت و مالداری	34	0.9%	فارمی	34
0.8%	خاک شناسی	35	0.9%	فزیک	35
0.8%	جنگلات و باغداری	36	0.9%	کیمیا	36
0.8%	جغرافیه	37	0.9%	مهندسی	37
0.8%	توریزم	38	0.4%	اداره عامه	38
0.8%	انجینری شهرسازی	39	0.4%	ارتباطات عامه	39
0.8%	انجینری جیولوژی و معدن	40	0.4%	بیولوژی	40
0.8%	اقتصاد و توسعه زراعتی	41	0.4%	تخنیکم	41
0.8%	ادبیات پشتو	42	0.4%	جامعه شناسی	42
0.4%	هوتل داری	43	0.4%	جغرافیه	43
0.4%	شبکه	44	0.4%	حفاظت نباتات	44
0.4%	سیستم معلوماتی	45	0.4%	روابط بین الملل	45
0.4%	دیتابیس	46	0.4%	زراعت مالداری	46
0.4%	جامعه شناسی	47	0.4%	زمین شناسی	47
0.4%	تعلیم و تربیه	48	0.4%	سیستم های معلوماتی	48
0.4%	تربیت بدنی	49	0.4%	صحت عامه	49
0.4%	بیولوژی	50	0.4%	نرسنگ	50
0.4%	انجینری تکنالوژی	51	0.4%	وترنری	51
0.4%	اگرانومی	52			

جدول 74: نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات بدخشان

3.26.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات بدخشان

گراف (38) نشان می دهد که ساختار نیروی بشری در ادارات امارتی و خصوصی ولایت بدخشان با وجود برخورداری نسبی از تحصیلات مسلکی، هنوز از ناهماهنگی معنادار میان تحصیلات و وظایف کاری رنج می برد. از یک سو، ۸۰٪ کارکنان مسلکی بیانگر دسترسی قابل قبول به نیروی تحصیل کرده است، اما از سوی دیگر، تنها ۳۴٪ تطابق واقعی رشته با وظیفه نشان می دهد که بخش بزرگی از این ظرفیت تخصصی در جای درست خود به کار گرفته نشده است. قرار گرفتن ۴۶٪ کارکنان مسلکی در پست های خلاف رشته بیانگر ضعف در سیستم استخدام، تعیین بست و مدیریت منابع بشری است؛ و وضعیتی که باعث کاهش بهره وری، افزایش وابستگی به تجربه شخصی به جای تخصص علمی، و کندی روندهای اداری و تخنیکی می شود. همچنان موجودیت ۲۰٪ کارکنان غیرمسلکی نشان می دهد که در برخی بخش ها هنوز معیارهای شایستگی و تخصص به گونه منظم رعایت نمی شود و این امر می تواند کیفیت خدمات عامه و اعتماد شهروندان را متأثر سازد.



گراف 38: تطابق رشته‌های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان

4.26.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای

تحلیل سکتوری نشان می‌دهد که ساختار منابع بشری در سه دسته کلی قابل تفکیک است: در سکتورهای تخصص محور (صحت، قضا، انجینیری، زراعت) میزان تطابق به‌طور قابل ملاحظه‌ای بالا است (حدود ۷۵٪ تا ۸۵٪). در این بخش‌ها، ماهیت کار به‌گونه‌ای است که بدون تخصص امکان اجرا وجود ندارد؛ مثلاً در صحت عامه حضور نرس، فارمسی و لابراتوار الزامی است یا در بخش قضایی استفاده از قضا و فقه اجتناب‌ناپذیر است. به همین دلیل، این سکتورها از نظر استفاده مؤثر از نیروی انسانی در وضعیت نسبتاً مطلوب قرار دارند و می‌توانند به‌عنوان الگوی استخدام مبتنی بر شایستگی مطرح شوند. در مقابل، سکتورهای نیمه تخصصی (عواید، احصائیه، ثبت نفوس، اطلاعات و فرهنگ) در وضعیت متوسط قرار دارند (حدود ۵۰٪ تا ۶۵٪ تطابق). در این بخش‌ها، نیاز به تخصص‌هایی چون اقتصاد، احصایه، IT و ژورنالیزم وجود دارد، اما در عمل بخشی از کارکنان از رشته‌های غیرمرتبط جذب شده‌اند. این نشان‌دهنده ضعف در تعریف دقیق بست‌ها و یا نبود نیروی متخصص کافی در زمان استخدام است، که باعث شده این سکتورها نه کاملاً موفق و نه کاملاً ناکام باشند.

اما بیشترین چالش در سکتورهای عمومی و اداری (اداری، مالی-اداری، ولسوالی‌ها، اجراءات) دیده می‌شود، جایی که میزان عدم تطابق به ۶۰٪ تا ۷۰٪ می‌رسد. این سکتورها به‌دلیل ماهیت عمومی وظایف، بیشتر پذیرای افراد با رشته‌های غیرمرتبط (مثل ادبیات، تاریخ، بکلوریا) شده‌اند و کمتر بر تخصص‌های کلیدی مانند مدیریت، حقوق اداری، اقتصاد و منابع بشری تمرکز شده است. در نتیجه، این بخش‌ها با مشکلاتی چون پایین بودن کارایی، تصمیم‌گیری غیرتخصصی و کندی در اجرای امور مواجه‌اند.

در جمع‌بندی سکتوری می‌توان گفت که در ولایت بدخشان هر قدر یک سکتور تخصصی‌تر و دارای معیارهای استخدام سخت‌گیرانه‌تر باشد، میزان تطابق رشته تحصیلی با وظیفه بالاتر است؛ و برعکس، در سکتورهای عمومی که معیارهای تخصصی ضعیف‌تر تطبیق شده، عدم تطابق به شکل چشم‌گیری افزایش یافته است. این یافته نشان می‌دهد که برای بهبود وضعیت، تمرکز اصلی باید بر اصلاح ساختار استخدام در بخش‌های اداری و عمومی، تعریف دقیق بست‌ها و جهت‌دهی مجدد نیروی بشری موجود باشد تا تعادل میان تحصیلات و وظایف کاری در سطح سکتورها برقرار گردد.

5.26.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات بدخشان

جدول (77) نشان می‌دهد که در ولایت بدخشان، ادارات امارتی و خصوصاً بیشترین کمبود نیروی انسانی تحصیل کرده را در رشته‌های اداره و مدیریت (با ۶۷٪) و سپس در رشته انجینیری محیط زیست (با ۳۳٪) دارند. این داده‌ها بیانگر آن است که تقاضا برای مدیران و افراد دارای مهارت در امور اداری و سازمانی بیشتر از دیگر رشته‌ها بوده و این بخش به نیروی متخصص بیشتری نیاز دارد. همچنین، نیاز به متخصصان محیط

زیست نیز رو به افزایش است که نشان‌دهنده توجه به مسایل زیست‌محیطی و مدیریت پایدار منابع طبیعی در این ولایت می‌باشد. کمبود کلی این دو رشته، اهمیت توجه به تربیه و جذب فارغان در این زمینه‌ها را برجسته می‌سازد.

کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی به تفکیک رشته تحصیلی در ولایت بدخشان			
شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد	فیصدی
1	اداره و مدیریت	2	67%
2	انجینیری محیط زیست	1	33%

جدول 75: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات بدخشان

27.4 ولایت نیمروز

مطالعه وضعیت رشته‌های تحصیلی کارکنان و نیازهای فعلی و آینده نیروی انسانی در ولایت نیمروز می‌پردازد. یافته‌ها نشان می‌دهد که ساختار نیروی انسانی هنوز عمدتاً بر رشته‌های دینی، عمومی و اداری استوار است و سهم رشته‌های تخصصی، تکنیکی، صحتی و تکنولوژیکی محدود می‌باشد. این امر بیانگر آن است که نیمروز در مرحله گذار به سوی یک نظام تخصص‌محور قرار دارد. در عین حال، نیازسنجی‌ها نشان می‌دهد که تقاضا به تدریج به سمت رشته‌های مدیریتی، اقتصادی و به‌ویژه تکنالوژیکی معلوماتی در حال افزایش است، در حالی که کمبود در بخش‌های زراعت، محیط زیست و علوم تکنیکی همچنان محسوس است. همچنین، عدم تطابق میان رشته تحصیلی و وظایف کاری در برخی بخش‌ها بر کارایی اداری تأثیر گذاشته است. در مجموع، نیمروز برای رسیدن به توسعه متوازن، نیازمند تقویت رشته‌های تخصصی و هم‌سوسازی نظام آموزشی با نیازهای واقعی بازار کار است.

1.27.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات نیمروز

تحلیل جدول (78) نشان می‌دهد که ساختار نیروی انسانی در ادارات امارتی و خصوصی ولایت نیمروز هنوز در مرحله گذار از یک نظام آموزشی سنتی به سوی نظام تخصص‌محور قرار دارد. از مجموع ۲۵۲۴ تن کارکن، بیشترین سهم مربوط به علوم دینی (۵۰۵ تن) و عمومی یا بکلوریا (۴۷۲ تن) است که در مجموع بیش از ۳۹ درصد کل نیروی کار را تشکیل می‌دهند. این غلبه نشان می‌دهد که هنوز میزان تحصیلات عالی در سطح ولایت پایین است و تعداد قابل توجهی از کارمندان فاقد تخصص دانشگاهی اند یا از نظام‌های آموزشی دینی فارغ شده‌اند. چنین ترکیبی از یک سو بازتاب‌دهنده جایگاه فرهنگی و مذهبی قوی نیمروز است، اما از سوی دیگر، ضعف در تخصص‌های علمی، تکنیکی و مدیریتی را آشکار می‌سازد.

در میان رشته‌های تخصصی، اداره و تجارت (۲۰۰ تن)، اداره و مدیریت (۱۲۴ تن)، و نرسنگ (۱۲۳ تن) در رده‌های بالای جدول قرار دارند. این ارقام بیانگر توجه تدریجی به رشد ظرفیت‌های اداری و صحتی است، به‌ویژه در شرایطی که خدمات بهداشتی در ولایت‌های جنوبی کشور بهبود یافته و نیاز به پرسونل مسلکی افزایش یافته است. وجود ۸۸ تن در رشته طب معالجویی، ۶۵ تن در قابلگی و ۴۰ تن در فارمسی نیز نشانه‌ای از تقویت بخش صحت در ولایت می‌باشد، هرچند در مقایسه با نیاز واقعی جامعه هنوز ناکافی است.

از نظر رشته‌های حقوقی و اجتماعی، حقوق و علوم سیاسی (۷۲ تن)، قضا و ثارنوالی (۴۴ تن) و علوم اجتماعی (۳۸ تن) حضور چشمگیری دارند که حاکی از نیاز ادارات امارتی به کادرهای حقوقی و آگاهی از ساختارهای اجتماعی است. اما سهم رشته‌های علوم طبیعی و تکنیکی مانند انجینیری سیول (۶۸ تن)، انجینیری برق (۵ تن)، جیولوژی و معدن (۳ تن)، و انجینیری منابع آب (۱ تن) بسیار پایین است. این کمبود در حالی است که ولایت نیمروز دارای موقعیت جغرافیایی استراتژیک، منابع آبی (به‌ویژه حوزه هلمند) و ظرفیت‌های ساختمانی و زیربنایی بالقوه می‌باشد. بنابراین، کمبود متخصصان فنی می‌تواند مانع بزرگ در مسیر رشد اقتصادی و توسعه زیربنای این ولایت محسوب شود.

در بخش زراعت نیز، با وجود آنکه نیمروز یکی از ولایات زراعتی کشور است، تنها ۴۴ تن در رشته زراعت عمومی و ۴ تن در رشته زراعت و مالداری فعالیت دارند، در حالی که این ولایت می‌تواند با توسعه زراعت و صنایع وابسته به آن نقش مهمی در خودکفایی غذایی و اشتغال ایفا کند. سهم ناچیز رشته‌های زراعتی نشان می‌دهد که هماهنگی میان نظام تحصیلی و نیازهای اقتصادی ولایت هنوز به درستی شکل نگرفته است.

در بخش تکنالوژی و علوم معاصر، حضور ۳۵ تن در رشته کامپیوتر ساینس و تنها ۱ تن در رشته تکنالوژی معلوماتی بیانگر ضعف چشمگیر در مهارت‌های دیجیتالی است. این کاستی می‌تواند در آینده چالشی جدی برای تطبیق برنامه‌های حکومتداری الکترونیکی، مدیریت داده‌ها و ارائه خدمات آنلاین باشد. همچنان، سهم ناچیز رشته‌های محیط زیستی، جی‌آی‌اس، جغرافیه و زمین‌شناسی نشان می‌دهد که آگاهی نسبت به موضوعات زیست‌محیطی و منابع طبیعی هنوز در مرحله ابتدایی قرار دارد.

از سوی دیگر، حضور رشته‌های طبی تخصصی مانند ارتوپیدی، انستیزی، ستوماتولوژی، فزیوتراپی، متخصص اعصاب و داکترچشم هرچند محدود است، اما نشانه‌ای مثبت از آغاز رشد تخصص‌های صحت در ولایت محسوب می‌شود. این رشته‌ها اگر در آینده تقویت شوند، می‌توانند در کاهش وابستگی نيمروز به مراکز صحتی هرات و قندهار نقش کلیدی داشته باشند.

در مجموع، این جدول نشان می‌دهد که نیروی انسانی نيمروز از نظر تحصیلات هنوز بیشتر بر محور رشته‌های عمومی، دینی و اداری متمرکز است، در حالی که رشته‌های تخنیکي، زراعتی، تکنالوژیکي و طبی تخصصی به‌طور جدی کمبود دارند. برای بهبود این وضعیت، لازم است که نهادهای تحصیلات عالی و تخنیکي در ولایت، رشته‌هایی را ایجاد یا تقویت کنند که با نیاز واقعی بازار کار - مانند انجینیری، تکنالوژی معلوماتی، زراعت، و صحت عامه - هم‌خوانی داشته باشند. همچنان، برنامه‌های ارتقای ظرفیت برای کارکنان موجود باید روی مهارت‌های مدیریتی، دیجیتالی و فنی متمرکز گردد تا بدخشان بتواند از یک اقتصاد وابسته و سنتی به سوی توسعه پایدار و مبتنی بر دانش حرکت کند.

تعداد رشته‌های تحصیلی کارکنان موجود در ادارات امارتی و خصوصی در ولایت نيمروز					
شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد	شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد
1	علوم دینی	505	36	فوق بکلوریا	7
2	عمومی (بکلوریا)	472	37	اگرانومی	5
3	اداره و تجارت	200	38	انجینیری برق	5
4	اداره و مدیریت	124	39	نسائی ولادی	5
5	نرسنگ	123	40	ارتوپیدی	4
6	شرعیات عمومی	93	41	انستیزی	4
7	طب معالجوی	88	42	زراعت و مالداري	4
8	حقوق و علوم سیاسی	72	43	انجینیری جیولوژی و معدن	3
9	انجینیری سیول	68	44	داخله عمومی	3
10	قابلیگی	65	45	روابط بین الملل	3
11	تعلیم و تربیه	60	46	وترنری	3
12	اقتصاد ملی	55	47	ادبیات عربی	2
13	ادبیات دری	46	48	تعلیمات تخنیکي	2
14	زراعت عمومی	44	49	تکنالوژی طبی	2
15	قضا و ثارنوالی	44	50	ستوماتولوژی	2
16	فارمسی	40	51	شبکه	2
17	علوم اجتماعی	38	52	فزیوتراپی	2
18	کامپیوتر ساینس عمومی	35	53	متخصص جلدی	2
19	علوم ساینس	33	54	یورولوژی	2
20	محاسبه	32	55	اداره عامه	1
21	ریاضی	31	56	اداره و دیپلوماسی	1
22	لابراتوار	31	57	امور مالی و بانکی	1
23	ادبیات پشتو	23	58	انجینیری جی آی اس	1
24	فزیک	23	59	انجینیری منابع آب	1

1	تاریخ	60	17	کیمیا	25
1	تکنالوژی معلوماتی	61	13	ادبیات انگلیسی	26
1	رادیولوژی	62	10	بیولوژی	27
1	جغرافیه	63	9	جنگلات و باغداری	28
1	حفاظه نباتات	64	8	اقتصاد و توسعه زراعتی	29
1	زمین شناسی	65	8	داخله اطفال	30
1	صحت روانی	66	8	ژورنالیزم	31
1	گوش و گلو	67	7	اکسری	32
1	متخصص اعصاب	68	7	پروتیز دندان	33
1	متخصص چشم	69	7	جراحی عمومی	34
1	نظامی	70	7	روانشناسی	35
2524	مجموعه				

جدول 76: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات نیمروز

2.27.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات نیمروز

جدول (79)، نشان می‌دهد که تشخیص و پیش‌بینی رشته‌های تحصیلی مورد نیاز در ولایت نیمروز بیانگر تغییر عمیق در ساختار تقاضای نیروی انسانی و مسیر تحول آموزشی این ولایت است. بر اساس آمار، در وضعیت فعلی بیشترین نیاز ادارات امارتی و خصوصی مربوط به رشته‌های اداره و تجارت (۱۲,۶٪)، کمپیوتر ساینس عمومی (۸,۷٪)، اداره و مدیریت (۷,۸٪) و اقتصاد ملی (۷,۸٪) می‌باشد. این امر نشان می‌دهد که نیمروز در حال گذار از یک اقتصاد محدود سنتی به سمت نظام اداری و اقتصادی منسجم‌تر است، جایی که مهارت‌های مدیریتی، تجارتی و مالی ارزش ویژه‌ای یافته‌اند. وجود علوم دینی (۷,۵٪) و شرعیات عمومی (۳,۶٪) در میان ده رشته برتر نشان می‌دهد که نقش دین در ساختار اجتماعی و اداری ولایت همچنان برجسته است و تقاضا برای کادرهای مذهبی در دستگاه‌های رسمی و آموزشی تداوم دارد. در عین حال، حضور انجینری سیول (۶,۹٪)، انجینری برق (۲,۱٪) و رشته‌های طبی مانند طب معالجوی (۲,۱٪) و نرسنگ (۱,۸٪) بازتابی از رشد تدریجی نیاز به نیروهای تکنیکی، زیربنایی و خدمات صحتی است، که متناسب با روند بازسازی و گسترش خدمات عامه در نیمروز می‌باشد.

اما در پیش‌بینی آینده، تغییرات کیفی و جهت‌دار در نیازهای رشته‌ای مشاهده می‌شود. رشته‌های کمپیوتر ساینس عمومی (۱۳٪)، اداره و تجارت (۱۱٪)، اداره و مدیریت (۱۰,۵٪) و انجینری سیول (۷,۹٪) در صدر تقاضا قرار گرفته‌اند. این امر بیانگر آن است که نیمروز در مسیر دیجیتالی سازی، توسعه زیربناها و گسترش سکتور خصوصی گام برمی‌دارد. افزایش اهمیت رشته‌های تکنیکی و مدیریتی نشان می‌دهد که آینده اشتغال در این ولایت بیشتر به تخصص‌های کاربردی، مهارت‌های فناوری و مدیریت مؤثر منابع انسانی وابسته خواهد بود. رشد قابل توجه رشته‌های تکنالوژی معلوماتی (۱,۷٪)، کمپیوتر ساینس سافتویر (۰,۸٪) و حتی ظهور رشته‌های نو مانند هوش مصنوعی (۰,۳٪)، نشان‌دهنده‌ی آغاز یک تحول تدریجی در نگاه جامعه به علم و فناوری است. این تحول می‌تواند زمینه ساز مدرن سازی نظام اداری، آموزشی و اقتصادی ولایت گردد.

در عین حال، رشد سهم رشته‌های طب معالجوی (۴,۵٪)، نرسنگ (۱,۴٪) و قابلگی (۲٪) در پیش‌بینی آینده بیانگر آگاهی فزاینده نسبت به نیازهای صحتی مردم نیمروز است. با توجه به محدودیت امکانات درمانی در این ولایت، این تغییر می‌تواند گامی مثبت در راستای ارتقای سیستم صحت عامه محسوب شود. افزایش تقاضا برای رشته‌های حقوق و علوم سیاسی (۴,۲٪) و قضا و ثانونالی (۱,۷٪) نیز نشان‌دهنده‌ی نیاز ادارات محلی به کادرهای مسلکی در عرصه قانون، عدالت و اداره سالم است، که با گسترش حاکمیت محلی و نظام‌های اداری هم‌خوانی دارد. از سوی دیگر، سهم اندک رشته‌هایی چون زراعت عمومی (۱,۷٪)، بیولوژی (۰,۳٪)، انجینری محیط زیست (۰,۳٪) و حفاظت نباتات (۰,۳٪) نشان‌دهنده‌ی ضعف در توجه به بخش‌های محیط‌زیستی و زراعتی است، در حالی که نیمروز ولایتی زراعت‌محور، خشک و آسیب‌پذیر در برابر

تغییرات اقلیمی است. این غفلت می‌تواند در آینده چالش‌های بزرگ زیست‌محیطی و اقتصادی ایجاد کند، زیرا بدون متخصصان در زمینه زراعت و منابع طبیعی، بهره‌برداری پایدار از زمین و آب دشوار خواهد بود.

همچنان، رشته‌های ادبیات، تاریخ، جغرافیه و علوم اجتماعی در هر دو جدول درصد اندکی دارند، که حاکی از کاهش جایگاه علوم انسانی در بازار کار است. با این حال، کاهش بیش از حد توجه به این رشته‌ها ممکن است در درازمدت منجر به کمبود نیروی انسانی در زمینه‌های فرهنگی، آموزشی و رسانه‌ای شود. از همین رو، نیاز به یک سیاست متوازن آموزشی احساس می‌شود که هم رشد رشته‌های تخنیکی و تکنالوژی را تشویق کند و هم ارزش علوم انسانی را در نظام اجتماعی حفظ نماید.

در جمع‌بندی، می‌توان گفت که بازار کار نیمروز در حال گذار از ساختار سنتی و دینی به سوی ساختار مدرن، تخصص‌محور و دیجیتال است. رشته‌های مدیریتی، اقتصادی، تخنیکی، کمپیوتر ساینس و صحت عامه به عنوان محور توسعه آینده ظاهر شده‌اند. اگر نظام تحصیلی ولایت بتواند با این تغییر هم‌سو شود و سرمایه‌گذاری در آموزش‌های فنی و تکنالوژیکی را افزایش دهد، نیمروز می‌تواند در چند سال آینده به یکی از ولایت‌های پیشرو در تحول اداری و انکشافی جنوب غرب کشور مبدل گردد.

نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات ولایت نیمروز					
شماره	نیاز رشته تحصیلی فعلی	فیصدی	شماره	نیاز رشته تحصیلی در آینده	فیصدی
1	اداره و تجارت	12.6%	1	کمپیوتر ساینس عمومی	13.0%
2	کمپیوتر ساینس عمومی	8.7%	2	اداره و تجارت	11.0%
3	اداره و مدیریت	7.8%	3	اداره و مدیریت	10.5%
4	اقتصاد ملی	7.8%	4	انجینری سیول	7.9%
5	علوم دینی	7.5%	5	اقتصاد ملی	6.2%
6	انجینری سیول	6.9%	6	طب معالجوی	4.5%
7	حقوق و علوم سیاسی	3.6%	7	علوم دینی	4.5%
8	شرعیات عمومی	3.6%	8	حقوق و علوم سیاسی	4.2%
9	محاسبه	2.7%	9	شرعیات عمومی	3.4%
10	ادبیات انگلیسی	2.1%	10	ادبیات انگلیسی	2.3%
11	ادبیات دری	2.1%	11	انجینری برق	2.3%
12	انجینری برق	2.1%	12	قابلیگی	2.0%
13	ریاضی	2.1%	13	تکنالوژی معلوماتی	1.7%
14	زراعت عمومی	2.1%	14	زراعت عمومی	1.7%
15	طب معالجوی	2.1%	15	قضا و ثارنوالی	1.7%
16	قضا و ثارنوالی	1.8%	16	لابراتوار	1.7%
17	نرسنگ	1.8%	17	ریاضی	1.4%
18	تعلیم و تربیه	1.5%	18	نرسنگ	1.4%
19	تکنالوژی معلوماتی	1.5%	19	کیمیا	1.1%
20	قابلیگی	1.5%	20	محاسبه	1.1%
21	فارمسی	1.2%	21	ادبیات دری	0.8%
22	فزیک	1.2%	22	امور مالی و بانکی	0.8%
23	کیمیا	1.2%	23	پروتز دندان	0.8%
24	باستان شناسی	0.9%	24	روانشناسی	0.8%
25	پروتیز دندان	0.9%	25	فارمسی	0.8%
26	روانشناسی	0.9%	26	فزیک	0.8%

0.8%	کمپیوتر ساینس سافتویر	27	0.9%	ژورنالیزم	27
0.8%	نسائی ولادی	28	0.9%	ساینس	28
0.6%	اداره عامه	29	0.9%	علوم اجتماعی	29
0.6%	بیوتکنالوژی	30	0.6%	امور مالی و بانکی	30
0.6%	تعلیم و تربیه	31	0.6%	داخله اطفال	31
0.6%	زمین شناسی	32	0.6%	داخله عمومی	32
0.6%	ژورنالیزم	33	0.6%	کمپیوتر ساینس سافتویر	33
0.6%	ساینس	34	0.6%	لابراتوار	34
0.6%	علوم اجتماعی	35	0.6%	نسائی ولادی	35
0.6%	متخصص چشم	36	0.3%	اداره و پالیسی	36
0.3%	اداره و پالیسی	37	0.3%	اداره عامه	37
0.3%	ادبیات پشتو	38	0.3%	ادبیات پشتو	38
0.3%	انجینری جیولوژی و معدن	39	0.3%	اگرانومی	39
0.3%	انجینری محیط زیست	40	0.3%	انجینری جیولوژی و معدن	40
0.3%	انجینری میخانیک	41	0.3%	انجینری رادیو استیشن	41
0.3%	باستانشناسی	42	0.3%	انجینری محیط زیست	42
0.3%	پیدا کوژی	43	0.3%	انجینری میخانیک	43
0.3%	تربیت بدنی	44	0.3%	انجینری هایدرولیک	44
0.3%	داخله اطفال	45	0.3%	بیولوژی	45
0.3%	داخله عمومی	46	0.3%	تربیت بدنی	46
0.3%	دیزاینر	47	0.3%	جنگلات و باغداری	47
0.3%	شبه	48	0.3%	حفاظت نباتات	48
0.3%	گوش و گلو	49	0.3%	زمین شناسی	49
0.3%	متخصص اعصاب	50	0.3%	فوق بکلوریا	50
0.3%	متخصص جلدی	51	0.3%	گوش و گلو	51
0.3%	هایدرولوژی	52	0.3%	متخصص جراحی	52
0.3%	هوش مصنوعی	53	0.3%	متخصص جلدی	53
			0.3%	متخصص چشم	54

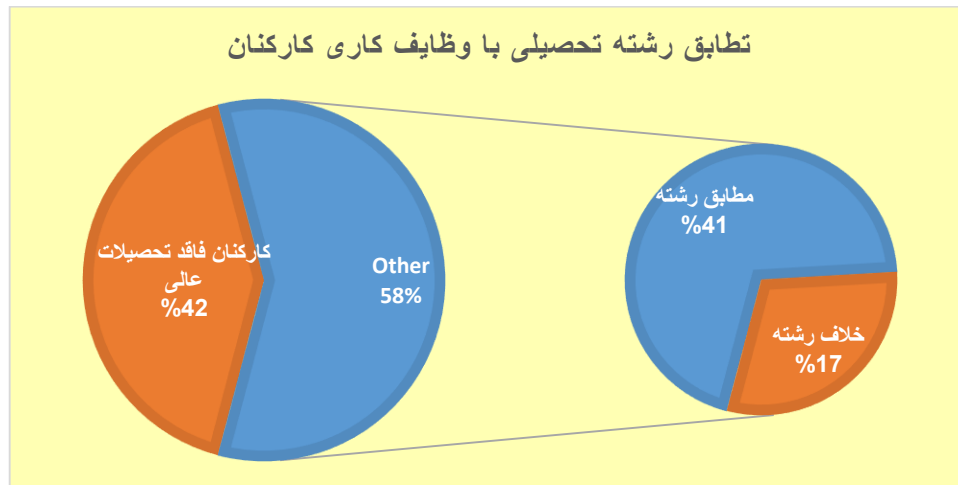
جدول 77: نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات نیمروز

3.27.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات نیمروز

بر اساس داده‌های گراف (39)، تحلیل تطابق رشته‌های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان ولایت نیمروز، تصویر نسبتاً روشنی از وضعیت نیروی انسانی ارائه می‌دهد. ابتدا، سهم کارکنان دارای تحصیلات عالی ۵۸٪ است که نشان می‌دهد بخش قابل توجهی از پرسنل از سطح آموزش بالایی برخوردارند و توان علمی لازم برای انجام وظایف تخصصی را دارند. با این حال، ۴۲٪ کارکنان فاقد تحصیلات عالی‌اند، یعنی تقریباً نیمی از نیروی کاری ممکن است بدون آموزش رسمی و تخصصی در بخش‌های حساس فعالیت کنند که می‌تواند روی کیفیت کار و تصمیم‌گیری‌ها اثر بگذارد. در بخش تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری، تنها ۴۱٪ کارکنان در مشاغل خود با رشته تحصیلی‌شان هماهنگ هستند، یعنی کمتر از نیمی از پرسنل قادرند به طور مستقیم از تخصص و تحصیلات خود برای انجام وظایف شغلی بهره ببرند. در مقابل، ۱۷٪ کارکنان در مشاغل فعالیت می‌کنند که کاملاً با رشته تحصیلی‌شان مطابقت ندارد. این وضعیت می‌تواند ناشی از عوامل مختلفی باشد، مانند کمبود نیروی متخصص در برخی بخش‌ها، توزیع نامناسب کارکنان بین ادارات، یا سیاست‌های استخدامی که بیشتر بر نیاز فوری سازمان‌ها تمرکز دارند تا بر تطابق دقیق تخصص

افراد با مشاغلشان. در نتیجه، بخش قابل توجهی از نیروی کار، با تخصص غیرمرتبط، مشغول به کار هستند که ممکن است روی کیفیت خدمات و بهره‌وری اثر منفی بگذارد.

تحلیل ترکیبی این شاخص‌ها نشان می‌دهد که اگرچه بخشی از کارکنان تحصیل کرده توانسته‌اند نقش تخصصی خود را ایفا کنند، اما هنوز مدیریت منابع انسانی در ولایت نیمروز با چالش‌هایی مواجه است. این عدم تطابق می‌تواند باعث کاهش بهره‌وری، ناکارآمدی در ارائه خدمات، و حتی نارضایتی کارکنان شود. برای بهبود وضعیت، نیاز است که سیاست‌های استخدام و انتصاب مبتنی بر تخصص و رشته تحصیلی بازنگری شوند و آموزش‌های تطبیقی برای کارکنانی که در مشاغل خلاف تخصص فعالیت می‌کنند، فراهم گردد.



گراف 39: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان

4.27.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای نیمروز

سکتورهای با بیشترین تطابق رشته با وظایف کاری: ادارات دینی و امور دینی (مانند ارشاد حج و اوقاف، امر بالمعروف، پوهنچی شرعیات): بیشتر کارکنان دارای تحصیلات دینی هستند و وظایف کاری شان نیز مرتبط با دین است. در این بخش‌ها درصد تطابق رشته حدود ۹۰٪ یا بیشتر است.

بخش‌های آموزشی و تحصیلات عالی: در پوهنچی‌های تخصصی مانند پوهنچی اقتصاد، پوهنچی تعلیم و تربیه، بیشتر فارغ‌التحصیلان در رشته تخصصی خود فعالیت می‌کنند و درصد تطابق نسبی بالاست.

سکتورهای با کمترین تطابق رشته با وظایف کاری:

بخش‌های فنی و مهندسی (مانند ترانسپورت، آب و انرژی، شهرسازی و مسکن، شرکت‌های مخابراتی): بسیاری از کارکنان در این ادارات دارای تحصیلات غیرمرتبط هستند، مانند علوم دینی در مشاغل فنی، که نشان‌دهنده پایین بودن تطابق است. درصد خلاف رشته در این بخش‌ها بالاست و می‌تواند تا ۷۰٪-۸۰٪ برسد.

بخش‌های صحتی خصوصی و شفاخانه‌ها: برخی کارکنان دارای رشته‌های تخصصی پزشکی هستند، اما بخشی از پرسنل مانند مدیریت، حسابداری یا اداری در موقعیت‌های پزشکی مشغول‌اند، که نشان‌دهنده بخشی خلاف رشته است.

بخش‌هایی که نیاز به تخصص دینی یا اداری دارند، بیشترین تطابق رشته را دارند. و بخش‌های فنی، مهندسی، صحتی و صنعتی کمترین تطابق را دارند و درصد کارکنان خلاف رشته بالاست. این نشان می‌دهد که توزیع نیروی انسانی و سیاست‌های جذب در این بخش‌ها کمتر بر اساس تخصص واقعی انجام شده است.

5.27.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات نیمروز

مطالعه جدول (80) نشان می‌دهد که در ولایت نیمروز با چالش عمیق در زمینه تأمین نیروی انسانی متخصص و مسلکی روبه‌رو است. بیشترین کمبود در رشته کمپیوتر ساینس عمومی (۱۱ نفر) دیده می‌شود که این خود بازتاب‌دهنده تغییرات سریع در ساختار کاری و نیاز روزافزون به

دیجیتالی سازی، مدیریت داده‌ها و سیستم‌های اطلاعاتی در ادارات دولتی و سکتور خصوصی است. کمبود در رشته‌های اداره و تجارت (۸ نفر) و اداره و مدیریت (۴ نفر) بیانگر آن است که هنوز ظرفیت لازم برای اداره مؤثر نهادها و تطبیق برنامه‌های انکشافی در سطح محلی فراهم نشده و ادارات با مشکل در بخش مدیریت منابع، پلان‌گذاری و ارزیابی عملکرد مواجه‌اند.

در کنار آن، وجود کمبود قابل توجه در رشته‌های علمی و طبیعی مانند کیمیا (۸ نفر) و فزیک (۱ نفر) نشان می‌دهد که توجه کافی به علوم پایه در نظام آموزشی و بازار کار نیمروز صورت نگرفته است، در حالی که این رشته‌ها برای رشد صنایع کوچک، تحلیل مواد، و پیشرفت تکنیکی اهمیت کلیدی دارند. کمبود در رشته‌های صحتی مانند طب معالجوی (۶ نفر)، نرسنگ (۳ نفر)، فارمسی (۳ نفر) و لابراتوار (۳ نفر) هشداردهنده نیاز فوری به بهبود خدمات صحتی و تأمین کادر متخصص در مراکز درمانی است. این مسأله در ولایت‌های نسبتاً دور از مرکز مانند نیمروز، که از کمبود تجهیزات و تسهیلات نیز رنج می‌برند، تأثیر مستقیمی بر سلامت عمومی دارد.

از نگاه زیربنایی، کمبود در رشته‌های انجینری برق (۳ نفر)، انجینری سیول (۳ نفر) و انجینری تکنیک (۳ نفر) حاکی از ضرورت گسترش برنامه‌های ساختمانی، برق‌رسانی و پروژه‌های عمرانی در سطح ولایت است. نبود کافی مهندسان در این عرصه‌ها می‌تواند پروژه‌های توسعه‌ای را کند یا متوقف سازد. در عین حال، کمبود در رشته‌های زراعت عمومی (۳ نفر) و زراعت و مالداری (۲ نفر) بیانگر آن است که سکتور زراعت، که یکی از ارکان اقتصاد نیمروز است، هنوز از نظر علمی و تکنیکی پشتیبانی کافی ندارد.

نکته قابل توجه دیگر، کمبود نیرو در رشته‌های روانشناسی (۵ نفر)، تعلیم و تربیه (۲ نفر) و حقوق و علوم سیاسی (۲ نفر) است که این امر نشان می‌دهد نیاز به کادرهای متخصص در زمینه‌های آموزش، مشاوره روانی و آگاهی حقوقی در حال افزایش است. جامعه نیمروز، با وجود ساختار سنتی و تغییرات اجتماعی سریع، به کارشناسانی در این عرصه‌ها نیاز دارد تا تعادل اجتماعی و فرهنگی حفظ گردد.

در مجموع، این آمار نشان می‌دهد که نیمروز در سه محور اساسی با کمبود جدی روبه‌رو است:

۱. رشته‌های تکنالوژیکی و مدیریتی برای اداره و مدرن‌سازی نظام اداری؛
۲. رشته‌های طبی و صحتی برای بهبود خدمات درمانی و صحتی مردم؛
۳. رشته‌های تکنیکی و زیربنایی برای انکشاف فزیک و اقتصادی ولایت.

بنابراین، پیشنهاد می‌شود که وزارت تحصیلات عالی و اداره محلی نیمروز، در هماهنگی با سکتور خصوصی، پلان آموزشی هدفمند و مبتنی بر نیاز بازار کار را تدوین نمایند تا در سال‌های آینده، تمرکز روی تربیت کادرهای مسلکی در همین رشته‌های دارای کمبود قرار گیرد. این اقدام می‌تواند توازن میان عرضه و تقاضای نیروی انسانی را برقرار کرده و روند توسعه متوازن در ولایت نیمروز را تسریع بخشد.

تعداد کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی به تفکیک رشته تحصیلی در ولایت نیمروز					
شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد	شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد
1	کمپیوتر ساینس عمومی	11	20	شرعیات عمومی	2
2	اداره و تجارت	8	21	علوم اجتماعی	2
3	کیمیا	8	22	قابلیگی	2
4	طب معلجوی	6	23	کامپیوتر ساینس سافت ویر	2
5	روانشناسی	5	24	متخصص گوش و گلو	2
6	اداره و مدیریت	4	25	محاسبه	2
7	انجینری برق	3	26	ادبیات پشتو	1
8	انجینیر تکنیک	3	27	انجینر سرک	1
9	انجینیری سیول	3	28	انجینری هایدرولوژی	1
10	خاک شناسی	3	29	باستان شناس	1
11	زراعت عمومی	3	30	عمومی (بکلوریا)	1
12	فارمسی	3	31	بیولوژی	1
13	لابراتوار	3	32	تکنالوژی معلوماتی	1

1	جراحی مغز و عصاب	33	3	نرسنگ	14
1	ریاضی	34	2	ادبیات انگلیسی	15
1	علوم دینی	35	2	اقتصاد ملی	16
1	فزیک	36	2	تعلیم و تربیه	17
1	قضاء و ثارنوالی	37	2	حقوق و علوم سیاسی	18
100	جمله شد		2	زراعت و مالداری	19

جدول 78: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات نیمروز

28.4 ولایت فاریاب

مطالعه وضعیت رشته‌های تحصیلی کارکنان و نیازهای فعلی و آینده نیروی انسانی در ولایت فاریاب قرار گرفته است تا تصویر روشنی از ساختار تخصصی و جهت‌گیری‌های بازار کار این ولایت ارائه شود. یافته‌ها نشان می‌دهد که ترکیب نیروی انسانی همچنان تحت تأثیر رشته‌های سنتی، به‌ویژه علوم دینی و ادبیات قرار دارد، در حالی که سهم رشته‌های مدیریتی، تکنیکی، طبی و تکنالوژیکی نسبتاً محدود است.

از سوی دیگر، تحلیل نیازسنجی فعلی و آینده نشان می‌دهد که فاریاب به تدریج در حال حرکت به سوی رشته‌های مدیریتی، تکنالوژی معلوماتی، انجینری و علوم کاربردی است، هرچند کمبود نیروی متخصص در بخش‌های کلیدی همچنان یک چالش جدی باقی مانده است. همچنین، مطالعه تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری بیانگر آن است که بخشی از کارکنان در مشاغل غیرمرتبط با تخصص خود فعالیت دارند که این امر بر کارایی ادارات تأثیرگذار است.

در مجموع، فاریاب در مرحله گذار از یک ساختار سنتی به سوی یک نظام تخصص محور قرار دارد و برای رسیدن به توسعه متوازن، نیازمند بازنگری در سیاست‌های آموزشی، استخدامی و تقویت رشته‌های کاربردی و مورد نیاز بازار کار می‌باشد.

1.28.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات فاریاب

تحلیل جدول (81)، تشخیص رشته‌های تحصیلی کارکنان ادارات امارتی و خصوصی ولایت فاریاب نشان می‌دهد که ساختار نیروی انسانی این ولایت از توازن علمی و تخصصی لازم برای رشد و توسعه پایدار برخوردار نیست و بیشتر متکی بر رشته‌های سنتی و مذهبی است. بر اساس آمار، علوم دینی با ۳۸۰ نفر (حدود ۲۹٪ کل کارکنان) بیشترین سهم را دارد، که نشانگر تمرکز بالای منابع انسانی در بخش‌های دینی و فرهنگی است. این موضوع از یک سو بیانگر جایگاه پررنگ نهادهای مذهبی در ساختار اجتماعی فاریاب است، اما از سوی دیگر، می‌تواند چالشی برای توسعه ادارات فنی، اقتصادی، و خدماتی باشد، زیرا نیاز به مهارت‌های تخصصی در این عرصه‌ها بیشتر احساس می‌شود.

در رده‌های بعدی، رشته‌های بکلوریا (۸۵ نفر)، ادبیات انگلیسی (۷۵ نفر)، انجینری سیول (۶۰ نفر) و زراعت عمومی (۵۲ نفر) قرار دارند. وجود شمار قابل توجهی از فارغان رشته‌های ادبی و زراعتی نشان‌دهنده تمایل نیروهای تحصیل کرده به رشته‌های سنتی و آموزشی است، در حالی که سهم رشته‌های تکنالوژیکی و طبی بسیار پایین است. برای مثال، مجموع فارغان رشته‌های کمپیوتر ساینس، تکنالوژی معلوماتی، طب معالجوی، نرسنگ، فارمسی و فزیوتراپی کمتر از ۱۰۰ نفر است، که برای پاسخ به نیازهای خدمات صحتی و دیجیتال در ولایت کافی نیست. از نگاه مدیریتی و اقتصادی نیز ضعف قابل ملاحظه دیده می‌شود؛ تنها ۲۵ نفر در رشته اداره و مدیریت، ۲۳ نفر در اداره و تجارت، و ۳۰ نفر در اقتصاد ملی تحصیل کرده‌اند. این ترکیب نشان می‌دهد که ظرفیت انسانی در عرصه‌های رهبری، مدیریت منابع و طرح‌ریزی اقتصادی محدود است. کمبود فارغان رشته‌های حقوق، علوم سیاسی و روابط بین‌الملل (در مجموع حدود ۶۰ نفر) نیز بیانگر ضعف در ساختارهای قانونی و اداری است.

در بخش‌های زیربنایی، تعداد فارغان رشته‌های انجینری برق، جیولوژی و معدن، خط آهن و سرک‌سازی در مجموع کمتر از ۵۰ نفر می‌باشد که نسبت به نیازهای توسعه‌ای فاریاب بسیار اندک است. این کمبود باعث می‌شود که پروژه‌های ساختمانی، زیربنایی و منابع طبیعی عمدتاً به متخصصان بیرونی نیازمند باشند.

در نهایت، این جدول نشان می‌دهد که ولایت فاریاب از نظر توزیع تخصص‌ها با عدم توازن جدی مواجه است؛ تمرکز بیش از حد بر رشته‌های دینی و ادبی، در کنار کمبود تخصص‌های فنی، طبی، مدیریتی و تکنالوژیکی، می‌تواند مانعی برای رشد اقتصادی و خدماتی باشد. بنابراین، برای

بهبود وضعیت منابع انسانی در فاریاب، ضرورت دارد تا سیاست‌های آموزشی و استخدامی با تمرکز بر توسعه رشته‌های کاربردی و نیازمحور مانند طب، انجینری، تکنالوژی معلوماتی، زراعت پیشرفته، و مدیریت منابع انسانی تنظیم گردد.

تشخیص رشته‌های تحصیلی کارکنان موجود در ادارات امارتی و خصوصی در ولایت فاریاب					
شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد	شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد
1	علوم دینی	380	29	بیولوژی	12
2	بکلوریا	85	30	فزیک	10
3	ادبیات انگلیسی	75	31	قضا و ثارنوالی	8
4	انجینری سیول	60	32	امور مالی و بانکی	7
5	زراعت عمومی	52	33	جنگلات و باغداری	7
6	ادبیات دری	50	34	محاسبه	7
7	شرعیات عمومی	41	35	ادبیات ترکمنی	6
8	نرسنگ	34	36	جغرافیه	6
9	ادبیات اوزبیک	32	37	داخله اطفال	6
10	کمپیوتر ساینس عمومی	31	38	ساینس	6
11	اقتصاد ملی	30	39	علوم اجتماعی	6
12	حقوق و علوم سیاسی	30	40	کیمیا	6
13	تعلیم و تربیه	29	41	اقتصاد و توسعه زراعتی	5
14	اداره و مدیریت	25	42	اگرونومی	5
15	فارمسی	24	43	ژورنالیزم	5
16	اداره و تجارت	23	44	قابلیگی	5
17	ریاضی	21	45	ادبیات پشتو	3
18	انجینری برق	20	46	داخله عمومی	3
19	اداره و دیپلوماسی	17	47	فزیوتراپی	3
20	انجینری جیولوژی و معدن	17	48	فقه و قانون	3
21	تکنالوژی معلوماتی	16	49	متخصص اعصاب	3
22	طب معالجوی	16	50	جراحی عمومی	2
23	فوق بکلوریا	16	51	حفاظت نباتات	2
24	زراعت و مالداری	15	52	علوم بشری	2
25	تاریخ	14	53	متعلم	2
26	وترنری	14	54	ادبیات عربی	1
27	روابط بین الملل	13	55	انجینری سرک سازی	1
28	انجینری خط آهن	12	56	لابرتوار	1
مجموعه		1325			

جدول 79: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات فاریاب

2.28.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات فاریاب

تحلیل جدول (82)، تشخیص رشته‌های تحصیلی مورد نیاز فعلی و پیش‌بینی نیازهای آینده در ولایت فاریاب نشان می‌دهد که ولایت در حال تجربه یک گذار مهم در ساختار منابع انسانی و تخصص‌های مورد نیاز خود است و این تغییرات به وضوح نشان‌دهنده تحولات اقتصادی، اداری، اجتماعی و تکنولوژیکی در منطقه می‌باشد. در وضعیت فعلی، بیشترین نیاز ادارات امارتی و خصوصی به کمپیوتر ساینس عمومی (۱۰٪) و اداره و

مدیریت (۸٪) اختصاص یافته است. این امر نشان می‌دهد که سیستم اداری فاریاب، علی‌رغم سنتی بودن، به تدریج به سمت استفاده از تکنالوژی‌های اطلاعاتی و مهارت‌های مدیریتی برای بهبود کارایی و شفافیت حرکت می‌کند. رشته‌هایی مانند ادبیات دری، انجینری سیول و شرعیات عمومی نیز سهم قابل توجهی دارند، که بیانگر اهمیت حفظ هویت زبانی، فرهنگی و مذهبی همراه با نیاز به توسعه زیرساخت‌های شهری و عمرانی است.

روند پیش‌بینی آینده نشان می‌دهد که اداره و مدیریت (۱۱٪) و کامپیوتر ساینس (۹٪) همچنان در صدر نیازها خواهند بود، اما تغییرات مهمی در اولویت‌ها دیده می‌شود. افزایش سهم رشته‌هایی مانند ادبیات انگلیسی، تکنالوژی‌های اطلاعاتی، اقتصاد ملی و کیمیا، نیاز به تخصص‌های چندرشته‌ای و کاربردی را آشکار می‌کند؛ این امر نشان‌دهنده تمرکز بر توسعه اقتصادی، ارتباطات بین‌المللی، علوم پایه و تکنالوژی است. همچنین ورود رشته‌هایی مانند امنیت شبکه، انجینری محیط زیست و هنرهای زیبا در فهرست آینده، بیانگر توجه به مسائل نوین جهانی شامل امنیت دیجیتال، حفاظت از محیط زیست و ارتقای سطح فرهنگی و هنری جامعه است.

تحلیل مقایسه‌ای میان وضعیت فعلی و پیش‌بینی آینده نشان می‌دهد که رشته‌های سنتی همچون شرعیات، علوم دینی و زراعت سهم کمتری در نیازهای آینده خواهند داشت و نیاز به توسعه مهارت‌های تخصصی در رشته‌های مدیریتی، فنی، علوم پایه و دیجیتال افزایش می‌یابد. این تغییرات به طور ضمنی بر ضرورت بازنگری در سیاست‌های آموزشی، برنامه‌ریزی منابع انسانی و تربیت نیروی متخصص تأکید دارد، زیرا بدون تطبیق ظرفیت‌های آموزشی با نیازهای بازار کار و تحولات اجتماعی و تکنولوژیکی، استان با کمبود شدید نیروی متخصص در بخش‌های حیاتی مواجه خواهد شد.

به طور خلاصه، جدول نشان می‌دهد که فاریاب در مسیر گذار از یک ساختار سنتی و مذهبی محور به یک ساختار مدیریتی، علمی و تکنالوژی محور است و تمرکز بر رشته‌های کاربردی و نیازمحور، کلید توسعه اقتصادی، خدماتی و اجتماعی پایدار در این ولایت خواهد بود. این تحلیل همچنین بیانگر اهمیت تطبیق آموزش‌های دانشگاهی با نیازهای بازار کار آینده و توسعه مهارت‌های چندرشته‌ای برای ایجاد نیروی انسانی کارآمد و توانمند است.

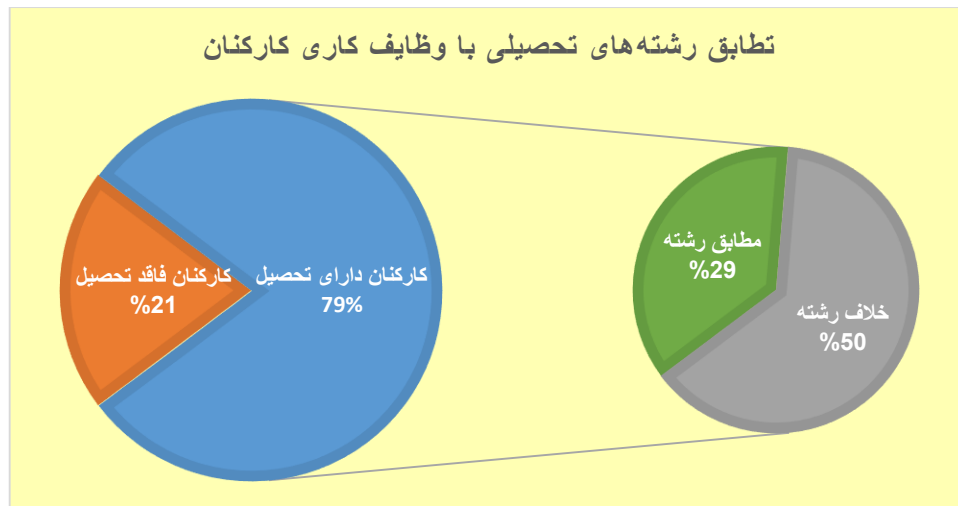
نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات ولایت فاریاب			
شماره	نیاز رشته تحصیلی فعلی	فیصدی	شماره
شماره	نیاز رشته تحصیلی در آینده	فیصدی	
1	کامپیوتر ساینس عمومی	10%	1
2	اداره و مدیریت	8%	2
3	ادبیات دری	5%	3
4	انجینری سیول	5%	4
5	ادبیات پشتو	4%	5
6	شرعیات عمومی	4%	6
7	تکنالوژی‌های اطلاعاتی	4%	7
8	اداره و تجارت	4%	8
9	امور مالی و بانکی	4%	9
10	انجینری برق	3%	10
11	تعلیم و تربیه	3%	11
12	حقوق و علوم سیاسی	3%	12
13	ریاضی	3%	13
14	زراعت عمومی	3%	14
15	محاسبه	3%	15
16	ادبیات اوزبیک	2%	16
17	اقتصاد ملی	2%	17

2%	انجینری جیولوژی معدن	18	2%	انجینری جیولوژی معدن	18
2%	داخله عمومی	19	2%	فارمسی	19
2%	علوم دینی	20	2%	نرسنگ	20
2%	فارمسی	21	1%	احصائیه	21
1%	استوماتولوژی	22	1%	انجینری خط آهن	22
1%	امنیت شبکه	23	1%	بیولوژی	23
1%	امور مالی و بانکی	24	1%	ژورنالیزم	24
1%	انجینری برق	25	1%	طب معالجوی	25
1%	انجینری خط آهن	26	1%	قضا و تارنوالی	26
1%	حقوق و علوم سیاسی	27	1%	کیمیا	27
1%	علوم اجتماعی	28	1%	ادبیات انگلیسی	28
1%	نرسنگ	29	1%	ادبیات عربی	29
1%	احصائیه	30	1%	اگرونومی	30
1%	ادبیات ترکمنی	31	1%	انجینری مخابراتی	31
1%	ادبیات عربی	32	1%	تاریخ	32
1%	اگرونومی	33	1%	جراحی اعصاب	33
1%	انجینری محیط زیست	34	1%	جغرافیه	34
1%	تاریخ	35	1%	حفاظت نباتات	35
1%	حفاظت نباتات	36	1%	داخله اطفال	36
1%	زراعت و مالداری	37	1%	دیتابیس	37
1%	ژورنالیزم	38	1%	علوم ساینس	38
1%	علوم ساینس	39	1%	علوم دینی	39
1%	قابلیگی	40	1%	فزیک	40
1%	لابراتوار	41	1%	فزیوتراپی	41
1%	هنر های زیبا	42	1%	لابراتوار	42
			1%	هایدرولژی	43
			1%	وترنری	44

جدول 80: نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات فاریاب

3.28.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات فاریاب

بر اساس گراف (40) «تحلیل تطابق رشته های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ولایت فاریاب»، نتایج نشان می دهد که بخش قابل توجهی از کارکنان دارای تحصیلات عالی هستند. مطابق داده های جدول، 79 فیصد کارکنان دارای تحصیلات عالی بوده و 21 فیصد کارکنان فاقد تحصیلات عالی می باشند. این امر نشان می دهد که سطح تحصیلات در ادارات ولایت فاریاب نسبتاً مناسب است و بیشتر کارکنان از آموزش های آکادمیک برخوردارند. با وجود این، مطالعه میزان تطابق رشته های تحصیلی با وظایف کاری نشان می دهد که تنها 29.1 فیصد کارکنان در رشته مرتبط با وظیفه خود فعالیت می کنند، در حالی که 50.4 فیصد کارکنان در بخش هایی کار می کنند که با رشته تحصیلی آنان مطابقت ندارد. این وضعیت بیانگر آن است که هرچند سطح تحصیلات کارکنان نسبتاً بلند است، اما عدم هماهنگی میان رشته تحصیلی و نوع وظیفه در بسیاری از ادارات وجود دارد. چنین ناهماهنگی می تواند بر میزان تخصص، کارایی و کیفیت ارائه خدمات تأثیر بگذارد. بنابراین، لازم است در روند استخدام، تعیین بست ها و مدیریت منابع بشری توجه بیشتری به تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری صورت گیرد تا از ظرفیت های تخصصی کارکنان به شکل مؤثرتر استفاده شود و کارایی ادارات دولتی در ولایت فاریاب بهبود یابد.



گراف 40: تطابق رشته‌های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان

4.28.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای فاریاب

تحلیل سکتوری تطابق رشته‌های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ولایت فاریاب نشان می‌دهد که میزان هماهنگی میان رشته تحصیلی و نوع وظیفه در بخش‌های مختلف اداری یکسان نبوده و در برخی سکتورها تطابق بیشتر و در برخی دیگر عدم تطابق قابل توجه مشاهده می‌شود. به طور کلی، بیشترین میزان تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای تخصصی مانند صحت عامه، زراعت، معادن، معارف و حج و اوقاف دیده می‌شود. در این بخش‌ها در صد قابل توجهی از کارکنان با رشته‌های مرتبط مانند طب، نرسنگ، فارمسی، زراعت، و تیرزی، جیولوژی معادن، تعلیم و تربیه و علوم دینی مصروف کار بوده و می‌توان گفت که حدود 40 تا 70 فیصد کارکنان این سکتورها مطابق رشته تحصیلی خود فعالیت دارند. این موضوع نشان‌دهنده اهمیت تخصص در این بخش‌ها است، زیرا ماهیت وظایف در این ادارات نیازمند دانش مسلکی و تخصصی می‌باشد.

در مقابل، در برخی سکتورها مانند ادارات مالی و اداری، شرکت‌ها، مخابرات، امور مهاجرین، شهدا و معلولین، اصلاحات اداری و برخی نهادهای خدماتی میزان تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کمتر بوده است. در این بخش‌ها مشاهده می‌شود که کارکنان با رشته‌های مختلف مانند علوم دینی، ادبیات، حقوق، اقتصاد و سایر رشته‌های غیرمرتبط در بست‌هایی کار می‌کنند که الزاماً با رشته تحصیلی آنان هماهنگ نیست. بر اساس تحلیل داده‌ها، در این نوع سکتورها حدود 50 تا 70 فیصد کارکنان خلاف رشته تحصیلی خود وظیفه اجرا می‌کنند. این وضعیت بیشتر به دلیل کمبود نیروی متخصص در برخی رشته‌ها، استخدام‌های اداری عمومی و یا جاب‌جایی کارکنان در بست‌های مختلف به وجود آمده است. به طور کلی، تحلیل سکتوری نشان می‌دهد که هرچند بخش عمده‌ای از کارکنان دارای تحصیلات عالی هستند، اما تطابق کامل میان رشته تحصیلی و وظیفه کاری در همه بخش‌ها وجود ندارد. این امر نشان می‌دهد که برای افزایش کارایی ادارات، لازم است در روند استخدام، تعیین بست‌ها و مدیریت منابع بشری توجه بیشتری به اصل تخصص‌گرایی و تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری صورت گیرد تا از ظرفیت‌های علمی و مسلکی کارکنان به شکل مؤثرتر استفاده شود.

5.28.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات فاریاب

تحلیل جدول (83)، کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی به تفکیک رشته تحصیلی در ولایت فاریاب نشان می‌دهد که بزرگ‌ترین کمبودها در حوزه‌های اداره و مدیریت (۱۲٪) و فارمسی (۱۲٪) وجود دارد، که بیانگر ضعف جدی در ظرفیت‌های مدیریتی و خدمات صحتی است. پس از آن، رشته‌های تکنالوژی معلوماتی (۹٪) و نرسنگ (۸٪) بیشترین کمبود را دارند که این موضوع نشان‌دهنده نیاز فوری به نیروهای متخصص در زمینه فناوری اطلاعات و مراقبت‌های صحتی برای پاسخگویی به نیازهای روزمره جامعه است. رشته‌های ادبیات اوزبیک و کمپیوتر ساینس عمومی (۶٪) هرکدام، و اداره عامه، انجینری سیول و حقوق و علوم سیاسی (۵٪ هرکدام) نیز کمبود قابل توجهی دارند، که ضعف در عرصه‌های آموزشی، زیرساختی و قانونی را نمایان می‌سازد.

کمبود در رشته‌های پایه و علمی مانند فزیک، ریاضی، علوم ساینس و کیمیا (۲-۵٪) و همچنین رشته‌های تخصصی و فنی مانند انجینری بایوتکنالوجی، انجینری بیولوژی و معدن، حفاظت نباتات و باستان‌شناسی (۲٪ هرکدام) نشان‌دهنده محدودیت جدی در ظرفیت تحقیقاتی، تکنولوژیکی و توسعه منابع طبیعی ولایت است. علاوه بر این، کمبود در رشته‌های فرهنگی و زبانی مانند ادبیات دری، پشتو و انگلیسی (۲-۳٪) می‌تواند به ضعف در بخش آموزش، ارتباطات و توسعه فرهنگی منجر شود.

به طور کلی، جدول نشان می‌دهد که فاریاب با کمبود نیروی انسانی متخصص در زمینه‌های مدیریتی، صحتی، تکنولوژیکی و علمی مواجه است و برای توسعه پایدار ولایت، نیاز فوری به تربیت و جذب نیروی متخصص در این حوزه‌ها وجود دارد. این کمبودها می‌تواند در کوتاه‌مدت فعالیت‌های اداری و خدماتی را کند کرده و در بلندمدت مانع توسعه اقتصادی، آموزشی و اجتماعی شود.

تعداد کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی به تفکیک رشته تحصیلی در ولایت فاریاب					
شماره	رشته‌های تحصیلی	فیصدی	شماره	رشته‌های تحصیلی	فیصدی
1	اداره و مدیریت	12%	15	انجینری بایوتکنالوجی	2%
2	فارمسی	12%	16	انجینری بیولوژی معدن	2%
3	تکنالوژی معلوماتی	9%	17	باستان شناسی	2%
4	نرسنگ	8%	18	بیولوژی	2%
5	ادبیات اوزبیک	6%	19	حفاظت نباتات	2%
6	کمپیوتر ساینس عمومی	6%	20	داخله عمومی	2%
7	اداره عامه	5%	21	ریاضی	2%
8	انجینری سیول	5%	22	علوم ساینس	2%
9	حقوق و علوم سیاسی	5%	23	شرعیات عمومی	2%
10	فزیک	5%	24	قابلیگی	2%
11	ادبیات دری	3%	25	کیمیا	2%
12	علوم اجتماعی	3%	26	گرافیک دیزاینر	2%
13	ادبیات انگلیسی	2%	27	محاسبه	2%
14	ادبیات پشتو	2%			

جدول 81: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات فاریاب

29.4. ولایت ارزگان

در این تحلیل، وضعیت رشته‌های تحصیلی کارکنان ادارات امارتی و خصوصی ولایت ارزگان مورد مطالعه قرار گرفته است. نتایج نشان می‌دهد که ساختار نیروی انسانی این ولایت بیشتر بر علوم دینی و تحصیلات عمومی متمرکز بوده و سهم رشته‌های تخصصی مانند مهندسی، تکنالوژی معلوماتی، علوم طبی و مدیریتی نسبتاً محدود است. این ترکیب بیانگر آن است که با وجود حضور نیروی انسانی نسبتاً تحصیل کرده، توازن لازم میان تخصص‌های علمی و نیازهای واقعی ادارات وجود ندارد.

همچنین مطالعه نیازسنجی فعلی و آینده نشان می‌دهد که گرایش ادارات ارزگان به سمت رشته‌های مدیریتی، تکنولوژیکی و فنی در حال افزایش است و در آینده تقاضا برای رشته‌هایی مانند اداره و مدیریت، کمپیوتر ساینس و انجینری به‌طور قابل توجهی رشد خواهد کرد. در کنار آن، میزان تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری نیز پایین بوده و بخش قابل توجهی از کارکنان در مشاغل فعالیت می‌کنند که با تخصص آنان هم‌خوانی ندارد.

به‌طور کلی، این تحلیل بیانگر ضرورت بازنگری در سیاست‌های آموزشی و استخدامی است تا با تقویت رشته‌های کاربردی و مورد نیاز بازار کار، زمینه برای بهبود کارایی ادارات و توسعه پایدار ولایت ارزگان فراهم گردد.

1.29.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات ارزگان

تحلیل جدول (84)، رشته تحصیلی کارکنان ادارات امارتی و خصوصی در ولایت ارزگان نشان می‌دهد که بیشترین سهم نیروی انسانی را افراد دارای تحصیلات علوم دینی تشکیل می‌دهند، به طوری که حدود یک‌سوم کل کارکنان را شامل می‌شوند و این امر بیانگر اهمیت و نفوذ بالای تحصیلات دینی در ساختار اداری ولایت است. پس از آن، رشته‌های عمومی و زراعت عمومی با تعداد نسبتاً بالایی حضور دارند که نشان‌دهنده جذب گسترده افرادی با تحصیلات ابتدایی و متوسط و همچنین مهارت‌های پایه کشاورزی است، در حالی که حضور رشته‌های علمی مانند ریاضی، بیولوژی، کیمیا، فیزیک و تکنالوژی معلوماتی محدودتر است و جمعاً بخش کوچکی از نیروی کار را تشکیل می‌دهند. رشته‌های مهندسی و تخصصی مانند انجینیری ساختمانی، انرژی، جیولوجی معدن، سرک‌سازی، برق و هایدرولوژی نیز بسیار کم هستند که نشان می‌دهد ظرفیت فنی و مهندسی ادارات محدود است و می‌تواند بر اجرای پروژه‌های توسعه‌ای تأثیرگذار باشد. علاوه بر این، رشته‌های مدیریتی و اداری شامل اداره و تجارت، اداره و مدیریت، اداره عامه و دیپلوماسی در شمار اندکی نمایندگی شده‌اند که کمبود نیروی متخصص مدیریتی را نشان می‌دهد و ممکن است بهره‌وری و سازماندهی ادارات را محدود کند. حضور رشته‌های پزشکی و سلامت مانند نرسینگ، طب معالجوی عمومی، فارمسی و صحت عامه نیز بسیار محدود است و این امر می‌تواند بر کیفیت خدمات بهداشتی و درمانی ادارات تأثیر بگذارد. در نهایت، رشته‌های علوم اجتماعی و حقوقی همچون حقوق و علوم سیاسی، جامعه‌شناسی، ژورنالیزم و ارتباطات عامه نیز در تعداد اندک دیده می‌شوند که بیانگر کمبود تخصص در زمینه تصمیم‌گیری‌های قانونی، ارتباطات و توسعه اجتماعی است. به طور کلی، ترکیب تحصیلات کارکنان نشان‌دهنده تمرکز بالای ادارات بر نیروهای دینی و عمومی است و در مقابل، تخصص‌های فنی، علمی، مهندسی، مدیریتی و بهداشتی به شدت محدود هستند که این امر می‌تواند چالش‌هایی در توسعه و اجرای پروژه‌های تخصصی و علمی ایجاد کند.

رشته تحصیلی کارکنان موجود ادارات امارتی و خصوصی در ولایت ارزگان						
شماره	رشته تحصیلی	تعداد	شماره	رشته تحصیلی	تعداد	شماره
1	علوم دینی	269	20	اقتصاد ملی	6	
2	عمومی (دوازده پاس)	72	21	حقوق و علوم سیاسی	5	
3	زراعت عمومی	71	22	شرعیات	5	
4	ریاضی	39	23	ژورنالیزم	4	
5	۱۴ پاس	28	24	اداره و دیپلوماسی	3	
6	بیولوژی	36	25	اکرانومی	3	
7	ادبیات پشتو	35	26	تعلیم و تربیه	3	
8	انجینیری ساختمانی	22	27	انجینیری جیولوجی معدن	2	
9	تکنالوژی معلوماتی	21	28	انجینیری سرک سازی	2	
10	ادبیات انگلیسی	17	29	طب معالجوی عمومی	2	
11	کیمیا	17	30	فزیک	2	
12	نرسینگ	13	31	اداره عامه	1	
13	انجینیری انرژی	11	32	ارتباطات عامه	1	
14	اداره و تجارت	10	33	انجینیری ساختمانی	1	
15	قضا و خازنوالی	8	34	انجینیری برق	1	
16	محاسبه	8	35	جامعه شناسی	1	
17	اداره و مدیریت	7	36	انجینیری هایدرولوژی	1	
18	فارمسی	7	37	صحت عامه	1	
19	فقه و قانون	7	38	وترنری	1	
				جمله شد کارکنان موجود	753	

جدول 82: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات ارزگان

2.29.4. نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات ارزگان

تحلیل جدول (85)، نشان می دهد که در وضعیت کنونی ادارات امارتی و خصوصی ولایت ارزگان بیشترین نیاز به نیروی انسانی در حوزه اداره و مدیریت متمرکز است، با سهم ۱۵,۱٪، که بیانگر اهمیت توانمندی مدیریتی و سازماندهی در عملکرد ادارات است. پس از آن، تکنالوژی معلوماتی با ۶,۵٪ و اداره عامه و کمپیوتر ساینس عمومی هر کدام حدود ۵,۹٪ قرار دارند که نشان می دهد نیاز به مهارت های دیجیتال و فناوری اطلاعات در ادارات شروع به رشد کرده است، اما هنوز نسبت به مهارت های مدیریتی کمتر است. اقتصاد ملی و رشته های مهندسی مانند انجینری ساختمانی و جیولوجی معدن با درصدهای حدود ۴٪ تا ۳٪ جایگاه بعدی را دارند و بیانگر نیاز محدود اما موجود به تخصص های اقتصادی و فنی است. رشته های دیگری مانند زراعت عمومی، حقوق و علوم سیاسی، ریاضی، سیستم های معلوماتی، طب معالجوی عمومی و برخی رشته های علمی و دینی درصدهای پایین تری دارند که نشان می دهد این حوزه ها فعلاً اولویت های ثانویه در استخدام ها هستند.

پیش بینی نیازهای آینده، روند تحول نیازهای نیروی انسانی را نشان می دهد که به سمت افزایش سهم رشته های مدیریتی و فنی حرکت می کند. اداره و مدیریت با افزایش به ۱۷,۶٪ همچنان در صدر است و تکنالوژی معلوماتی با جهش به ۱۱,۸٪ جایگاه دوم را به خود اختصاص می دهد، که نشان دهنده رشد روزافزون اهمیت مهارت های تکنالوژی و دیجیتال در ساختار اداری است. رشته های مهندسی مانند انجینری ساختمانی و جیولوجی معدن نیز سهم بیشتری پیدا می کنند و بیانگر افزایش پروژه های توسعه ای و نیاز به تخصص های مهندسی برای مدیریت زیر ساخت ها است. همچنین کمپیوتر ساینس عمومی و اداره عامه نیز سهم قابل توجهی خواهند داشت و این روند تأکید بر مهارت های ترکیبی مدیریتی و تکنالوژی دارد.

از سوی دیگر، رشته های پزشکی، علوم پایه، علوم دینی و تخصص های سنتی همچنان مورد نیاز خواهند بود اما سهم آن ها نسبت به رشته های مدیریتی و فنی کاهش می یابد. این نشان می دهد که در آینده، اولویت ادارات به نیروی متخصص، متکی بر مهارت های مدیریتی، فناوری اطلاعات، مهندسی و علوم کاربردی خواهد بود و رشته های سنتی و کمتر تخصصی نقش مکمل خواهند داشت.

در نتیجه، تحلیل کلی بیانگر این است که برای تطبیق با نیازهای آینده ولایت ارزگان، لازم است برنامه ریزی آموزشی و ظرفیت سازی در حوزه های مدیریت، تکنالوژی معلوماتی، مهندسی و علوم پایه تقویت شود تا نیروی انسانی ماهر و کارآمد برای تحقق پروژه های توسعه ای و مدیریتی در ادارات فراهم گردد و کمبود تخصص ها در حوزه های فنی و علمی جبران شود. همچنین این داده ها می توانند به سیاست گذاران و مسئولان آموزشی کمک کنند تا اولویت های آموزشی و استخدامی را به سمت رشته های با ارزش افزوده بالا هدایت کنند.

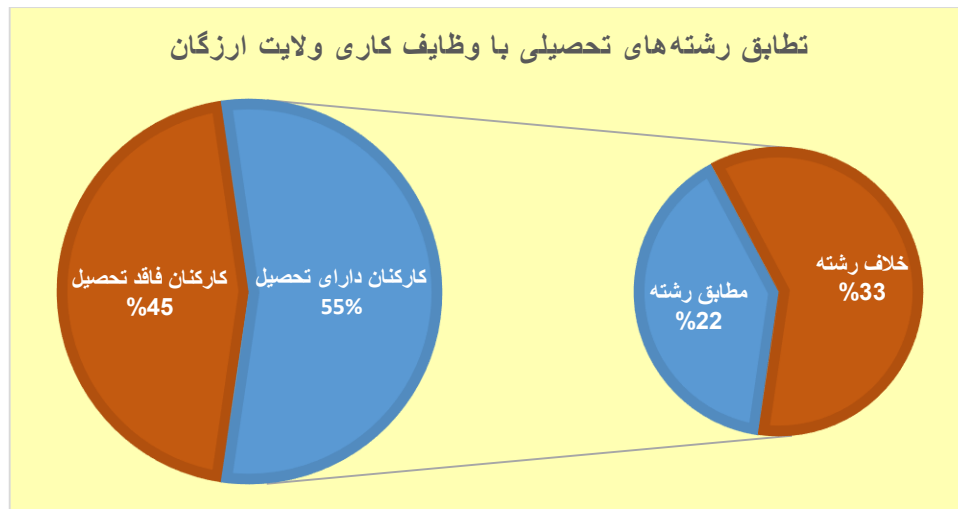
نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات ولایت ارزگان					
شماره	نیاز رشته تحصیلی فعلی	فیصدی	شماره	نیاز رشته تحصیلی در آینده	فیصدی
1	اداره او مدیریت	15.1%	1	اداره و مدیریت	17.6%
2	تکنالوژی معلوماتی	6.5%	2	تکنالوژی معلوماتی	11.8%
3	اداره عامه	5.9%	3	انجینری ساختمانی	7.4%
4	کمپیوتر ساینس عمومی	5.9%	4	کمپیوتر ساینس عمومی	7.4%
5	اقتصاد ملی	4.3%	5	اداره عامه	5.1%
6	انجینری ساختمانی	4.3%	6	انجینری جیولوجی معدن	4.4%
7	اداره و تجارت	3.8%	7	ریاضی	2.9%
8	زراعت عمومی	3.8%	8	اداره و تجارت	2.9%
9	انجینری جیولوجی معدن	3.2%	9	طب معالجوی عمومی	2.9%
10	حقوق و علوم سیاسی	3.2%	10	محاسبه	2.9%
11	ریاضی	3.2%	11	فزیک	2.2%
12	سیستم های معلوماتی	3.2%	12	قضا و خازنوالی	2.2%
13	طب معالجوی عمومی	2.7%	13	ادبیات انگلیسی	2.2%
14	علوم دینی	2.7%	14	ادبیات پشتو	2.2%

2.2%	انجینری مهندسی	15	2.7%	فارمسی	15
2.2%	فارمسی	16	2.7%	فزیک	16
2.2%	کیمیا	17	2.7%	محاسبه	17
2.2%	فقه و قانون	18	2.2%	شرعیات	18
1.5%	اقتصاد ملی	19	2.2%	فقه و قانون	19
1.5%	حفاظت نباتات	20	2.2%	قضا و ژانوالی	20
1.5%	شرعیات	21	1.6%	ادبیات انگلیسی	21
1.5%	علوم دینی	22	1.6%	امور مالی و بانکی	22
1.5%	امور مالی و بانکی	23	1.6%	نرسینگ	23
1.5%	محاسبه	24	1.1%	انجینری مهندسی	24
0.7%	دیتابیس	25	1.1%	انجینری برق	25
0.7%	انجینری انرژی	26	1.1%	دیتابیس	26
0.7%	بیولوژی	27	1.1%	روان شناسی	27
0.7%	تربیت بدنی	28	1.1%	کیمیا	28
0.7%	حقوق و علوم سیاسی	29	1.1%	لابراتوار	29
0.7%	نرسینگ	30	1.1%	وترنری	30
0.7%	زراعت	31	0.5%	ادبیات پشتو	31
0.7%	زمین شناسی	32	0.5%	انجینرسی الکتروتخنیک	32
0.7%	سیستم های معلوماتی	33	0.5%	انجینری انرژی	33
0.7%	لابراتوار	34	0.5%	انجینری آب رسانی	34
0.7%	وترنری	35	0.5%	انجینری سرک سازی	35
			0.5%	انجینری هایدرولوژی	36
			0.5%	بیولوژی	37
			0.5%	محیط زیست	38
			0.5%	زمین شناسی	39

جدول 83: نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات ارزگان

3.29.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات ارزگان

تحلیل گراف (41) نشان می دهد که در ولایت ارزگان حدود ۵۵٪ کارکنان دارای تحصیلات عالی هستند و ۴۵٪ دیگر فاقد تحصیلات عالی می باشند، که این خود بیانگر سهم نسبتاً بالای نیروی انسانی تحصیل کرده است. با این حال، تنها ۲۲٪ کارکنان در مشاغل خود مطابق رشته تحصیلی فعالیت می کنند و ۳۳٪ کارکنان در وظایف کاری خلاف رشته تحصیلی مشغول اند، یعنی تقریباً یک سوم نیروی کار از تخصص خود استفاده نمی کند. این داده ها نشان می دهد که با وجود تحصیلات عالی در نیمی از کارکنان، تطابق میان تخصص و وظیفه کاری پایین است و بخش بزرگی از نیروی انسانی به دلایل مختلف، از جمله کمبود تخصص محلی یا مدیریت استخدام غیرتخصصی، در مشاغل غیرمرتبط مشغول به کار هستند. این وضعیت می تواند بر بهره وری ادارات و کیفیت خدمات ارائه شده تأثیر منفی بگذارد و ضرورت برنامه ریزی هدفمند برای تطبیق بهتر تخصص ها با وظایف کاری را برجسته می سازد.



گراف 41: تطابق رشته‌های تحصیلی با وظایف کاری ولایت ارزگان

4.29.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای ارزگان

تحلیل تطابق رشته‌های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان امارتی و خصوصی ولایت ارزگان بر اساس سکتورها نشان می‌دهد که میزان هماهنگی تخصص با نوع وظیفه در بخش‌های مختلف یکسان نیست. در سکتور صحت عامه، شفاخانه‌ها، امبولانس و انسیتیوت‌های صحتی) بیشترین میزان تطابق مشاهده می‌شود، زیرا اکثریت کارکنان دارای رشته‌های نرسنگ، فارمسی، لابراتوار و بیولوژی می‌باشند. در سکتور معارف نیز سطح نسبتاً مناسب تطابق وجود دارد، هرچند حضور فارغان رشته‌های غیرتدریسی نشان‌دهنده کمبود تخصص‌های مشخص تعلیمی است. در سکتور تخنیک و زیربنایی (فواید عامه، شهرسازی، آب و انرژی، مخابرات و انکشاف دهات) بخشی از کارکنان دارای رشته‌های انجینیری و کمپیوتر ساینس اند، اما هنوز تعداد قابل ملاحظه‌ای از کارمندان با رشته‌های غیرمرتبط ایفای وظیفه می‌کنند که بر کیفیت خدمات تخنیک تأثیر می‌گذارد. در مقابل، در سکتورهای اداری، اجتماعی و برخی ادارات ملکی بیشترین عدم تطابق دیده می‌شود، زیرا شمار زیادی از کارکنان با رشته‌های علوم دینی، ادبیات یا زراعت در بست‌های اداری و تخصصی استخدام شده‌اند. به طور کلی، تحلیل سکتوری نشان می‌دهد که تنها بخشی از نیروی انسانی مطابق تخصص به کار گماشته شده و عدم تطابق رشته تحصیلی با وظیفه کاری به‌ویژه در ادارات اداری و غیرتخصصی بیشتر بوده که می‌تواند بر مؤثریت اجراءات اداری و کیفیت عرضه خدمات عامه تأثیر منفی داشته باشد.

5.29.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات ارزگان

تحلیل جدول (86)، کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی در ولایت ارزگان نشان می‌دهد که بیشترین کمبود نیروی انسانی در رشته‌های علمی و فناوری مشاهده می‌شود؛ به ویژه کمپیوتر ساینس عمومی با ۳۲۶ نفر کمبود، ریاضی با ۲۵۷ نفر، کیمیا با ۲۴۵ نفر و فیزیک با ۲۳۱ نفر، که بیانگر کمبود شدید نیروی متخصص در زمینه علوم پایه و تکنالوژی معلوماتی است. پس از آن، ادبیات پشتو با ۲۱۵ نفر و اداره و مدیریت با ۷۴ نفر کمبود، نشان می‌دهد که نیاز به متخصصان زبانی و مدیریتی نیز قابل توجه است، هرچند نسبت به علوم پایه و تکنالوژی کمتر است. سایر رشته‌های علوم زیستی و مهندسی مانند بیولوژی، فقه و قانون، انجینیری ساختمانی و اقتصاد ملی نیز کمبودهایی بین ۳۰ تا ۱۹ نفر دارند که نشان‌دهنده نیاز متوسط به این تخصص‌ها است. کمبود در رشته‌های تخصصی‌تر مانند انجینیری جیولوجی معدن، نرسینگ، وترنری، ادبیات انگلیسی و مهندسی انرژی بین ۳ تا ۴ نفر، و رشته‌های نادرتر مانند لابراتوار، دیتابیس، روانشناسی، زمین‌شناسی، طب معالجوی عمومی و فارمسی تنها ۱ تا ۲ نفر کمبود نشان می‌دهد که این حوزه‌ها به شکل پراکنده و محدود تحت فشار کمبود نیروی انسانی قرار دارند. به طور کلی، تحلیل نشان می‌دهد که کمبود نیروی انسانی در ولایت ارزگان بیشتر در زمینه علوم پایه، تکنالوژی معلوماتی و علوم مدیریتی است و رشته‌های فنی و تخصصی دیگر به صورت پراکنده کمبود دارند. این الگو بر ضرورت برنامه‌ریزی بلندمدت برای تربیت و جذب متخصصان در حوزه‌های علوم پایه، تکنالوژی، مهندسی و مدیریت تأکید می‌کند تا ادارات بتوانند نیازهای عملیاتی و توسعه‌ای خود را تأمین کنند و کمبودهای فعلی جبران شود.

تعداد کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی به تفکیک رشته تحصیلی در ولایت ارزکان

شماره	رشته تحصیلی	تعداد	شماره	رشته تحصیلی	تعداد
1	کمپیوتر ساینس عمومی	۳۲۶	23	انجینیری جیولوجی معدن	۴
2	ریاضی	۲۵۷	24	کدستر	۴
3	کیمیا	۲۴۵	25	محیط زیست	۴
4	فزیک	۲۳۱	26	نرسینک	۴
5	ادبیات پشتو	۲۱۵	27	وترنری	۴
6	اداره او مدیریت	۷۴	28	ادبیات انگلیسی	۳
7	بیولوژی	۳۰	29	انجینیری انرژي	۳
8	فقه و قانون	۲۹	30	لابراتور	۳
9	انجینیری ساختمانی	۲۱	31	لابراتوار	۲
10	اقتصاد ملی	۱۹	32	ادبیات دری	۲
11	فوتوگرافی	۸	33	انجینیری هایدروتکنیک	۲
12	تفسیر و حدیث	۸	34	تعلیم و تربیه	۲
13	حقوق	۸	35	دیتابیس	۲
14	قضا و خانونالی	۸	36	روانشناسی	۲
15	اداره و تجارت	۷	37	زراعت عمومی	۲
16	امور مالی و بانکی	۷	38	ویب دیزایننگ	۲
17	محاسبه	۷	39	اداره و پالیسی	۱
18	انجینیری مهندسی	۵	40	اقتصاد و توسعه زراعتی	۱
19	باغداری	۵	41	انجینیری جیودیزی	۱
20	تربیت بدنی	۵	42	زمین شناسی	۱
21	تکنالوژی معلوماتی	۵	43	طب معالجوی عمومی	۱
22	علوم دینی	۵	44	فارمسی	۱

جدول 84: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات ارزکان

30.4 ولایت کتر

در این تحلیل، وضعیت رشته‌های تحصیلی کارکنان ادارات امارتی و خصوصی ولایت کتر مورد مطالعه قرار گرفته است. نتایج نشان می‌دهد که ساختار نیروی انسانی این ولایت بیشتر بر علوم دینی و تحصیلات عمومی متمرکز بوده و در کنار آن، رشته‌های مدیریتی و اداری نیز جایگاه قابل توجهی دارند. با این حال، سهم رشته‌های فنی، مهندسی، طبی و تکنالوژی معلوماتی نسبتاً محدود است که نشان‌دهنده عدم توازن در ترکیب تخصصی نیروی کار می‌باشد.

همچنین مطالعه نیازسنجی فعلی و آینده نشان می‌دهد که ادارات کتر در مسیر حرکت به سوی تقویت مدیریت، تکنالوژی معلوماتی و مهارت‌های فنی قرار دارند و در آینده تقاضا برای رشته‌های کاربردی و تخصصی به‌گونه قابل توجهی افزایش خواهد یافت. در کنار آن، ارزیابی تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری نیز بیانگر وجود فاصله میان تخصص و نوع وظایف در بخش قابل توجهی از ادارات است. به‌طور کلی، این تحلیل نشان می‌دهد که برای ارتقای کارایی ادارات و پاسخ‌گویی به نیازهای توسعه‌ای ولایت کتر، تقویت رشته‌های مدیریتی، تخنیکی و تکنالوژیکی و بهبود تطابق تخصص با وظایف کاری یک ضرورت اساسی به شمار می‌رود.

1.30.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات کتر

تحلیل جدول (87)، رشته‌های تحصیلی کارکنان ادارات امارتی و خصوصی ولایت کُنر نشان می‌دهد که توزیع تحصیلی نیروی انسانی این ولایت نابرابر و تا حد زیادی سنتی است. بیشترین شمار کارکنان در رشته علوم دینی (۱۳۹ نفر) و آموزش عمومی دوازده‌پاس (۱۰۹ نفر) قرار دارند، که تقریباً یک سوم کل نیروی انسانی را شامل می‌شود. این امر نشان‌دهنده غلبه تحصیلات مذهبی و آموزش عمومی بر دیگر رشته‌هاست و می‌تواند بر رویکرد تصمیم‌گیری و مدیریت در ادارات تأثیر داشته باشد، زیرا غالب کارکنان از دیدگاه‌های تخصصی فنی و علمی محدود بهره‌مندند. رشته‌های اداره و تجارت (۸۶ نفر)، اداره و دیپلماسی (۵۵ نفر) و ادبیات پشتو (۴۴ نفر) نیز جایگاه قابل توجهی دارند، که نشان‌دهنده تمرکز نسبی بر مهارت‌های اداری، مدیریتی و زبانی است. این رشته‌ها می‌توانند در بهبود کارایی ادارات و ارتباطات داخلی و خارجی نقش داشته باشند، اما همچنان کافی نیستند تا کمبودهای تخصصی را جبران کنند.

از سوی دیگر، رشته‌های مهندسی، علوم طبیعی و پزشکی شامل انجینری ساختمانی (۲۶ نفر)، انجینری برق (۲۴ نفر)، اگرانومی (۲۳ نفر)، طب معالجوی عمومی (۱۰ نفر) و فارمسی (۶ نفر) نسبتاً کم جمعیت هستند. این نشان می‌دهد که ولایت کُنر از نظر نیروی انسانی ماهر در حوزه‌های فنی و تخنیکی محدودیت دارد و ممکن است برای توسعه زیربنایها، خدمات بهداشتی و کشاورزی با چالش مواجه شود.

همچنین رشته‌های کم‌تر رایج مانند روانشناسی (۳ نفر)، علوم اجتماعی (۲ نفر)، انجینری نرم‌افزار (۱ نفر) و امور مالی و بانکی (۱ نفر) نشان‌دهنده فقدان تخصص‌های مدرن و نیاز به سرمایه‌گذاری در حوزه‌های علمی و فناوری‌های نوین است. وجود تعداد کم در رشته‌های پیشرفته و تکنولوژیک می‌تواند محدودیت‌هایی برای برنامه‌ریزی بلندمدت، دیجیتالی‌سازی و بهره‌وری اقتصادی ایجاد کند.

به‌طور کلی، جدول نشان می‌دهد که ساختار تحصیلی کارکنان کُنر بیش از حد سنتی و مذهبی محور است، رشته‌های مدیریتی متوسط‌اند، و حوزه‌های فنی، علمی و مدرن کم‌توسعه یافته‌اند. این وضعیت ضرورت دارد تا با سیاست‌های آموزشی و تربیتی هدفمند، برنامه‌های توانمندسازی و جذب نیروی متخصص، ظرفیت علمی و تخنیکی ولایت تقویت شود.

رشته تحصیلی کارکنان موجود ادارات امارتی و خصوصی در ولایت کُنر					
شماره	رشته تحصیلی	تعداد	شماره	رشته تحصیلی	تعداد
1	دینی علوم	139	28	محاسبه	7
2	عمومی (دوازده پاس)	109	29	فارمسی	6
3	اداره و تجارت	86	30	کمپیوترسیانس عمومی	6
4	اداره و دیپلوماسی	55	31	تاریخ	6
5	ادبیات پشتو	44	32	جغرافیه	5
6	اقتصاد ملی	33	33	لابراتوار	5
7	انجینری ساختمانی	26	34	فوق بکلوریا	4
8	شرعیات	25	35	باغداری	4
9	انجینری برق	24	36	حقوق و علوم سیاسی	4
10	اگرانومی	23	37	روانشناسی	3
11	قضا و ځارنوالی	20	38	بیولوژی	3
12	ادبیات انگلیسی	18	39	علوم حیوانی	3
13	فقه و قانون	18	40	علوم اجتماعی	2
14	تکنالوژی معلوماتی	18	41	انجینری مواد غذایی	2
15	حفاظت نباتات	15	42	ساینس	2
16	ادبیات عربی	14	43	انجینری برق	2
17	ریاضی	13	44	ثقافت اسلامی	2
18	فزیک	13	45	انجینری جیولوژی معادن	2
19	هارتیکلچر	12	46	وترنری	2

1	امور مالی و بانکی	47	11	نرسینگ	20
1	انجینری آب رسانی	48	10	تفسیر و حدیث	21
1	تربیت بدنی	49	10	طب معالجوی عمومی	22
1	انجینری نرم افزار	50	10	اداره و مدیریت	23
1	زراعت عمومی	51	10	توسعه زراعتی	24
1	قابلیگی	52	8	کیمیا	25
1	محیط ریست	53	7	ژورنالیزم	26
			7	مالداری	27

جدول 85: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات کتر

2.30.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات کتر

تحلیل جدول (88)، نشان می‌دهد که ساختار نیازهای تحصیلی در ادارات امارتی و خصوصی ولایت کتر یک تصویر چندلایه از وضعیت فعلی و آینده نیروی انسانی ارائه می‌دهد. در حال حاضر، بیشترین نیاز به اداره و مدیریت (۱۶٪) و اداره و تجارت (۱۴٪) است، که اهمیت مهارت‌های مدیریتی، سازماندهی، برنامه‌ریزی و کارآفرینی را نشان می‌دهد. این تمرکز بیانگر آن است که بسیاری از چالش‌های کنونی ادارات، ضعف در مدیریت مؤثر، برنامه‌ریزی منابع و هماهنگی بین بخشی است و بدون تقویت این مهارت‌ها، کارایی و بهره‌وری ادارات محدود خواهد ماند. تکنالوژی‌های اطلاعاتی (۷٪) نیز در رتبه سوم قرار دارد، که نیاز به دیجیتالی‌سازی، ثبت داده‌ها و بهره‌گیری از سیستم‌های اطلاعاتی را برجسته می‌کند. رشته‌های احصائیه (۵٪)، ریاضی (۵٪) و فقه و قانون (۵٪) نشان‌دهنده اهمیت تصمیم‌گیری مبتنی بر داده، تحلیل آماری و رعایت قوانین و مقررات است.

در پیش‌بینی نیازهای آینده، روند جالبی مشاهده می‌شود: اداره و تجارت (۱۵٪)، تکنالوژی‌های اطلاعاتی (۱۲٪) و اداره و مدیریت (۱۲٪) همچنان محور نیازهای اداری خواهند بود، اما سهم رشته‌های مهندسی مانند انجینری ساختمانی (۱۰٪) و انجینری برق و جیولوژی معادن (هر کدام ۳٪) افزایش می‌یابد. این تغییر نشان می‌دهد که اداره‌ها و نهادهای خصوصی به تدریج به سمت توسعه زیرساخت‌های فنی و پروژه‌های عمرانی حرکت خواهند کرد و کمبود نیروی مهندسی ماهر باید جبران شود. همچنین پیش‌بینی افزایش سهم رشته‌های حقوق و علوم سیاسی (۵٪) و ماندگاری رشته‌های فرهنگی و دینی، اهمیت توسعه حاکمیت قانون، شفافیت اداری و تقویت فرهنگ سازمانی را یادآور می‌شود.

تحلیل تطبیقی نشان می‌دهد که سهم رشته‌های فنی و علمی در آینده افزایش خواهد یافت و تمرکز بر مدیریت و تجارت همچنان حفظ می‌شود، اما نسبت به حال، نیاز به نیروی متخصص با مهارت‌های مدرن و فنی بیشتر خواهد شد. این تغییرات بازتاب‌دهنده حرکت کتر به سمت ادارات دیجیتالی، توسعه زیرساختی و مدیریت مبتنی بر داده‌ها است. همچنین رشته‌هایی مانند علوم دینی، شرعیات، ادبیات و ژورنالیزم در هر دو حالت، سهم کمتری دارند ولی نقش آن‌ها در آموزش، فرهنگ و رسانه پایدار خواهد ماند.

به طور کلی، تحلیل نشان می‌دهد که برای توسعه پایدار ولایت کتر، تقویت مهارت‌های مدیریتی، تجاری و تکنالوژی‌های اطلاعاتی همزمان با سرمایه‌گذاری در رشته‌های فنی و علمی ضروری است. این روند علاوه بر افزایش بهره‌وری ادارات، توان پاسخ‌دهی به نیازهای جمعیتی و پروژه‌های توسعه‌ای را نیز ارتقا می‌دهد.

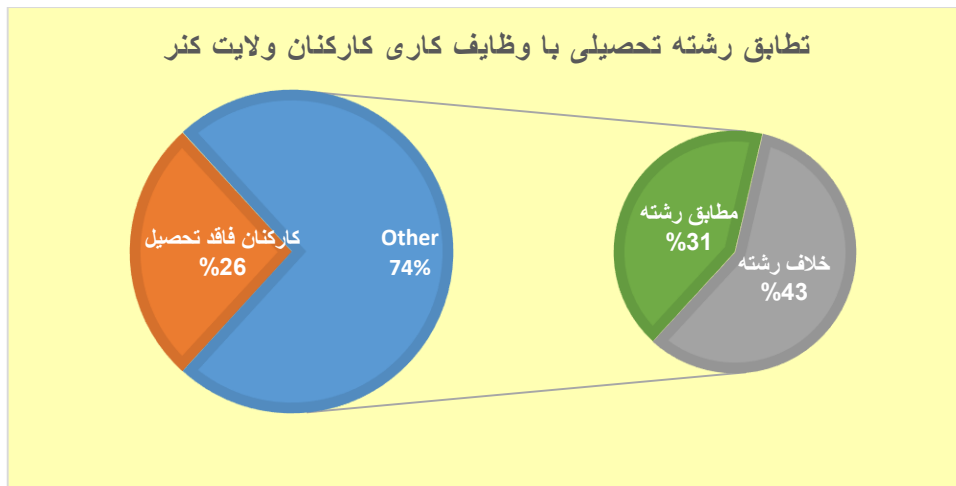
نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات امارتی و خصوصی ولایت کتر					
شماره	نیاز رشته تحصیلی فعلی	فیصدی	شماره	نیاز رشته تحصیلی در آینده	فیصدی
1	اداره و مدیریت	16%	1	اداره و تجارت	15%
2	اداره و تجارت	14%	2	تکنالوژی‌های اطلاعاتی	12%
3	تکنالوژی‌های اطلاعاتی	7%	3	اداره و مدیریت	12%
4	احصائیه	5%	4	انجینری ساختمانی	10%
5	شرعیات عمومی	5%	5	حقوق و علوم سیاسی	5%
6	علوم دینی	5%	6	علوم دینی	5%

5%	شرعیات عمومی	7	5%	فقه و قانون	7
4%	ادبیات پشتو	8	5%	ریاضی	8
4%	ژورنالیزم	9	5%	انجینری نرم افزار	9
3%	انجینری جیولوژی معادن	10	3%	طب معالجوی عمومی	10
2%	اداره و دیپلوماسی	11	3%	انجینری جیولوجی معدن	11
2%	اگرانومی	12	3%	محیط زیست	12
3%	انجینری برق	13	2%	اداره و دیپلوماسی	13
2%	اقتصاد ملی	14	2%	اگرانومی	14
1%	احصایه	15	2%	انجینری برق	15
1%	روانشناسی	16	2%	بیولوژی	16
1%	تربیت بدنی	17	2%	ادبیات پشتو	17
1%	تفسیر و حدیث	18	2%	تفسیر و حدیث	18
1%	باغداری و جنگلات	19	2%	باغداری و جنگلات	19
1%	محیط زیست	20	2%	ژورنالیزم	20
1%	علوم دینی	21	2%	انجینری ساختمانی	21
1%	فارمسی	22	2%	فزیک	22
1%	فقه و قانون	23	2%	کیمیا	23
1%	کمپیوتر ساینس عمومی	24	2%	اقتصاد ملی	24
1%	کیمیا	25	2%	هارتیکلچر	25
1%	نرسینگ	26	2%	ویب ډیزاینر	26
1%	هارتیکلچر	27	2%	حفاظت نباتات	27

جدول 86: نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات کنر

3.30.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات کنر

بر اساس داده‌های شکل ذیل، وضعیت تطابق رشته‌های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ولایت کنر نشان می‌دهد که بخش قابل توجهی از کارکنان دارای تحصیلات عالی می‌باشند. به گونه‌ای که ۷۴ درصد کارکنان دارای تحصیلات عالی بوده و تنها ۲۶ درصد فاقد تحصیلات عالی هستند؛ این موضوع بیانگر آن است که سطح تحصیلات در میان کارکنان ادارات این ولایت نسبتاً مناسب می‌باشد. با وجود این، در بخش تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری مشاهده می‌شود که تنها ۳۱ درصد کارکنان در بخش‌های مرتبط با رشته تحصیلی خود فعالیت می‌کنند، در حالی که ۴۳ درصد کارکنان در وظایفی مصروف هستند که با رشته تحصیلی آنان مطابقت ندارد. این وضعیت نشان می‌دهد که با وجود سطح دارای تحصیلات نسبتاً خوب است، مشکل عدم تطابق تخصص با وظیفه در ادارات ولایت کنر وجود دارد که می‌تواند بر کارایی، تخصص‌گرایی و کیفیت ارائه خدمات اداری تأثیر بگذارد. بنابراین توجه به اصل شایسته‌سالاری و استخدام افراد در بخش‌های مرتبط با رشته تحصیلی آنان می‌تواند به بهبود عملکرد ادارات و افزایش بهره‌وری کمک نماید.



گراف 42: رشته های تحصیلی مورد نیاز فعلی و آینده در ادارات کتر

4.30.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای کتر

تحلیل سکتوری داده‌ها نشان می‌دهد که میزان تطابق و عدم تطابق رشته‌های تحصیلی با وظایف کاری در ادارات مختلف ولایت کتر یکسان نیست و در برخی بخش‌ها این تطابق بیشتر و در برخی دیگر کمتر مشاهده می‌شود. به طور کلی، بخش‌های تخنیکی و تخصصی مانند زراعت و مالداري، صحت عامه، شرکت برشنا، فواید عامه، و برخی بخش‌های تخنیکی در پوهنتون و انرژی بیشتر دارای کارکنانی هستند که رشته تحصیلی آنان با وظایف کاری شان مطابقت دارد. برای مثال در بخش صحت عامه حضور داکتران، نرس‌ها، لابراتوار و فارمست‌ها نشان می‌دهد که بیشتر کارکنان دارای تخصص مرتبط با وظیفه می‌باشند. همچنان در بخش‌های زراعت و مالداري وجود رشته‌هایی مانند اگرانومی، هارتیکلچر، حیوانی علوم و مالداري بیانگر سطح نسبتاً بالای تطابق رشته با وظیفه است.

در مقابل، بخش‌های اداری، فرهنگی و برخی نهادهای خدماتی بیشتر با مشکل عدم تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری مواجه هستند. در اداراتی مانند اطلاعات و فرهنگ، شاروالی، ترانسپورت، احصائیه و معلومات، برخی بخش‌های مقام ولایت و تعدادی از ادارات اداری، رشته‌های تحصیلی متنوعی مانند ادبیات، دینی علوم، اداره تجارت، دیپلوماسی، یا حتی رشته‌های غیرمرتبط در وظایفی به کار گرفته شده‌اند که با تخصص اصلی آنان ارتباط مستقیم ندارد. همچنین در برخی بخش‌ها مانند امر بالمعروف، صنعت و تجارت و تعدادی از واحدهای اداری، سهم کارکنان با رشته‌های غیرمرتبط نسبتاً بیشتر مشاهده می‌شود.

به طور کلی، این تحلیل سکتوری نشان می‌دهد که بیشترین تطابق رشته تحصیلی با وظیفه در بخش‌های تخنیکی و مسلکی مانند صحت، زراعت، انرژی و انجیری وجود دارد، در حالی که بیشترین عدم تطابق در بخش‌های اداری، مدیریتی و فرهنگی دیده می‌شود. این وضعیت بیانگر آن است که در استخدام و توزیع نیروی انسانی در برخی ادارات، اصل تخصص و تناسب رشته تحصیلی با وظیفه به طور کامل رعایت نشده است؛ موضوعی که می‌تواند بر کارایی، کیفیت خدمات و بهره‌وری ادارات تأثیرگذار باشد. به همین دلیل، تقویت سیستم استخدام مبتنی بر تخصص و استفاده از نیروی انسانی مطابق با رشته تحصیلی در هر سکتور می‌تواند به بهبود عملکرد ادارات در ولایت کتر کمک نماید.

5.30.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات کتر

بر اساس جدول (89)، کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی ولایت کتر، بیشترین کمبود در علوم دینی (۱۹ نفر)، اداره و مدیریت (۱۶ نفر) و تکنالوژی معلوماتی (۱۶ نفر) مشاهده می‌شود که نشان می‌دهد علاوه بر اهمیت مدیریت و مهارت‌های اداری، کمبود نیروی متخصص در حوزه دیجیتال و تکنالوژی معلوماتی یک چالش جدی است. پس از آن، کمبودهای متوسط در رشته‌های اقتصاد ملی (۸ نفر)، اداره و تجارت (۷ نفر) و اداره و دیپلماسی (۵ نفر) به چشم می‌خورد که نیاز به تقویت مهارت‌های اقتصادی، تجاری و دیپلماتیک را برجسته می‌کند. سایر رشته‌ها مانند فقه و قانون، تفسیر و حدیث، مهندسی مکانیک و حقوق و علوم سیاسی نیز هر کدام با کمبود ۴ تا ۵ نفر، نشان‌دهنده نیاز به تقویت نیروی انسانی در حوزه‌های قانونی، مذهبی و فنی است.

رشته‌هایی با کمبود اندک، شامل ادبیات پشتو، ریاضی، ژورنالیزم، مهندسی، امور مالی، بیولوژی، تربیت بدنی و برخی رشته‌های علمی و مهندسی دیگر هستند که هر کدام تنها یک یا دو نفر کمبود دارند، اما این کمبودهای جزئی نیز در مجموع بر توانایی ادارات در ارائه خدمات تخصصی تأثیرگذار است.

به‌طور کلی، کمبودهای اصلی در سه حوزه علوم دینی، مدیریت و تکنالوژی معلوماتی تمرکز یافته‌اند و علاوه بر آن، کمبود نیروی اقتصادی، حقوقی و فنی نشان‌دهنده نیاز فوری به برنامه‌ریزی آموزشی و جذب متخصصان است. این وضعیت بیانگر آن است که برای ارتقای عملکرد ادارات و پاسخ‌دهی به نیازهای جامعه، توسعه نیروی انسانی در حوزه‌های مدیریتی، فناوری و علوم پایه و کاربردی ضرورت دارد.

تعداد کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی به تفکیک رشته تحصیلی در ولایت کنر					
شماره	رشته تحصیلی	تعداد	شماره	رشته تحصیلی	تعداد
1	علوم دینی	19	15	ادبیات پشتو	2
2	اداره و مدیریت	16	16	ریاضی	2
3	تکنالوژی معلوماتی	16	17	ژورنالیزم	2
4	اقتصاد ملی	8	18	انجینری مهندسی	2
5	اداره و تجارت	7	19	امور مالی و بانکی	1
6	اداره و دیپلوماسی	5	20	بیولوژی	1
7	تفسیر و حدیث	5	21	تربیت بدنی	1
8	فقه و قانون	5	22	انجینری برق	1
9	انجینری میخانیک	5	23	اداره عامه	1
10	حقوق و علوم سیاسی	4	24	فزیک	1
11	انجینری ساختمانی	4	25	اقتصاد زراعتی	1
12	محاسبه	3	26	کیمیا	1
13	اگرانومی	3	27	احصائیه	1
14	کمپیوترسیانس عمومی	2	28	انجینری هایدرولوژی	1

جدول 87: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات کنر

4.31 ولایت سرپل

در این تحلیل، وضعیت رشته‌های تحصیلی کارکنان ادارات امارتی و خصوصی ولایت سرپل مورد مطالعه قرار گرفته است تا تصویر روشن‌تری از ترکیب منابع انسانی موجود، نیازهای فعلی و آینده، میزان تطابق تخصص با وظایف کاری و کمبودهای موجود ارائه گردد. این تحلیل نشان می‌دهد که ساختار نیروی انسانی در سرپل تا حد زیادی متأثر از رشته‌های عمومی و دینی است و در کنار آن، سهم رشته‌های فنی، تکنیکی و تخصصی همچنان محدود باقی مانده است.

همچنین، مطالعه نیازسنجی‌ها و روندهای آینده بیانگر آن است که ادارات این ولایت به تدریج به سمت تقویت مهارت‌های مدیریتی، تکنالوژی معلوماتی و رشته‌های انجینری حرکت می‌کنند، هرچند فاصله قابل توجهی میان وضعیت فعلی و نیازهای آینده وجود دارد. در کنار این، موضوع تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری نیز یکی از چالش‌های مهم محسوب می‌شود که بر کارایی و بهره‌وری ادارات تأثیر مستقیم دارد. بنابراین، این تحلیل به عنوان یک مبنای معلوماتی، زمینه را برای درک بهتر وضعیت موجود و برنامه‌ریزی جهت بهبود ظرفیت‌های انسانی، ارتقای تخصص‌گرایی و جهت‌دهی آموزش‌ها به نیازهای واقعی توسعه‌ای ولایت سرپل فراهم می‌سازد.

1.31.4 رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات سرپل

ترکیب رشته‌های تحصیلی کارکنان ادارات امارتی و خصوصی در ولایت سرپل نشان‌دهنده چندین الگوی ساختاری و اجتماعی در وضعیت منابع انسانی این ولایت است. نخست، غلبه رشته‌های عمومی و دینی قابل توجه است؛ بیش از ۱۰۰ نفر از مجموع کارکنان دارای تحصیلات «عمومی

(دوازده پاس)» و «علوم دینی» هستند. این امر از یک سو بازتاب‌دهنده محدودیت دسترسی مردم سرپل به آموزش عالی و از سوی دیگر، نفوذ تاریخی نهادهای دینی در ساختار اداری است. در چنین حالتی، سهم فارغان دانشگاهی با تخصص‌های علمی و فنی در مقایسه با نیازهای ادارات امروزی به شدت پایین باقی مانده است.

از نگاه مدیریتی و اجتماعی، رشته‌هایی چون «قضا و ثارنوالی»، «تعلیم و تربیه»، «علوم اجتماعی» و «اداره و دیپلوماسی» که مجموعاً بیش از ۱۰۰ نفر را شامل می‌شوند، نشان می‌دهد که بیشترین تمرکز آموزشی کارکنان بر مهارت‌های اداری، آموزشی و حقوقی است؛ این می‌تواند مزیتی برای نظم و ساختار اداری باشد، اما ضعف در جنبه‌های تخنیکی و تخصصی را نیز آشکار می‌کند.

در بخش علوم تخنیکی، رشته‌های «انجینری برق»، «انجینری نفت و گاز»، «انجینری ساختمانی» و «تکنالوژی کیمیاوی» هرکدام تعداد اندکی از کارکنان (میان ۶ تا ۱۱ نفر) را شامل می‌شوند، که نسبت به نیاز توسعه زیربنای اقتصادی، صنعتی و شهری، بسیار اندک است. همچنین حضور کم‌رنگ رشته‌هایی مانند «کمپیوتر ساینس»، «تکنالوژی معلوماتی» و «انجینری صنعتی» نشان می‌دهد که روند دیجیتالی‌سازی و صنعتی‌سازی در سرپل هنوز در مراحل ابتدایی است و ادارات در این زمینه‌ها با کمبود شدید نیروی متخصص مواجه‌اند.

از سوی دیگر، رشته‌های طبی مانند «طب معالجوی عمومی»، «فارمسی»، «نرسینگ» و «قابلگی» با مجموع حدود ۱۰ نفر، بیانگر فقدان کادر صحتی کافی در اداره‌های مرتبط است. این امر ممکن است تأثیر منفی بر عرضه خدمات صحتی و رفاهی داشته باشد. در حوزه‌های علوم انسانی نیز، پراکندگی رشته‌هایی چون «ادبیات دری»، «پشتو»، «اوزبکی» و «ترکی» در سطح پایین، نشانه‌ای از ضعف سیاست‌های تقویت فرهنگی و چندزبانه در نهادهای رسمی است.

در جمع‌بندی می‌توان گفت که ترکیب تحصیلی کارکنان ادارات سرپل به شدت به سمت علوم انسانی، دینی و اداری گرایش دارد، در حالی که نیازهای توسعه‌ای ولایت، به‌ویژه در حوزه‌های انجینری، تکنالوژی، زراعت و طب، مستلزم نیروی متخصص و فنی بیشتری است. این وضعیت، ضرورت بازنگری در سیاست‌های استخدامی و آموزشی را برجسته می‌سازد تا توازن میان رشته‌های نظری و کاربردی برقرار شود و ظرفیت‌های فنی در ساختار اداری و خصوصی تقویت گردد.

رشته تحصیلی کارکنان موجود ادارات امارتی و خصوصی در ولایت سرپل						
شماره	رشته تحصیلی	تعداد	شماره	رشته تحصیلی	تعداد	شماره
1	عمومی (دوازده پاس)	66	24	ادبیات ترکی	3	
2	علوم دینی	51	25	انجینری صنعتی و معدنی	3	
3	قضا و ثارنوالی	42	26	طب معالجوی عمومی	3	
4	تعلیم و تربیه	26	27	فارمسی	3	
5	علوم اجتماعی	20	28	نرسینگ	3	
6	اداره و دیپلوماسی	19	29	ادبیات انگلیسی	2	
7	اگرانومی	16	30	انجینری جیولوجی معدن	2	
8	شرعیات	16	31	انجینری میخانیک	2	
9	محاسبه	15	32	ساینس	2	
10	حفاظت نباتات	14	33	علوم سیاسی	2	
11	انجینری برق	11	34	قابلگی	2	
12	تکنالوژی کیمیاوی	11	35	کیمیا	2	
13	تاریخ	8	36	ادبیات اوزبکی	1	
14	باغداری و جنگلات	8	37	ادبیات ترکی	1	
15	ریاضی	8	38	امورمالی و بانکی	2	
16	انجینری نفت گاز	8	39	تکنالوژی معلوماتی	1	
17	انجینری ساختمانی	6	40	انجینری جودیزی	1	

1	بیولوژی	41	5	ادبیات دری	18
1	توسعه زراعتی	42	5	کمپیوتر ساینس عمومی	19
1	روابط بین الملل	43	4	اداره و مدیریت	20
1	کیمیا غیر عضوی	44	4	فقه و قانون	21
1	ادبیات پشتو	45	4	مالداری	22
410			4	اداره و تجارت	23

جدول 88: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات سرپل

2.31.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات سرپل

بر اساس جدول (91)، در ادارات امارتی و خصوصی ولایت سرپل، نیازهای فعلی رشته‌های تحصیلی عمدتاً بر حوزه‌های اداری، تخنیک و حقوقی متمرکز است، در حالی که پیش‌بینی نیازهای آینده نشان‌دهنده حرکت تدریجی به سوی رشته‌های تخنیک، تکنالوژیکی و مدیریتی مدرن می‌باشد. **در حال حاضر**، رشته‌های «اداره و مدیریت» و «کمپیوتر ساینس عمومی» هرکدام با ۱۱,۱٪ بیشترین تقاضا را دارند، که بازتاب‌دهنده نیاز به نظم اداری و مهارت‌های دیجیتالی در ساختار فعلی ادارات است. پس از آن، رشته‌های «قضا و خانونالی»، «انجینری بیولوژی معدن»، «اداره و تجارت»، «ژورنالیزم» و «انجینری برق» هر یک با ۷,۴٪ در جایگاه بعدی قرار دارند، که ترکیبی از نیازهای حقوقی، فنی و رسانه‌ای را نشان می‌دهد.

در مقابل، پیش‌بینی نیازهای آینده حاکی از تغییر جهت به سوی رشته‌های مبتنی بر فناوری، تجارت و مهارت‌های تخصصی‌تر است. «کمپیوتر ساینس عمومی» با ۱۲,۲٪ در صدر فهرست آینده قرار دارد، که بیانگر گسترش نقش تکنالوژی معلوماتی در اداره‌های محلی است. همچنین رشته‌های «انجینری ساختمانی» و «اداره و تجارت» با ۹,۸٪ نشان می‌دهند که توسعه زیربناها و اقتصاد محلی در سال‌های آینده اهمیت بیشتری خواهد یافت. حضور رشته‌هایی مانند «امور مالی و بانکی»، «محاسبه»، «گرافیک دیزاین»، «ژورنالیزم» و حتی «مدیریت حوادث» در فهرست آینده، بازتابی از تنوع و تخصصی‌تر شدن نیاز بازار کار در کمر سرپل است.

به‌طور کلی، این جدول نشان می‌دهد که ادارات کمر سرپل از مرحله‌ای که در آن رشته‌های حقوقی و اداری محور اصلی فعالیت‌ها بودند، به سمت دوره‌ای حرکت می‌کنند که در آن مهارت‌های دیجیتال، انجینری، مالی و مدیریتی نوین اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. این تحول، نیازمند برنامه‌ریزی آموزشی هدفمند، سرمایه‌گذاری در آموزش تخنیک و افزایش ظرفیت تحصیلات عالی در رشته‌های نوین است تا توازن میان عرضه و تقاضای نیروی انسانی در آینده برقرار گردد.

نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات امارتی و خصوصی ولایت سرپل					
شماره	نیاز رشته تحصیلی فعلی	فیصدی	شماره	نیاز رشته تحصیلی در آینده	فیصدی
۱	اداره و مدیریت	11.1%	1	کمپیوتر ساینس عمومی	12.2%
۲	کمپیوتر ساینس عمومی	11.1%	2	انجینری ساختمانی	9.8%
۳	قضا و خانونالی	7.4%	3	اداره و تجارت	9.8%
۴	انجینری بیولوژی معدن	7.4%	4	امور مالی و بانکی	7.3%
۵	اداره تجارت	7.4%	5	انجینری برق	7.3%
۶	ژورنالیزم	7.4%	6	محاسبه	7.3%
۷	انجینری برق	7.4%	7	اداره و مدیریت	7.3%
۸	انجینری بیودیزی	3.7%	8	قضا و خانونالی	4.9%
۹	فقه قانون	3.7%	9	حقوق	4.9%
۱۰	شرعیات	3.7%	10	گرافیک دیزاینر	4.9%
۱۱	امور مالی و بانکی	3.7%	11	ادبیات دری	4.9%
۱۲	انجینری ساختمانی	3.7%	12	ژورنالیزم	4.9%

2.4%	علوم دینی	13	3.7%	طب معالجوی عمومی	۱۳
2.4%	مدیریت حوادث	14	3.7%	تاریخ و فلسفه	۱۴
2.4%	وترنری	15	3.7%	مدیریت حوادث	۱۵
2.4%	تاریخ و فلسفه	16	3.7%	جی آی سی	۱۶
2.4%	مالداری	17	3.7%	محاسبه	۱۷
2.4%	تعلیم تربیه	18	3.7%	ادبیات دری	۱۸

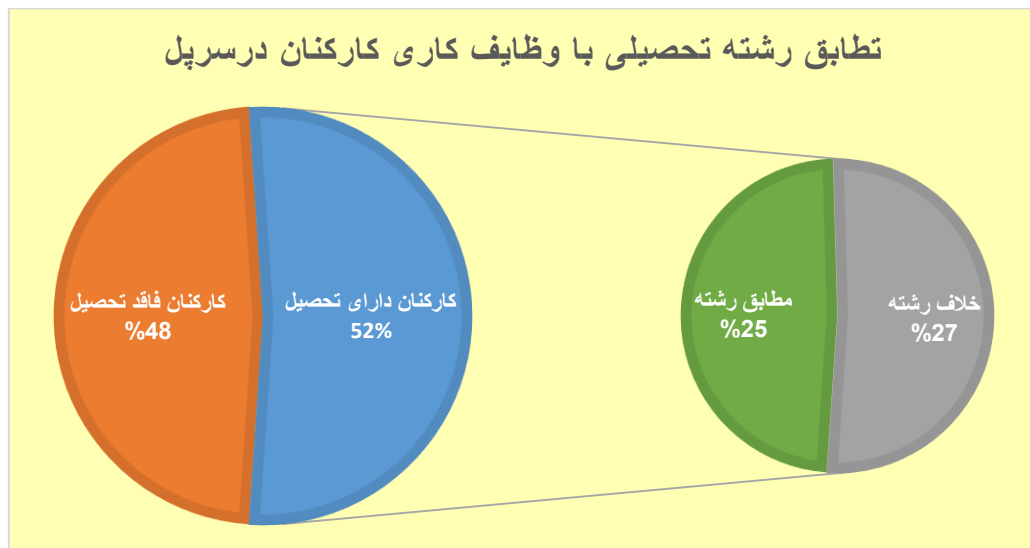
جدول 89: نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات سرپل

3.31.4. تطابق رشته های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات سرپل

براساس معلومات گراف (43)، وضعیت تحصیلات و میزان تطابق رشته های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات دولتی و خصوصی ولایت سرپل نشان می دهد که ۵۲ فیصد کارکنان دارای تحصیلات عالی بوده و در مقابل ۴۸ فیصد کارکنان فاقد تحصیلات عالی می باشند. این ارقام بیانگر آن است که بیش از نیمی از کارمندان دارای تحصیلات عالی هستند، اما هنوز بخش قابل توجهی از نیروی کاری از سطح تحصیلات بلند برخوردار نیستند که می تواند بر کیفیت اجرای وظایف اداری تأثیرگذار باشد.

از سوی دیگر، مطالعه میزان تطابق رشته های تحصیلی با وظایف کاری نشان می دهد که ۲۵ فیصد کارکنان در بخش هایی فعالیت دارند که با رشته تحصیلی شان مطابقت دارد، در حالی که ۲۷ فیصد کارکنان در وظایفی مصروف اند که با رشته تحصیلی آنان مطابقت ندارد. این وضعیت نشان دهنده آن است که بخشی از ظرفیت های تخصصی نیروی انسانی به شکل مؤثر مورد استفاده قرار نمی گیرد و برخی کارکنان در بخش هایی گماشته شده اند که ارتباط مستقیم با تخصص تحصیلی آنان ندارد.

به طور کلی، این تحلیل نشان می دهد که با وجود حضور کارکنان دارای تحصیلات عالی در ادارات ولایت سرپل، میزان تطابق رشته های تحصیلی با وظایف کاری نسبتاً پایین است. بنابراین، برای افزایش کارایی ادارات و استفاده بهتر از ظرفیت های تخصصی، لازم است در روند استخدام، تعیین بست ها و جابه جایی کارکنان به تناسب میان رشته تحصیلی و نوع وظیفه توجه بیشتری صورت گیرد.



گراف 43: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در سرپل

4.31.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات سرپل

جدول (92) نشان می دهد که، میزان رشته تحصیلی کارکنان و وظایف کاری آنان در بخش های مختلف اداری متفاوت است. در برخی بخش ها سطح تطابق بسیار بلند مشاهده می شود، در حالی که در برخی دیگر میزان عدم تطابق بیشتر است. برای نمونه، در بخش های نظارت تعقیب فرامین و احکام و مساعدت های حقوقی تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری به ۱۰۰ فیصد می رسد که نشان می دهد تمام کارکنان این بخش ها در رشته های مرتبط با وظایف شان فعالیت دارند. همچنان در بخش های قضایای عدلیه (۸۷٪)، بانک ملی (۸۰٪)، اطلاعات و فرهنگ (۷۵٪) و

مخابرات و تکنالوژی معلوماتی (۶۷٪) نیز سطح قابل توجهی از تطابق دیده می‌شود که بیانگر استفاده نسبی از تخصص‌های مرتبط در این ادارات است.

در مقابل، در برخی بخش‌ها میزان تطابق پایین‌تر بوده و تعداد زیادی از کارکنان در رشته‌های غیرمرتبط با وظایف خود فعالیت می‌کنند. به طور مثال در شاروالی تنها ۱۱ فیصد کارکنان مطابق رشته تحصیلی کار می‌کنند و ۸۹ فیصد خلاف رشته مصروف وظیفه‌اند که نشان‌دهنده بیشترین سطح عدم تطابق در میان بخش‌ها است. همچنین در بخش‌های آمادگی مبارزه با حوادث (۲۹٪ مطابق)، امور کارکنان (۳۳٪ مطابق)، انسجام عدلیه (۳۳٪ مطابق) و زراعت (۳۸٪ مطابق) نیز میزان عدم تطابق نسبتاً بلند است که می‌تواند بر کیفیت اجرای امور تخنیکی و اداری تأثیر بگذارد.

در برخی بخش‌های دیگر مانند مقام ولایت (۴۲٪ مطابق)، تامینات (۴۳٪ مطابق)، مالی و اداری (۴۰٪ مطابق) و رادیو تلویزیون (۴۳٪ مطابق) میزان تطابق در حد متوسط قرار دارد و تقریباً نیمی از کارکنان در رشته‌های مرتبط فعالیت دارند. به طور کلی، این تحلیل نشان می‌دهد که اگرچه در برخی سکتورها به‌ویژه بخش‌های حقوقی، مالی و تخنیکی میزان تطابق قابل قبول است، اما در تعدادی از ادارات هنوز تناسب میان رشته تحصیلی و وظایف کاری به طور کامل رعایت نشده است. بنابراین، برای افزایش کارایی ادارات و استفاده بهتر از ظرفیت‌های تخصصی کارکنان، لازم است در استخدام، تعیین بست‌ها و جابه‌جایی نیروی انسانی به هماهنگی میان تخصص تحصیلی و نوع وظیفه توجه بیشتری صورت گیرد.

تحلیل سکتوری تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان ولایت سرپل			
شماره	بخش وظیفوی	مطابق رشته	خلاف رشته
1	امور کارکنان	33%	67%
2	مقام ولایت	42%	58%
3	تامینات	43%	57%
4	نظارت تعقیب فرامین و احکام	100%	0%
5	زراعت	38%	62%
6	آمادگی مبارزه با حوادث	29%	71%
7	معادن	58%	42%
8	مالی و اداری	40%	60%
9	قضایای عدلیه	87%	13%
10	انسجام عدلیه	33%	67%
11	مساعدت‌های حقوقی	100%	0%
12	بانک ملی	80%	20%
13	مخابرات و تکنالوژی معلوماتی	67%	33%
14	شاروالی	11%	89%
15	رادیو تلویزیون	43%	57%
16	بنیاد خیریه هلال احمر	67%	33%
17	اطلاعات و فرهنگ	75%	25%

جدول 90: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات سرپل

5.31.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات سرپل

جدول (93)، کمبود کارکنان در ادارات امارتی و خصوصی ولایت سرپل بیشتر در رشته‌های تخنیکی، مدیریتی و تکنالوژیکی مشاهده می‌شود. بیشترین نیاز مربوط به رشته «کمپیوتر ساینس عمومی» با ۷ نفر کمبود است که نشان می‌دهد ادارات به‌طور فزاینده‌ای به نیروهای متخصص در عرصه تکنالوژی معلوماتی و سیستم‌های دیجیتال نیاز دارند. پس از آن، رشته «اداره و مدیریت» با ۵ نفر در جایگاه دوم قرار دارد که بیانگر کمبود مدیران کارآزموده برای هدایت و سازمان‌دهی فعالیت‌های اداری است. همچنین رشته‌های «انجینری ساختمانی» و «انجینری برق» با مجموع ۶

نفر کمبود، نیاز مبرم به نیروهای فنی برای پروژه‌های زیربنایی و عمرانی را نشان می‌دهند. کمبود در رشته‌های «اداره و تجارت»، «جی‌آی‌سی»، «امور مالی و بانکی» و «اقتصاد ملی» (هر کدام ۲ نفر) نیز نشان‌دهنده نیاز به تقویت ظرفیت‌های اقتصادی، مالی و تحلیلی در ادارات است. در مجموع، این جدول بیانگر آن است که ادارات ولایت سرپل با کمبود نیروی انسانی متخصص در حوزه‌های کلیدی فناوری، مدیریت و انجینری مواجه‌اند و برای پاسخ‌گویی به نیازهای توسعه‌ای آینده، باید بر آموزش و جذب افراد در این رشته‌ها تمرکز بیشتری صورت گیرد.

تعداد کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی به تفکیک رشته تحصیلی در ولایت سرپل		
شماره	رشته تحصیلی	تعداد
1	اداره و مدیریت	5
2	اداره و تجارت	2
3	جی آی سی	2
4	امور مالی و بانکی	2
5	اقتصاد ملی	2
6	کمپیوتر ساینس عمومی	7
7	انجینری ساختمانی	4
8	انجینری برق	2

جدول 91: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات سرپل

32.4. ولایت پروان

ولایت پروان به‌عنوان یکی از ولایات مهم مرکزی افغانستان، در سال‌های اخیر شاهد گسترش نسبی ساختارهای اداری، آموزشی و خدماتی بوده است. مطالعه وضعیت منابع بشری در ادارات امارتی و خصوصی این ولایت نشان می‌دهد که ترکیب رشته‌های تحصیلی کارکنان، میزان نیاز بازار کار، و سطح تطابق تخصص با وظایف کاری، نقش تعیین‌کننده‌ای در کیفیت خدمات اداری و روند توسعه اقتصادی و اجتماعی دارد. تحلیل داده‌های موجود بیان‌گر آن است که ساختار نیروی انسانی پروان بیشتر متکی بر رشته‌های علوم انسانی و دینی بوده، در حالی که کمبود قابل ملاحظه‌ای در بخش‌های تکنیکی، علمی و تکنولوژیک مشاهده می‌شود. این وضعیت می‌تواند بر ظرفیت توسعه زیربنای، دیجیتال‌سازی خدمات، مدیریت منابع و رشد سکتورهای تولیدی تأثیر مستقیم بگذارد. از همین‌رو، تحلیل وضعیت رشته‌های تحصیلی و نیازسنجی آینده، برای برنامه‌ریزی مؤثر منابع بشری و هماهنگی میان نظام آموزشی و بازار کار، اهمیت اساسی دارد.

1.32.4 رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات پروان

ترکیب رشته‌های تحصیلی کارکنان ادارات امارتی و خصوصی در پروان نشان می‌دهد که ساختار نیروی انسانی این ولایت به‌گونه چشم‌گیر تحت تأثیر عرضه و تقاضای آموزشی سال‌های گذشته قرار دارد. برتری رشته‌های علوم دینی، ادبیات درسی، حقوق و علوم سیاسی و سایر علوم انسانی بیان‌گر آن است که بیشتر فارغان این ولایت به‌دلایل فرهنگی، دسترسی محدود به نهادهای آموزش تکنیکی و یا اولویت‌دهی خانواده‌ها، به رشته‌های غیرتکنیکی روی آورده‌اند. در مقابل، حضور بسیار اندک نیروهای ماهر در رشته‌های انجینری، تکنولوژی معلوماتی، ساینس، بیوتکنولوژی، زمین‌شناسی و سایر علوم دقیق نشان می‌دهد که این ولایت با کمبود تخصص‌های مورد نیاز برای رشد زیربنای، صنعت، خدمات تکنیکی و تکنولوژیک مواجه است؛ امری که می‌تواند ظرفیت توسعه اقتصادی و اداری پروان را محدود سازد.

علاوه بر این، وجود شمار قابل توجه کارکنان با تنها سطح بکلوریا (۳۱ نفر) یا رشته‌های نسبتاً عمومی، نشان‌دهنده این است که بخشی از بست‌ها بدون توجه کافی به تخصص لازم تکمیل شده‌اند. در بخش زراعت که یکی از سکتورهای مهم پروان محسوب می‌شود، تعداد فارغان در رشته‌های زراعت عمومی، ورتنری، اگرونومی و حفاظت نباتات نسبت به نیازهای واقعی سکتور زراعتی کم به نظر می‌رسد، که این می‌تواند بر کیفیت خدمات تکنیکی، بهبود محصولات و مدیریت آفات تأثیر منفی بگذارد.

در مجموع، این آمار حکایت از عدم توازن میان عرضه نیروی انسانی و نیاز واقعی بازار کار دارد. تمرکز بر علوم انسانی و کمبود شدید مهارت‌های تخنیک‌ی، ولایات را در مسیر توسعه با چالش روبه‌رو می‌سازد. بنابراین، برای بهبود وضعیت، نیاز است که سیاست‌گذاران آموزشی و اداری ولایت پروان برنامه‌ریزی هدفمندتری برای تقویت رشته‌های تخنیک‌ی، علمی و حرفه‌ای انجام دهند؛ زمینه‌های آموزشی این بخش‌ها را گسترده‌تر سازند و فرصت‌های شغلی را به‌گونه‌ای تنظیم کنند که افراد بیشتر به‌سوی رشته‌های نیازمند تخصص تشویق شوند.

تعداد رشته‌های تحصیلی کارکنان موجود در ادارات امارتی و خصوصی در ولایت پروان					
شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد	شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد
1	علوم دینی	91	24	ساینس	5
2	ادبیات دری	57	25	ادبیات فرانسوی	4
3	حقوق و علوم سیاسی	39	26	تکنالوژی طبی	4
4	عمومی (بکلوریا)	31	27	رادیو تلویزیون	4
5	زراعت عمومی	31	28	انجینری محیط زیست	3
6	شرعیات عمومی	25	29	تعلیم و تربیه	3
7	بیولوژی	18	30	جامه شناسی	3
8	کمپیوتر ساینس عمومی	18	31	حفاظت نباتات	3
9	انجینری سیول	17	32	حقوق بین الملل	3
10	ریاضی	16	33	اداره و مدیریت	2
11	اقتصاد ملی	15	34	امور مالی و بانکی	2
12	علوم اجتماعی	12	35	متعلم	2
13	فزیک	12	36	انجینری برق	1
14	تاریخ	10	37	بیواستمولوژی	1
15	مهندسی	9	38	بیوتکنالوژی	1
16	ادبیات پشتو	8	39	تعلیمات تخنیک‌ی	1
17	وترنری	8	40	تکنالوژی معلوماتی	1
18	اداره و تجارت	6	41	زراعت و باغداری	1
19	جغرافیه	6	42	زمین شناسی	1
20	ژورنالیزم	6	43	فقه و قانون	1
21	ادبیات انگلیسی	5	44	قضا و ثارنوالی	1
22	ادبیات عربی	5	45	کیمیا	1
23	اگرانومی	5	46	لابراتوار	1
مجموعه		499			

جدول 92: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات پروان

2.32.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات پروان

جدول (95)، نشان می‌دهد که ساختار نیازهای نیروی انسانی در ادارات امارتی و خصوصی ولایت پروان در حال گذار از الگوی سنتی به سمت یک الگوی تخصص‌محور و تکنالوژیک است. در وضعیت فعلی، بیشترین تقاضا به رشته‌های حقوق و علوم سیاسی، کمپیوتر ساینس، شرعیات و علوم دینی برمی‌گردد که این خود بازتاب‌دهنده تمرکز ادارات بر امور حقوقی-تشنکیلاتی، تنظیم فعالیت‌های اداری، حل‌وفصل امور قانونی و رعایت ارزش‌های دینی و ساختار امارتی می‌باشد. در این مرحله، همچنان اقتصاد، انجینری سیول و زراعت نیز اهمیت متوسط دارند که به نیاز ادارات برای مدیریت منابع اقتصادی، اجرای پروژه‌های زیربنایی و اداره امور زراعتی مرتبط می‌شود. اما وقتی به پیش‌بینی آینده نگاه شود، الگو به‌طور آشکار تغییر می‌کند: سهم کمپیوتر ساینس از ۱۰٪ به ۱۷٪ افزایش می‌یابد و در صدر قرار می‌گیرد، که نشان‌دهنده وابستگی روزافزون ادارات به

سیستم‌های اطلاعاتی، دیجیتال سازی، تکنالوژی اداری و اتوماسیون خدمات است. همچنان افزایش جایگاه انجینری سیول، اقتصاد، زراعت، امور مالی، ریاضی و علوم پایه نشان می‌دهد که ادارات در آینده نه تنها نیازمند مهارت‌های مدیریتی و حقوقی خواهند بود، بلکه برای رشد اقتصادی، توسعه زیربنایها، مدیریت داده‌ها، تحلیل آماری، تقویت سکتور زراعت و پیشبرد پروژه‌های ساختمانی به تخصص‌های علمی و تخنیکی بیشتر متکی خواهند شد.

نکته قابل توجه دیگر، کاهش نسبی تقاضا برای علوم دینی و شرعیات در آینده است. اگرچه این رشته‌ها همچنان جایگاه خود را حفظ می‌کنند، اما سهم آنها به طور نسبی کمتر می‌شود؛ موضوعی که دلالت بر تغییر اولویت‌های اداری از تمرکز صرف بر امور دینی و تشکیلاتی به سمت توسعه اقتصادی و تکنالوژیک دارد. همچنین افزایش تنوع رشته‌های مورد نیاز در پیش‌بینی آینده—شامل تکنالوژی معلوماتی، جیولوژی و معدن، جامعه‌شناسی، خاک‌شناسی، مدیریت منابع طبیعی، طب تخصصی، انجینری برق، میخانیک و دیگر علوم—نشان می‌دهد که بازار کار آینده پروان به صورت گسترده‌تر و پیچیده‌تر خواهد بود. این روند حاکی از این است که ولایت به سمت رشد سکتورهای خصوصی، انکشاف پروژه‌های ساختمانی، مدیریت بهتر منابع طبیعی، و به کارگیری تکنالوژی در خدمات عامه حرکت می‌کند. در مجموع، جدول بیان‌گر آن است که اگر نهادهای آموزشی، برنامه‌ریزان و ادارات دولتی خود را با این تغییرات هماهنگ نسازند و سرمایه‌گذاری کافی در رشته‌های تخنیکی و علمی انجام ندهند، شکاف میان عرضه و تقاضای نیروی متخصص در آینده به صورت جدی افزایش خواهد یافت.

نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات امارتی و خصوصی ولایت پروان					
شماره	نیاز رشته تحصیلی فعلی	فیصدی	شماره	نیاز رشته تحصیلی در آینده	فیصدی
1	حقوق و علوم سیاسی	14%	1	کمپیوتر ساینس عمومی	17%
2	کمپیوتر ساینس عمومی	10%	2	انجینری سیول	9%
3	شرعیات عمومی	9%	3	اقتصاد ملی	7%
4	علوم دینی	7%	4	حقوق و علوم سیاسی	7%
5	اقتصاد ملی	7%	5	زراعت عمومی	7%
6	انجینری سیول	6%	6	علوم دینی	7%
7	زراعت عمومی	5%	7	شرعیات عمومی	4%
8	اداره و تجارت	3%	8	امور مالی و بانکی	3%
9	اداره و مدیریت	3%	9	ریاضی	3%
10	ادبیات دری	3%	10	اداره و تجارت	2%
11	فقه و قانون	2%	11	ژورنالیزم	2%
12	محاسبه	2%	12	ساینس	2%
13	بیولوژی	2%	13	فزیک	2%
14	تاریخ	2%	14	احصایه	1%
15	جغرافیه	2%	15	ادبیات دری	1%
16	ریاضی	2%	16	اگرانومی	1%
17	طب معالجوی	2%	17	انجینری برق	1%
18	فزیک	2%	18	بیولوژی	1%
19	اداره و پالیسی عامه	1%	19	طب معالجوی	1%
20	ادبیات انگلیسی	1%	20	کیمیا	1%
21	ادبیات پشتو	1%	21	اداره و دیپلماسی	1%
22	ادبیات عربی	1%	22	اداره و مدیریت	1%
23	ادبیات فرانسوی	1%	23	ادبیات انگلیسی	1%
24	اقتصاد توسعه زراعتی	1%	24	ادبیات فرانسوی	1%

1%	انجینری برق	25	1%	اگرانومی	25
1%	تاریخ	26	1%	امور مالی و بانکی	26
1%	تعلیم و تربیه	27	1%	انجینری شهرسازی	27
1%	تکنالوژی معلوماتی	28	1%	انجینری محیط زیست	28
1%	جامعه شناسی	29	1%	باستان شناسی	29
1%	جراحی عمومی	30	1%	تعلیمات تخنیکی و مسلکی	30
1%	جراحی قلب	31	1%	جامعه شناسی	31
1%	جغرافیه	32	1%	حقوق و بین الملل	32
1%	جیولوژی و معدن	33	1%	رادیو تلوزیون	33
1%	حفاظت نباتات	34	1%	زراعت و مالدارى	34
1%	خاک شناسی	35	1%	ژورنالیزم	35
1%	روابط عامه	36	1%	علوم اجتماعی	36
1%	علوم حیوانی	37	1%	علوم حیوانی	37
1%	فقه و قانون	38	1%	قابله گی	38
1%	قضا و ثارنوالی	39	1%	قضا و ثارنوالی	39
1%	کشاورزی و باغداری	40	1%	کشاورزی و باغداری	40
1%	متخصص عقلی و عصبی	41	1%	کیمیا	41
1%	محاسبه	42			
1%	مدیریت منابع طبیعی	43			
1%	میخانیک	44			

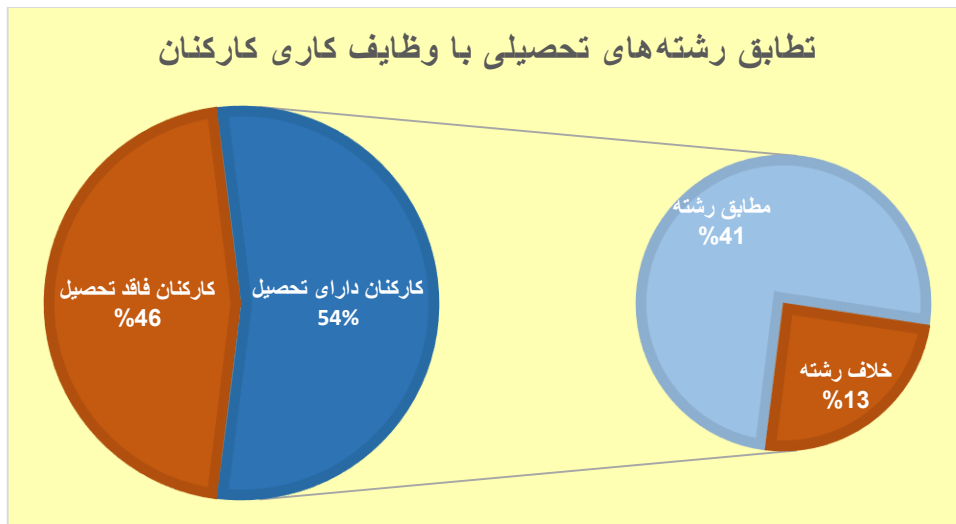
جدول 93: نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات پروان

3.32.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات پروان

تحلیل تطابق رشته های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان ولایت پروان بر اساس شاخص های ارائه شده نشان می دهد که وضعیت منابع بشری این ولایت از نگاه سطح تحصیلات و میزان هماهنگی تخصص با وظایف کاری در حالت نسبتاً متوسط قرار دارد. مطابق معلومات جدول، ۵۴ فیصد کارکنان دارای تحصیلات رسمی بوده و در مقابل ۴۶ فیصد کارکنان فاقد تحصیلات عالی یا مسلکی می باشند. این ارقام بیانگر آن است که هرچند بیش از نیمی از نیروی کاری از آموزش های اکادمیک برخوردار هستند، اما هنوز سهم قابل توجهی از کارکنان بدون تحصیلات تخصصی در ساختار اداری حضور دارند که می تواند بر کیفیت عرضه خدمات عامه تأثیر بگذارد.

از میان کارکنان دارای تحصیلات، ۴۱ فیصد در بست های مرتبط با رشته تحصیلی خود ایفای وظیفه می نمایند که نشان دهنده موجودیت سطح قابل قبول تطابق میان تخصص علمی و مسئولیت های وظیفوی است. این امر می تواند سبب افزایش مؤثریت کاری، بهبود تصمیم گیری های مسلکی و ارتقای کیفیت خدمات اداری گردد. با این حال، ۱۳ فیصد کارکنان در بخش های مصروف کار اند که با رشته تحصیلی آنان مطابقت ندارد. این عدم تطابق نشان می دهد که در برخی ادارات تعیین بست ها بیشتر بر اساس نیازهای اداری یا کمبود نیروی بشری صورت گرفته است تا اصل تخصص گرایی.

به طور کلی، یافته ها بیانگر آن است که اداره های ولایت پروان در مسیر استفاده از نیروی انسانی تحصیل کرده گام برداشته اند، اما هنوز نیاز به تقویت سیستم استخدام مبتنی بر تخصص، برنامه های ارتقای ظرفیت و تنظیم بهتر منابع بشری وجود دارد تا میزان تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری افزایش یافته و کارایی ادارات به سطح مطلوب تر برسد.



گراف 44: تطابق رشته‌های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان

4.32.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای پروان

تحلیل تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان به اساس سکتوری نشان می‌دهد که میزان هماهنگی میان تخصص علمی و مسئولیت‌های وظیفوی در سکتورهای مختلف ولایت پروان یکسان نبوده و تفاوت‌های قابل ملاحظه‌ای میان سکتورهای امارتی و خصوصی وجود دارد. مطالعه داده‌ها بیانگر آن است که نوع فعالیت هر سکتور نقش اساسی در سطح تطابق رشته تحصیلی کارکنان ایفا می‌کند.

در سکتور دینی و عدلی، میزان تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سطح بلند قرار دارد. اکثر کارکنان این بخش‌ها دارای تحصیلات علوم دینی، شرعیات، فقه و حقوق بوده و وظایف آنان نیز ماهیت شرعی و حقوقی دارد. به همین دلیل، هماهنگی میان تخصص و وظیفه در این سکتور بیشتر مشاهده می‌شود که سبب افزایش دقت در تطبیق احکام، ارائه مشوره‌های شرعی و اجرای بهتر مسئولیت‌ها گردیده است.

در سکتور معارف و تحصیلات عالی نیز سطح تطابق نسبتاً بلند ارزیابی می‌شود. حضور فارغان رشته‌های ادبیات، علوم طبیعی، تعلیمات اسلامی، ریاضی و علوم اجتماعی در بست‌های تدریسی نشان می‌دهد که اصل تخصص‌گرایی تا حد زیادی رعایت شده است. با وجود این، در برخی موارد مشاهده می‌شود که معلمان در مضامین نزدیک به رشته خود تدریس می‌کنند نه دقیقاً مطابق تخصص اصلی، که این امر سطح تطابق کامل را اندکی کاهش داده است.

در سکتور صحتی، میزان تطابق در حد متوسط قرار دارد. کارکنان دارای رشته‌های طبابت و تکنالوژی طبی به صورت مستقیم با وظایف صحتی مرتبطند، اما حضور برخی رشته‌های غیرصحتی در وظایف اداری این بخش نشان‌دهنده استفاده از نیروی غیرتخصصی در بعضی بست‌ها می‌باشد. **در سکتور تخنیک و انجینری،** مانند دیپارتمنت‌های انجینری، محیط زیست و خدمات زراعتی، میزان تطابق نسبتاً مناسب دیده می‌شود؛ زیرا بخش عمده کارکنان دارای تحصیلات انجینری، زراعت و علوم طبیعی هستند. با این حال، موجودیت برخی رشته‌های غیرتخنیک در این سکتور نشان‌دهنده کمبود متخصص یا تعیین بست‌های اداری توسط افراد غیرمرتبط است.

در مقابل، **سکتور خدمات شهری و اداری** به‌ویژه شهرداری، اجرائیه و برخی ادارات خدمات عامه، پایین‌ترین سطح تطابق را نشان می‌دهد. تنوع زیاد رشته‌های تحصیلی غیرمرتبط در این بخش‌ها بیانگر آن است که استخدام‌ها بیشتر بر اساس نیاز فوری اداره یا دسترسی نیروی بشری انجام شده و کمتر بر اصل تخصص توجه گردیده است. این وضعیت می‌تواند باعث کاهش کارایی تخنیک و کندی در اجرای برنامه‌های شهری شود.

در سکتور اقتصادی و مالی، تطابق در سطح متوسط ارزیابی می‌شود. حضور فارغان اقتصاد، امور مالی و حقوق در بست‌های مالی و عواید نشان‌دهنده هماهنگی نسبی است، اما وجود رشته‌های غیرمرتبط ادبی و اجتماعی در برخی بست‌ها میزان تطابق را کاهش داده است.

به طور کلی، تحلیل سکتوری نشان می‌دهد که هر قدر ماهیت وظایف تخصصی‌تر و مسلکی‌تر بوده، میزان تطابق رشته تحصیلی نیز بیشتر بوده است؛ در حالی که در بخش‌های اداری عمومی و خدماتی، عدم تطابق بیشتر مشاهده می‌شود. بنابراین، تقویت استخدام مبتنی بر تخصص،

ایجاد سیستم طبقه‌بندی بست‌ها و برنامه‌ریزی منابع بشری به اساس نیازهای سکتوری می‌تواند سطح تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری را در ولایت پروان به طور قابل ملاحظه‌ای افزایش دهد.

4.32.5. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات پروان

تحلیل جدول (96) نشان می‌دهد که کمبود کارکنان در ادارات امارتی و خصوصی ولایت پروان بیشتر در رشته‌هایی است که ماهیت تخنیکی، تخصصی و کاربردی دارند. بیشترین کمبود مربوط به کمپیوتر ساینس عمومی با ۱۱ نفر است که بیان‌گر نیاز جدی ادارات به متخصصان تکنالوژی، سیستم‌های معلوماتی و دیجیتال‌سازی می‌باشد. پس از آن، ادبیات دری و اقتصاد ملی هر یک با ۷ نفر کمبود نشان می‌دهند که کمبود نیرو در بخش‌های اداری، ارتباطی و تحلیل اقتصادی را بازتاب می‌دهد. کمبود در رشته‌های انجینری برق و انجینری سیول (هر کدام ۵ نفر) نیز نشان‌دهنده نیاز ادارات به مهندسان برای پروژه‌های زیربنایی، برق‌رسانی و ساخت و ساز است. رشته‌های اداره و مدیریت، تکنالوژی معلوماتی و علوم دینی با ۴ نفر کمبود، نشان می‌دهد که ادارات برای مدیریت منابع، اجرای سیاست‌ها و بخش‌های تشکیلاتی نیاز به جذب نیرو دارند. سایر رشته‌ها مانند تکنالوژی طبی حیوانی و نباتی، ریاضی، شرعیات، فزیک، و تیزرزی، حقوق و علوم سیاسی، و علوم حیوانی هر کدام با ۲ یا ۳ نفر کمبود، حاکی از آن‌اند که ادارات در بخش‌های خدمات تخصصی، تحلیل علمی، و امور حقوقی نیز با کمبود مواجه‌اند. رشته‌هایی مانند احصایه، پالیسی عامه، جراحی عمومی، قضا و ثارنوالی، متخصص عقلی و عصبی، متخصص قلب، اگرنومی و برخی رشته‌های ادبی تنها با یک نفر کمبود ثبت شده‌اند که نشان‌دهنده نیاز محدود اما ضروری به متخصصان نادر در این حوزه‌ها است. در مجموع، جدول نشان می‌دهد که نیاز ادارات بیشتر به سمت رشته‌های تخنیکی، مدیریتی، علمی و تکنالوژیک متمایل است و کمبود در رشته‌های کلیدی می‌تواند بر کیفیت خدمات، پیشبرد پروژه‌های انکشافی و مدیریت اداری تأثیر مستقیم بگذارد؛ بنابراین، برنامه‌ریزی برای تربیه و جذب نیروهای مسلکی در این رشته‌ها حیاتی است.

تعداد کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی به تفکیک رشته تحصیلی در ولایت پروان

شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد	شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد
1	کمپیوتر ساینس عمومی	11	16	انجینری محیط زیست	2
2	ادبیات دری	7	17	حقوق و علوم سیاسی	2
3	اقتصاد ملی	7	18	علوم حیوانی	2
4	انجینری برق	5	19	کیمیا	2
5	انجینری سیول	5	20	وترزری	2
6	اداره و مدیریت	4	21	احصایه	1
7	تکنالوژی معلوماتی	4	22	اداره و پالیسی عامه	1
8	علوم دینی	4	23	ادبیات پشتو	1
9	تکنالوژی طبی حیوانی و نباتی	3	24	ادبیات فرانسوی	1
10	ریاضی	3	25	اگرنومی	1
11	شرعیات عمومی	3	26	جراحی عمومی	1
12	فزیک	3	27	قضا و ثارنوالی	1
13	اداره و تجارت	2	28	متخصص عقلی و عصبی	1
14	ادبیات عربی	2	29	متخصص فلیبی	1
15	اقتصاد و توسعه زراعتی	2			

جدول 94: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات پروان

33.4 ولایت نورستان

در این تحلیل، وضعیت رشته‌های تحصیلی کارکنان ادارات امارتی و خصوصی ولایت نورستان مورد مطالعه قرار گرفته است تا تصویری جامع از ساختار منابع بشری، سطح تخصص موجود، نیازهای فعلی و آینده و همچنان میزان تطابق رشته‌های تحصیلی با وظایف کاری ارائه گردد. این

تحلیل نشان می‌دهد که ترکیب نیروی انسانی در نورستان بیشتر متکی بر رشته‌های دینی و عمومی است، در حالی که سهم رشته‌های تخصصی، فنی و معاصر به مراتب محدودتر می‌باشد.

همچنین، مطالعه نیازسنجی‌ها بیانگر یک گذار تدریجی از ساختار سنتی ادارات به سمت نیازهای مدرن‌تر در حوزه‌های مدیریت، تکنالوژی معلوماتی، انجینری، اقتصاد و علوم کاربردی است. در کنار آن، موضوع تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری نیز به‌عنوان یک چالش مهم مطرح است که می‌تواند بر کارایی، بهره‌وری و کیفیت خدمات اداری تأثیر مستقیم داشته باشد.

بنابراین، این تحلیل به‌عنوان یک چارچوب معلوماتی، زمینه را برای درک بهتر وضعیت موجود و جهت‌دهی به برنامه‌ریزی‌های آموزشی، استخدامی و ظرفیت‌سازی فراهم می‌سازد تا در آینده، توازن میان رشته‌های تحصیلی و نیازهای واقعی بازار کار و ادارات در ولایت نورستان بهبود یابد.

1.33.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات نورستان

ترکیب رشته‌های تحصیلی کارکنان ادارات امارتی و خصوصی در ولایت نورستان بیانگر یک ساختار کاری است که بیشتر بر منابع انسانی غیرتخصصی و سنتی استوار است. حضور ۲۲۵ نفر از رشته علوم دینی و ۱۶۲ نفر از صنف دوازده پاس نشان می‌دهد که ستون اصلی نیروی کار را کسانی تشکیل می‌دهند که یا تحصیلات دینی دارند یا تنها سطح متوسطه را تکمیل کرده‌اند. این وضعیت نشان‌دهنده دو مسئله مهم است: نخست، وابستگی ادارات به نیروهایی که بیشتر در حوزه دینی یا عمومی مهارت دارند، و دوم، کمبود نیروی متخصص در عرصه‌های تخصصی که برای توسعه اداری و اقتصادی ضروری‌اند.

در بخش رشته‌های دانشگاهی، هرچند تنوع قابل ملاحظه است، اما تعداد افراد در هر رشته پایین است. برای نمونه، رشته‌های کلیدی مانند انجینری ساختمانی (۱۹ نفر)، اداره و مدیریت (۲۱ نفر)، ادبیات پشتو (۳۴ نفر)، قضا و خازنوالی (۲۸ نفر) و شرعیات (۲۷ نفر) در حد متوسط حضور دارند، اما رشته‌های مهم برای توسعه معاصر – مثل تکنالوژی معلوماتی، انجینری برق، انجینری آب‌رسانی، اقتصاد، زراعت، طب، کیمیا و بیولوژی – هر کدام تنها بین ۱ تا ۸ نفر را شامل می‌شوند. این امر نشان می‌دهد که ظرفیت تکنیکی و علمی در ادارات نورستان بسیار محدود است.

افزون بر این، حضور تنها ۱ تا ۵ نفر در ده‌ها رشته تخصصی مانند روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، روابط بین‌الملل، امور مالی و بانکی، پروتیز دندان، تکنالوژی طبی، فارمی، شبکه‌سازی، انجینری نرم‌افزار و کمپیوتر ساینس، بیانگر آن است که یا این رشته‌ها کمتر مورد توجه جوانان نورستان قرار گرفته یا فرصت‌های کاری برای این تخصص‌ها در ادارات محدود بوده است.

در مجموع، این جدول نشان می‌دهد که ساختار تحصیلی کارکنان بیشتر بر رشته‌های دینی و عمومی تکیه دارد و کمبود جدی در رشته‌های علمی، تکنیکی و معاصر وجود دارد. این عدم توازن می‌تواند بر کیفیت ارائه خدمات، رشد اداری، برنامه‌ریزی توسعه‌ای و تطبیق پروژه‌های تخصصی در سطح ولایت تأثیر منفی بگذارد. برای بهبود وضعیت، نیاز به برنامه‌ریزی جهت جذب نیروهای متخصص، ارتقای ظرفیت کارمندان موجود، و تشویق جوانان به تحصیل در رشته‌های مورد نیاز بازار کار بسیار محسوس است.

رشته تحصیلی کارکنان موجود ادارات امارتی و خصوصی در ولایت نورستان					
شماره	تحصیلی رشته	تعداد	شماره	تحصیلی رشته	تعداد
1	علوم دینی	225	28	تکنالوژی معلوماتی	5
2	عمومی (دوازده پاس)	162	29	طب معالجوی عمومی	5
3	ادبیات پشتو	34	30	علوم حیوانی	5
4	قضا و خازنوالی	28	31	کیمیا	5
5	شرعیات	27	32	وترنری	5
6	اداره و مدیریت	21	33	اداره و دیپلوماسی	4
7	انجینری ساختمانی	19	34	اقتصاد و توسعه زراعتی	4
8	ادبیات انگلیسی	17	35	انجینری آب رسانی	4

4	بیولوژی	36	9	اداره و تجارت	16
3	انجینری جیولوژی معدن	37	10	ریاضی	15
3	تکنالوژی طبی	38	11	فقه و قانون	15
3	زراعت عمومی	39	12	ساینس عمومی	13
3	شبکه سازی	40	13	محاسبه	12
3	فارمسی	41	14	اقتصاد ملی	11
2	روان شناسی	42	15	جغرافیه	10
2	زراعت علوم حیوانی	43	16	حقوق و علوم سیاسی	9
2	علوم اجتماعی	44	17	فریک	9
1	قابلیگی	45	18	ادبیات دری	8
1	امور مالی و بانکی	46	19	انجینری برق	8
1	انجینری نرم ابزار	47	20	ژورنالیزم	8
1	پروتیز دندان	48	21	تاریخ	7
1	تربیه بدنی	49	22	تعلیم و تربیه	7
1	جامعه شناسی	50	23	تفسیر و حدیث	7
1	حفاظت نباتات	51	24	باغداری و جنگلات	6
1	روابط بین المللی	52	25	نرسنگ	6
1	کمپیوتر ساینس عمومی	53	26	ادبیات عربی	5
781			27	اگرانومی	5

جدول 95: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات نورستان

2.33.4. نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات نورستان

جدول (97) نشان می‌دهد که میان نیاز فعلی ادارات و پیش‌بینی نیازهای آینده در ولایت نورستان تفاوت‌های مهم و در عین حال روندهای قابل توجه وجود دارد. تحلیل این داده‌ها، جهت‌گیری کاری ادارات امارتی و خصوصی را هم در زمان حاضر و هم برای سال‌های آینده آشکار می‌سازد.

3.33.4 تحلیل نیازهای فعلی

بر اساس ستون نخست، بیشترین نیاز فعلی ادارات، به رشته‌های تکنیکی و اداری متمرکز است. تکنالوژی‌های اطلاعاتی با ۱۸٫۱٪ در صدر قرار دارد که بیانگر وابستگی روبه‌رشد ادارات به سیستم‌های دیجیتالی، آمارگیری، مدیریت دیتا و تکنالوژی است. پس از آن اداره و مدیریت با ۱۴٫۵٪ قرار دارد، نشان‌دهنده این که ادارات با کمبود جدی نیروی ماهر مدیریتی مواجه‌اند. رشته‌های حقوقی و شرعی مانند فقه و قانون، شرعیات، حقوق و علوم سیاسی، قضا و څارنوالی نیز با درصدهای متوسط دیده می‌شوند که بیانگر نیاز ساختار اداری به حل منازعات، امور حقوقی و شرعی است. نیاز به رشته‌هایی چون دیتابیس، امور مالی و بانکی، محاسبه، انجینری نرم‌افزار و شبکه‌سازی نیز نشان می‌دهد که ادارات آرام‌آرام به سوی تخصص‌های نوین در حال حرکت‌اند، اما همچنان شکاف‌های بزرگی در زمینه جذب متخصصان تکنیکی وجود دارد.

4.33.4 تحلیل پیش‌بینی نیازهای آینده

برخلاف نیازهای فعلی، در آینده تمرکز ادارات بر رشته‌هایی گسترده‌تر، علمی‌تر و بیشتر مرتبط با توسعه زیرساخت‌ها خواهد بود. هرچند تکنالوژی‌های اطلاعاتی همچنان در فهرست آینده وجود دارد، اما با درصد بسیار پایین‌تر (۳٫۳٪). این موضوع نشان می‌دهد که ادارات پیش‌بینی می‌کنند که نیاز IT با گذشت زمان از حالت «کمبود جدی» به «نیاز تثبیت‌شده» تبدیل شود.

در آینده رشته‌هایی که مربوط به انجینری، صحت، محیط زیست، زراعت، نقشه‌برداری، کارتوگرافی و تخصص‌های طبی هستند، درصدهای بالاتری کسب می‌کنند. برای نمونه:

محیط زیست (۵,۱٪)

انجینری ساختمانی (۵٪)

انجینری برق (۴,۸٪)

متخصص عقلی و عصبی (۴,۷٪)

حفاضت نباتات (۴,۳٪)

کارتوگرافی (۴٪)

GIS (۵,۴٪)

شبکه‌سازی (۵,۲٪)

انجینری نرم‌افزار (۵,۷٪)

این تغییرات نشان‌دهنده یک روند جدی است: ادارات به سوی تخصصی شدن و علمی شدن در حرکت‌اند. در آینده نیاز به رشته‌های عمیق‌تر و فنی‌تر بیشتر خواهد شد، به‌ویژه رشته‌هایی که با زیرساخت‌های فزاینده، تکنالوژی پیشرفته، منابع طبیعی، صحت و محیط زیست سروکار دارند. در کل، نیاز فعلی نشان می‌دهد که ادارات نورستان فعلاً با کمبود شدید در حوزه‌های IT، مدیریت، حقوق، شرعیات و بانکداری مواجه‌اند. نیاز آینده بیانگر آن است که ادارات در سال‌های بعد به سمت رشته‌های عمیق‌تر علمی، انجینری و طبی حرکت خواهند کرد. این مقایسه نشان می‌دهد که بازار کار نورستان از "ادارات سنتی با نیازهای اداری و دیجیتالی ابتدایی" به سوی "ادارات تخصصی با نیازهای علمی و تکنیکی پیشرفته" در حرکت است. جوانان نورستان اگر می‌خواهند آینده کاری مطمئن داشته باشند، باید به رشته‌هایی مانند انجینری، تکنالوژی معلوماتی، GIS، صحت، محیط زیست و اقتصاد نوین توجه بیشتری کنند. در مجموع، این روندها بیانگر تغییر ماهیت ساختار ادارات در نورستان است؛ از نیازهای ابتدایی و مدیریتی به سوی تخصص‌های تکنیکی و علمی سطح بالا.

نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات امارتی و خصوصی ولایت نورستان						
شماره	نیاز رشته تحصیلی فعلی	فیصدی	شماره	نیاز رشته تحصیلی در آینده	فیصدی	
1	تکنالوژی معلوماتی	18.1%	1	تکنالوژی معلوماتی	2.3%	
2	اداره و مدیریت	14.5%	2	اداره و مدیریت	2.5%	
3	فقه و قانون	7.2%	3	اداره و تجارت	2.6%	
4	دیتابیس	6.0%	4	فقه و قانون	2.8%	
5	شرعیات	4.8%	5	انجینری و جیولوجی معدن	2.9%	
6	اداره و تجارت	4.8%	6	محاسبه	3.0%	
7	طب معالجوی عمومی	4.8%	7	دیتابیس	3.2%	
8	امور مالی و بانکی	3.6%	8	اداره و دیپلوماسی	3.3%	
9	حقوق و علوم سیاسی	3.6%	9	باغداری و جنگلات	3.4%	
10	قضا و ثارنوالی	3.6%	10	جیودیزی	3.6%	
11	محاسبه	3.6%	11	تربیت بدنی	3.7%	
12	نرسینگ	2.4%	12	شرعیات	3.9%	
13	انجینری نرم‌افزار	2.4%	13	کارتوگرافی	4.0%	

4.1%	علوم دینی	14	2.4%	شبکه سازی	14
4.3%	حفاظت نباتات	15	1.2%	انجینری و بیولوژی معدن	15
4.4%	اداره عامه	16	1.2%	جیودیزی	16
4.6%	انتولوژی	17	1.2%	وترنری	17
4.7%	متخصص عقلی و عصبی	18	1.2%	اداره عامه	18
4.8%	انجینری برق	19	1.2%	باغداری و جنگلات	19
5.0%	انجینری ساختمانی	20	1.2%	انجینری سروی	20
5.1%	محیط زیست	21	1.2%	تکنالوژی طبی	21
5.2%	شبکه سازی	22	1.2%	GIS	22
5.4%	GIS	23	1.2%	ادبیات دری	23
5.5%	طب معالجوی عمومی	24	1.2%	ادبیات پشتو	24
5.7%	انجینری نرم افزار	25	1.2%	احصایه	25
			1.2%	جغرافیه	26
			1.2%	ادبیات انگلیسی	27
			1.2%	انجینری ساختمانی	28
			1.2%	انجینری برق	29

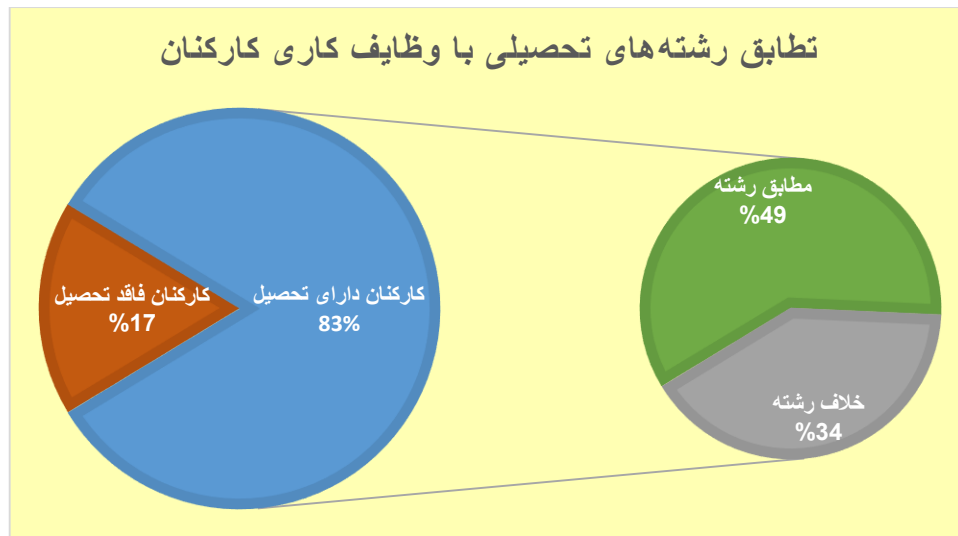
جدول 96: نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات نورستان

5.33.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات نورستان

تحلیل گراف (45) نشان می دهد که وضعیت منابع بشری در ادارات امارتی و خصوصی ولایت نورستان از نگاه سطح تحصیلات و میزان تطابق رشته های تحصیلی با وظایف کاری، دارای پیشرفت قابل ملاحظه اما همراه با چالش های ساختاری است. بر اساس معلومات جدول، ۸۳ فیصد کارکنان دارای تحصیلات عالی می باشند که بیانگر سطح نسبتاً خوب ظرفیت علمی نیروی کاری در ولایت است؛ این امر نشان می دهد که ادارات توانسته اند تا حد زیادی افراد تحصیل کرده را جذب نمایند و زمینه برای ارائه خدمات تخصصی تا اندازه ای فراهم گردیده است. با این حال، موجودیت ۱۷ فیصد کارکنان فاقد تحصیلات عالی نشان دهنده ادامه استخدام های غیرتخصصی یا کمبود نیروی متخصص در برخی بخش ها می باشد که می تواند بر کیفیت عرضه خدمات تأثیر منفی بگذارد.

از سوی دیگر، مطالعه تطابق رشته های تحصیلی با وظایف کاری نشان می دهد که تنها ۴۹ فیصد کارکنان در رشته مرتبط با وظیفه خویش ایفای وظیفه می کنند، در حالی که ۳۴ فیصد کارکنان خلاف رشته تحصیلی استخدام شده اند. این تفاوت بیانگر آن است که باوجود سطح بلند تحصیلات، استفاده مؤثر از تخصص ها به شکل کامل تحقق نیافته است. اشتغال کارکنان در بست های غیرمرتبط معمولاً منجر به کاهش بهره وری اداری، افزایش نیاز به آموزش های ضمن خدمت و کندی در اجرای امور تخنیکی می شود. این وضعیت بیشتر ناشی از محدودیت فرصت های شغلی تخصصی در ولایت، کمبود کادرهای مسلکی در برخی رشته ها، و استخدام مبتنی بر نیاز فوری ادارات به جای تطابق تخصصی می باشد.

به طور کلی، نتایج نشان می دهد که نظام اداری نورستان از نظر سطح تحصیلات در وضعیت قابل قبول قرار دارد، اما از نگاه مدیریت تخصص و تطبیق رشته با وظیفه هنوز به اصلاحات اساسی نیاز دارد. تقویت سیستم استخدام مبتنی بر شایستگی، تنظیم دقیق شرایط احراز بست ها و فراهم سازی برنامه های ارتقای ظرفیت برای کارکنان خلاف رشته می تواند باعث افزایش کارایی ادارات و بهبود کیفیت خدمات عامه در ولایت گردد.



گراف 45: تطابق رشته‌های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان

6.33.4 تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات نורستان

تحلیل سکتوری تطابق رشته‌های تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ولایت نورستان نشان می‌دهد که میزان هماهنگی میان تخصص تحصیلی و نوع وظیفه در بخش‌های مختلف اداری یکسان نبوده و تفاوت‌های قابل ملاحظه‌ای میان سکتورهای تخنیکی، خدماتی و اداری وجود دارد. این تفاوت بیشتر ناشی از ماهیت وظایف، سطح تخصص مورد نیاز و دسترسی به کادرهای مسلکی در هر بخش می‌باشد.

در سکتورهای تخنیکی و تخصصی میزان تطابق رشته با وظیفه بلندتر مشاهده می‌شود. به‌ویژه در بخش‌های صحت عامه، زراعت، انرژی و آب، شهرسازی، معادن، برق و تعلیم و تربیه اکثر کارکنان دارای رشته‌های مرتبط مانند طب، نرسنگ، انجینری، اگروانومی، و ترنری، علوم پایه و تعلیم و تربیه می‌باشند. ماهیت تخنیکی این ادارات سبب گردیده که استخدام بدون تخصص امکان‌پذیر نباشد؛ بنابراین میزان تطابق در این سکتورها بلند بوده و کارها بیشتر توسط افراد مسلکی اجرا می‌شود. این وضعیت نشان‌دهنده وابستگی مستقیم کیفیت خدمات این بخش‌ها به تخصص علمی کارکنان است.

در مقابل، سکتورهای اداری و هماهنگی بیشترین میزان خلاف رشته را نشان می‌دهند. اداراتی مانند مقام ولایت، امور اداری، احصائیه، برخی واحدهای خدمات اجتماعی، اطلاعات و فرهنگ و بخش‌های عمومی مدیریتی، کارکنانی با رشته‌های متنوع (علوم دینی، ادبیات، تاریخ، تعلیمات اسلامی و سایر رشته‌های غیراداری) را در بست‌های مدیریتی، مالی یا تخنیکی جذب نموده‌اند. انعطاف‌پذیری وظایف اداری و نبود شرایط تخصصی سخت‌گیرانه باعث شده افراد با رشته‌های غیرمرتبط نیز در این بست‌ها ایفای وظیفه نمایند.

در سکتورهای حقوقی و عدلی مانند محاکم، عدلیه و نهادهای مرتبط با امور شرعی، سطح تطابق نسبتاً بلند ارزیابی می‌شود؛ زیرا بیشتر کارکنان دارای رشته‌های فقه، قانون، شرعیات و حقوق هستند که مستقیماً با ماهیت وظیفه ارتباط دارد. با این حال، حضور برخی رشته‌های غیرحقوقی در بست‌های اداری این ادارات نشان می‌دهد که هنوز تطابق کامل تحقق نیافته است.

در سکتورهای تکنالوژی معلوماتی و مخابراتی وضعیت تطابق متوسط ارزیابی می‌شود. بخشی از کارکنان دارای تخصص شبکه‌سازی و IT هستند، اما در کنار آن افراد با رشته‌های غیرتکنالوژیک نیز در این بخش‌ها فعالیت دارند که بیانگر کمبود متخصصین ICT در سطح ولایت است.

به طور کلی، تحلیل سکتوری نشان می‌دهد که:

بیشترین تطابق رشته و وظیفه در سکتورهای تخنیکی، صحتی، زراعتی و آموزشی وجود دارد.

بیشترین خلاف رشته در بخش‌های اداری، هماهنگی و مدیریتی مشاهده می‌شود.

سکتورهای حقوقی در سطح نسبتاً مناسب و سکتورهای ICT در سطح متوسط قرار دارند.

این نتایج نشان می‌دهد که هر قدر ماهیت وظیفه تخصصی‌تر باشد، تطابق رشته نیز بیشتر است؛ در حالی که در بست‌های عمومی و مدیریتی، استخدام بیشتر بر اساس دسترسی نیروی انسانی انجام شده نه تخصص علمی. بنابراین، اصلاح ساختار استخدام در بخش‌های اداری و تقویت جذب کادرهای تخصصی می‌تواند میزان تطابق را در سطح ولایت به گونه قابل ملاحظه افزایش دهد.

7.33.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات نورستان

جدول (99)، کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی ولایت نورستان نشان می‌دهد که چالش اصلی ادارات، کمبود نیروی متخصص در رشته‌های کلیدی مدیریتی، دیجیتالی، مالی و علمی است و این کمبودها می‌تواند تأثیر مستقیم بر کارایی، کیفیت خدمات و ظرفیت توسعه ولایت داشته باشد. بیشترین کمبود مربوط به اداره و مدیریت و تکنالوژی معلوماتی است که هر کدام ۸ نفر کمبود دارند؛ این موضوع بیانگر ضعف در مدیریت سازمانی و ضعف در حوزه تکنالوژی اطلاعات است که برای ثبت داده‌ها، مدیریت پروژه‌ها و دیجیتالی سازی خدمات اداری ضروری‌اند. رشته‌های محاسبه و دیتابیس با ۴ نفر کمبود، نشان می‌دهد که توانایی ادارات در امور مالی، حسابداری و مدیریت اطلاعات محدود است، در حالی که اداره و تجارت با ۳ نفر کمبود، کمبود نیروی متخصص در حوزه اقتصاد و تجارت را مشخص می‌کند. علاوه بر این، کمبودهای رشته‌های حقوقی و شرعی مانند قضا و ژانوالی، شرعیات و فقه و قانون که هر کدام ۲ نفر است، نشان می‌دهد که ادارات با محدودیت در حل مسائل حقوقی و امور قضایی مواجه‌اند و این می‌تواند بر روند قانونی و شرعی تصمیم‌گیری‌ها اثرگذار باشد. در بخش تخصصی و علمی، رشته‌هایی مانند محیط زیست، حفاظت نباتات، شبکه سازی، انجینری آب‌رسانی، انجینری جیولوجی معدن، انجینری سروی، تکنالوژی طبی و صحت روانی با کمبود ۱ یا ۲ نفر، نشان‌دهنده ضعف ادارات در زمینه‌های فنی، علمی، بهداشتی و زیربنایی است. این کمبودها در مجموع نمایانگر آن است که ادارات نورستان علاوه بر نیاز فوری به نیروی مدیریتی و دیجیتالی، نیازمند سرمایه‌گذاری بلندمدت برای تربیت و جذب نیروهای متخصص علمی، فنی و پزشکی هستند تا بتوانند همگام با تحولات مدرن، توسعه پایدار و خدمات با کیفیت ارائه دهند.

تعداد کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی به تفکیک رشته تحصیلی در ولایت نورستان					
شماره	رشته تحصیلی	تعداد	شماره	رشته تحصیلی	تعداد
1	اداره و مدیریت	۸	12	اداره عامه	۲
2	تکنالوژی معلوماتی	۸	13	اقتصاد ملی	۲
3	محاسبه	۴	14	طب معالجوی عمومی	۲
4	دیتابیس	۴	15	تکنالوژی طبی	۲
5	اداره و تجارت	۳	16	شبکه سازی	۱
6	قضا و ژانوالی	۲	17	انجینری جیولوجی معدن	۱
7	تربیت بدنی	۲	18	یوبخش دای تی رشته	۱
8	محیط زیست	۲	19	انجینری آب رسانی	۱
9	حفاظت نباتات	۲	20	انجینری سروی	۱
10	شرعیات	۲	21	صحت روانی	۱
11	فقه و قانون	۲	جمله شده تعداد کمبود کارکنان		۵۳

جدول 97: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات نورستان

4.34 ولایت خوست

در این تحلیل، ساختار و وضعیت رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات امارتی و خصوصی ولایت خوست مورد مطالعه قرار گرفته است. هدف از این تحلیل، شناسایی ترکیب منابع بشری از نظر تخصص‌های آموزشی، میزان تمرکز بر رشته‌های عمومی در مقایسه با رشته‌های تخصصی، و درک سطح ظرفیت علمی موجود در ادارات این ولایت می‌باشد. یافته‌ها نشان می‌دهد که بخش قابل توجهی از نیروی کار در خوست دارای تحصیلات عمومی و دینی است، در حالی که سهم رشته‌های فنی، مهندسی و علمی محدود باقی مانده است. این وضعیت می‌تواند پیامدهایی بر کیفیت خدمات اداری، روند توسعه اقتصادی و ظرفیت اجرای پروژه‌های زیربنایی داشته باشد.

همچنان، این مطالعه تلاش دارد تا با تحلیل نیازهای فعلی و آینده رشته‌های تحصیلی و نیز میزان تطابق تخصص کارکنان با وظایف کاری، تصویری روشن از شکاف‌های موجود در مدیریت منابع بشری ارائه دهد. در نتیجه، این مطالعه زمینه‌ای برای شناسایی کمبودها و اولویت‌های آموزشی و استخدامی فراهم می‌سازد و می‌تواند در برنامه‌ریزی‌های آینده برای ارتقای کارایی ادارات و بهبود هماهنگی میان تخصص و وظیفه نقش مؤثر داشته باشد.

1.34.4 رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات خوست

جدول (100)، ساختار تحصیلی کارکنان ادارات امارتی و خصوصی ولایت خوست نشان‌دهنده ترکیبی از تمرکز بر رشته‌های سنتی و عمومی و کمبود نیروی متخصص در حوزه‌های علمی و فنی است. بیشترین شمار کارکنان متعلق به رشته‌های عمومی/12 پاس (۵۳ نفر) و علوم دینی (۴۴ نفر) است، که بیانگر تکیه ادارات بر نیروی کار با تحصیلات پایه و پس‌زمینه دینی است. این وضعیت می‌تواند نشان‌دهنده ضعف در جذب متخصصان برای بخش‌های مدرن اداری، تکنالوژی و توسعه باشد. همچنین، رشته‌هایی مانند حقوق و علوم اجتماعی، اقتصاد ملی، اداره و مدیریت و فوق بکلوریا با تعداد متوسط، بیانگر نیاز ادارات به توانمندی‌های مدیریتی، اقتصادی و حقوقی است که برای اداره‌داری و برنامه‌ریزی ضروری‌اند.

رشته‌های فنی و مهندسی مانند انجینری سیول و برق با ۲۳ و ۲۲ نفر حضور دارند که نشان‌دهنده تلاش نسبی برای تأمین نیروی مهندسی در بخش‌های عمرانی و انرژی است، اما سایر رشته‌های تخصصی علمی و کاربردی مانند کمپیوتر ساینس، کیمیا و بیولوژی، ژورنالیزم، اداره و دیپلوماسی، وترنری، تعلیم و تربیه و طب معالجوی تنها بین ۱۵ تا ۱۹ نفر را شامل می‌شوند، که بیانگر محدودیت ظرفیت علمی و فنی است. نکته مهم دیگر، حضور اندک کارکنان در رشته‌های حیاتی توسعه‌ای مانند امور مالی و بانکی، بیولوژی، تاریخ، فقه و قانون، ادبیات عربی و اردو، اگرونومی، تکنالوژی زراعتی، انجینری نفت و گاز و باغداری و جنگلات است که هر کدام تنها ۱ تا ۲ نفر دارند و نشان می‌دهد که ادارات با کمبود شدید نیروی متخصص در حوزه‌های علمی، اقتصادی، تکنالوژی و توسعه روبه‌رو هستند. این کمبود می‌تواند محدودیت در برنامه‌ریزی استراتژیک، اجرای پروژه‌های عمرانی و تکنالوژیک، مدیریت منابع طبیعی و ارتقای خدمات اجتماعی ایجاد کند. در مجموع، تحلیل جدول نشان می‌دهد که ادارات خوست بیش از آن که به تخصص علمی و فنی تکیه داشته باشند، بر نیروی انسانی عمومی (12 پاس) و دینی متکی‌اند و برای ارتقای کیفیت خدمات، توسعه زیرساخت‌ها و پاسخگویی به نیازهای نوین جامعه، جذب و آموزش نیروهای متخصص در رشته‌های علمی، فنی، مهندسی و توسعه‌ای ضروری است. این وضعیت نیازمند برنامه‌ریزی بلندمدت آموزشی و استخدامی برای پر کردن شکاف‌های تخصصی و افزایش کارایی ادارات است.

تعداد رشته‌های تحصیلی کارکنان موجود در ادارات امارتی و خصوصی در ولایت خوست					
شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد	شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد
1	عمومی (بکلوریا)	53	23	شرعیات عمومی	6
2	علوم دینی	44	24	ریاضی	5
3	حقوق و علوم اجتماعی	30	25	زراعت	5
4	فوق بکلوریا	27	26	کیمیا	5
5	اقتصاد ملی	25	27	ارتباط عامه	4
6	اداره و مدیریت	23	28	اقتصاد و توسعه زراعتی	4
7	انجینری سیول	23	29	اداره عامه	3
8	ادبیات پشتو	22	30	انجینری جیلوژی و معدن	3
9	انجینری برق	22	31	طب معالجوی	3
10	کمپیوتر ساینس عمومی	19	32	امور مالی و بانکی	2
11	کیمیا و بیولوژی	19	33	بیولوژی	2
12	ژورنالیزم	18	34	تاریخ	2

2	فقه و قانون	35	16	اداره و دیپلوماسی	13
1	ادبیات اردو	36	15	وتزیری	14
1	ادبیات عربی	37	14	تعلیم و تربیه	15
1	اگرانومی	38	13	ادبیات دری	16
1	انجینری مهندسی	39	10	قضا ثارنوالی	17
1	انجینری نفت و گاز	40	9	ریاضی و فزیک	18
1	باغداری و چنگلات	41	9	علوم اجتماعی	19
1	پیدا کوژی	42	8	اداره و تجارت	20
1	تکنالوژی زراعتی	43	8	ادبیات انگلیسی	21
1	محاسبه	44	7	متعلم	22
489	مجموعه				

جدول 98: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات خوست

2.34.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات خوست

جدول (101)، تحلیل نیازهای تحصیلی کارکنان ادارات امارتی و خصوصی ولایت خوست نشان می‌دهد که در حال حاضر تمرکز اصلی ادارات بر رشته‌های کمپیوتر ساینس عمومی، ادبیات دری و انگلیسی، اقتصاد ملی، ریاضی و فزیک است، که ترکیبی از نیازهای دیجیتالی، ارتباطی، اقتصادی و علمی پایه را نشان می‌دهد. درصد بالای نیاز به کمپیوتر ساینس عمومی (۱۶٪) بیانگر کمبود نیروی متخصص در فناوری اطلاعات، مدیریت دیتا، نرم‌افزار و دیجیتالی‌سازی خدمات اداری است، در حالی که نیاز به رشته‌های ادبی و آموزشی مانند ادبیات دری و انگلیسی و تعلیم و تربیه (۱۰٪ و ۶،۱٪) نشان‌دهنده اهمیت مهارت‌های ارتباطی، زبان و آموزش برای توسعه منابع انسانی و توانمندسازی کارکنان است. رشته‌های علمی و فنی مانند ریاضی و فزیک، کیمیا و بیولوژی نیز درصد قابل توجهی دارند که نشان‌دهنده نیاز ادارات به پایه‌های علمی برای تحلیل داده‌ها، برنامه‌ریزی و پروژه‌های تحقیقاتی است.

در پیش‌بینی نیازهای آینده، تغییر محسوس در تمرکز رشته‌ها دیده می‌شود؛ اقتصاد ملی با ۱۵٪ بیشترین سهم را دارد، که نشان‌دهنده نیاز ادارات به تخصص اقتصادی برای برنامه‌ریزی مالی، توسعه پروژه‌ها و رشد اقتصادی ولایت است. همچنین، کمپیوتر ساینس عمومی (۱۱٪)، انجینری سیول (۸٪)، انجینری جیولوجی و معدن (۷٪) و تکنالوژی معلوماتی (۶٪) سهم بالاتری یافته‌اند، که نمایانگر حرکت ادارات به سوی توسعه زیرساخت‌ها، پروژه‌های مهندسی، مدیریت منابع طبیعی و دیجیتالی‌سازی گسترده است. رشته‌هایی مانند اداره و مدیریت، اداره و تجارت، طب معالجوی، علوم اجتماعی و علوم دینی همچنان مورد نیاز خواهند بود، اما درصدشان کاهش یافته که نشان می‌دهد تمرکز آینده از خدمات اداری و علوم پایه به سمت تخصص‌های توسعه‌ای و مهندسی تغییر خواهد کرد.

این روند نشان می‌دهد که ادارات خوست در حال گذار از یک ساختار نیروی انسانی مبتنی بر مدیریت و علوم عمومی به سمت تخصص‌های علمی، فنی، مهندسی و اقتصادی هستند. برای تطبیق با این تغییر، لازم است که برنامه‌های آموزشی و استخدامی طوری طراحی شوند که نیروی انسانی متخصص کافی در زمینه‌های مهندسی، تکنالوژی، اقتصاد و علوم کاربردی تربیت و جذب شود. همچنین، کمبود نیروی متخصص در برخی رشته‌های فنی و علمی نشان می‌دهد که بدون برنامه‌ریزی بلندمدت، ظرفیت ادارات در ارائه خدمات توسعه‌ای و اجرای پروژه‌های عمرانی و تکنالوژیک محدود خواهد ماند و رشد پایدار ولایت را تهدید می‌کند.

نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات امارتی و خصوصی ولایت خوست					
شماره	نیاز رشته تحصیلی فعلی	فیصدی	شماره	نیاز رشته تحصیلی در آینده	فیصدی
1	کمپیوتر ساینس عمومی	16.0%	1	اقتصاد ملی	15%
2	ادبیات دری	10.0%	2	کمپیوتر ساینس عمومی	11%
3	ادبیات انگلیسی	8.7%	3	انجینری سیول	8%

7%	انجینری جیولوژی و معدن	4	8.7%	اقتصاد ملی	4
6%	تکنالوژی معلوماتی	5	8.7%	ریاضی و فزیک	5
5%	اداره و تجارت	6	6.1%	تعلیم و تربیه	6
4%	اداره و مدیریت	7	4.8%	کیمیا و بیولوژی	7
4%	ادبیات دری	8	3.9%	اداره و تجارت	8
4%	طب معالجوی	9	3.9%	حقوق و علوم سیاسی	9
4%	علوم اجتماعی	10	3.5%	انجینری سیول	10
4%	علوم دینی	11	3.5%	علوم دینی	11
3%	حقوق و علوم سیاسی	12	2.6%	اداره و مدیریت	12
3%	فقه و قانون	13	2.2%	انجینری جیولوژی و معدن	13
3%	وترزری	14	1.7%	امور مالی و بانکی	14
2%	اداره عامه	15	1.3%	اداره و پالسی عامه	15
2%	ادبیات انگلیسی	16	1.3%	اداره و دیپلوماسی	16
2%	پالیسی عامه	17	1.3%	ادبیات پشتو	17
2%	ریاضی	18	1.3%	انجینری برق	18
2%	زراعت عمومی	19	1.3%	ژورنالیزم	19
2%	شرعیات عمومی	20	1.3%	وترزری	20
2%	فزیک	21	0.9%	اداره عامه	21
2%	کیمیا	22	0.9%	تکنالوژی معلوماتی	22
1%	اداره و پالسی عامه	23	0.9%	شرعیات عمومی	23
1%	امور مالی و بانکی	24	0.9%	محاسبه	24
1%	انجینری هایدروولوژی	25	0.4%	اگرانومی	25
1%	انجینری برق	26	0.4%	انجینری خط آهن	26
1%	بیولوژی	27	0.4%	انجینری مهندسی	27
1%	تعلیم و تربیه	28	0.4%	انجینری نفت و گاز	28
1%	فارمسی	29	0.4%	انجینری هایدروولوژی	29
1%	متربیل ساینس	30	0.4%	باغداری و جنگلات	30
			0.4%	تکنالوژی غذایی	31
			0.4%	ریاضی	32
			0.4%	علوم اجتماعی	33
			0.4%	فزیک	34
			0.4%	هنرهای زیبا	35

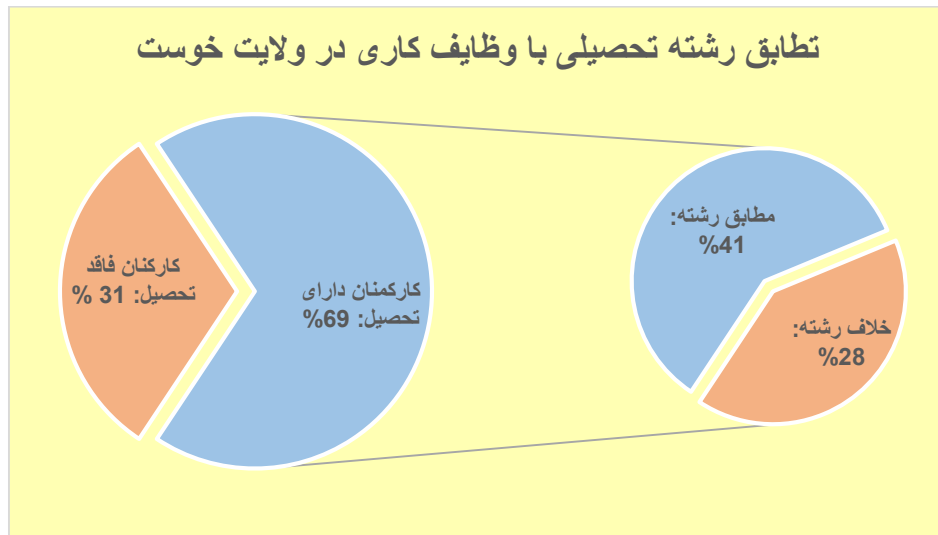
جدول 99: نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات خوست

3.34.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات خوست

گراف (46) ارائه شده در مورد تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان امارت اسلامی و خصوصاً در ولایت خوست، سطح تحصیلات و میزان تخصص گرایی کارکنان و وضعیت نسبتاً قابل توجهی را نشان می دهد. طبق ارقام، 69 درصد کارکنان دارای تحصیلات عالی می باشند که بیانگر سطح مناسب ظرفیت علمی در ادارات ولایتی است. در مقابل، 31.5 درصد کارکنان غیرمسلکی محسوب می شوند که یا فاقد تحصیلات عالی اند و یا در چارچوب تخصصی مشخص فعالیت ندارند.

از میان کارکنان دارای تحصیلات عالی، ۴۱ درصد مطابق رشته تحصیلی خود ایفای وظیفه می‌کنند، در حالی که ۲۸ درصد خلاف رشته تخصصی خویش مصروف کار هستند. این وضعیت نشان می‌دهد که هرچند اکثریت کارکنان از تحصیلات عالی برخوردارند، اما توزیع نیروی انسانی بر اساس تخصص به شکل کامل و سیستماتیک صورت نگرفته است. تفاوت میان درصد مطابق رشته و خلاف رشته بیانگر نیاز به بهبود در نظام جذب، تعیین بست و مدیریت منابع بشری می‌باشد.

به طور کلی، می‌توان نتیجه گرفت که سطح تحصیلات در ولایت خوست قابل قبول است، اما برای افزایش کارایی اداری و ارتقای کیفیت خدمات، تمرکز بیشتر بر استخدام و تعیین وظایف بر مبنای تخصص و رشته تحصیلی ضروری می‌باشد.



گراف 46: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات خوست

4.34.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای خوست

مطالعه تطابق رشته‌های تحصیلی با وظایف کاری در ادارات مختلف ولایت خوست نشان می‌دهد که میزان تخصص‌گرایی در بخش‌های گوناگون یکسان نبوده و تفاوت‌های قابل ملاحظه‌ای میان سکتورها وجود دارد.

در بخش اقتصاد، میزان تطابق و عدم تطابق تقریباً برابر مشاهده می‌شود؛ به گونه‌ای که حدود نیمی از کارکنان دارای رشته‌های مرتبط با اقتصاد و اداره بوده و نیم دیگر در رشته‌های غیرمرتبط ایفای وظیفه می‌نمایند. این وضعیت بیانگر نیاز به تنظیم بهتر نیروی انسانی بر اساس تخصص در این بخش است.

در اطلاعات و کلتور، اکثریت کارکنان دارای رشته‌های مرتبط مانند ژورنالیزم، ادبیات و دیپلوماسی می‌باشند که نشان‌دهنده سطح مناسب تطابق و انسجام تخصصی در این اداره است.

درصد قابل توجهی از کارکنان در رشته‌های غیرمرتبط مانند بیولوژی، کیمیا و سایر رشته‌های خارج از حوزه مالی و اداری فعالیت دارند که بیانگر ضعف در تطبیق تخصص با وظایف مالی و حسابداری می‌باشد.

در ارشاد، حج و اوقاف بیشترین میزان عدم تطابق مشاهده می‌شود؛ حضور رشته‌هایی مانند جیولوجی، نفت و گاز و سیول انجینری در این اداره نشان‌دهنده عدم هم‌خوانی تخصص با ماهیت دینی و شرعی وظایف این بخش است.

در مقابل، در عدلیه بیشترین میزان تطابق دیده می‌شود؛ غالب کارکنان دارای رشته‌های مرتبط مانند قضا، شرعیات و دینی علوم می‌باشند که نشان‌دهنده رعایت اصل تخصص‌گرایی در این سکتور است.

در آب و انرژی نیز سطح تطابق مطلوب ارزیابی می‌شود؛ حضور رشته‌های سیول انجینری، انجینری و برق با ماهیت تخنیکی این اداره هم‌خوانی دارد.

در معارف وضعیت ترکیبی مشاهده می‌شود؛ بخشی از کارکنان دارای رشته‌های کاملاً مرتبط مانند تعلیم و تربیه و مضامین درسی‌اند، اما در کنار آن رشته‌های غیرمرتبط مانند اقتصاد، حقوق و انجینری نیز دیده می‌شود که نیازمند مدیریت بهتر منابع بشری است.

در پوهنتون شیخ زاید، به دلیل تنوع رشته‌های تدریسی و ماهیت علمی نهاد، حضور رشته‌های مختلف قابل قبول تر ارزیابی می‌شود و سطح عدم تطابق نسبتاً کمتر محسوس است.

تحلیل سکتوری نشان می‌دهد که ادارات تخنیکی و عدلی بیشتر مبتنی بر تخصص عمل می‌کنند، در حالی که در برخی ادارات اداری و مذهبی، عدم تطابق قابل توجهی وجود دارد. این موضوع اهمیت بازنگری در سیستم جذب، تعیین بست و توزیع نیروی انسانی بر مبنای تخصص را برجسته می‌سازد.

5.34.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات خوست

جدول () نشان می‌دهد که ادارات امارتی و خصوصی ولایت خوست با کمبود قابل توجه نیروی انسانی در رشته‌های مختلف مواجه‌اند و مجموع کمبودها ۹۳ نفر است. بیشترین کمبودها مربوط به رشته‌های انجینری سیول (۱۰ نفر)، اقتصاد ملی (۸ نفر) و کمپیوتر ساینس عمومی (۸ نفر) است که نشان‌دهنده نیاز فوری به نیروی متخصص در بخش‌های مهندسی زیرساخت، برنامه‌ریزی اقتصادی و فناوری اطلاعات است. همچنین رشته‌های انجینری جیولوجی و معدن (۷ نفر) و ریاضی (۶ نفر) نیز کمبود قابل توجه دارند که کمبود نیروی علمی و مهندسی برای پروژه‌های عمرانی و تحلیلی را آشکار می‌سازد. رشته‌های مدیریتی و اداری مانند اداره و تجارت (۵ نفر) و اداره و مدیریت (۴ نفر) نیز نیاز به نیرو دارند که بیانگر اهمیت تقویت توانمندی‌های مدیریتی و برنامه‌ریزی در ادارات است. علاوه بر این، رشته‌های حقوقی، فنی و علمی مانند حقوق و علوم سیاسی، فزیک، تکنالوژی معلوماتی، هنرهای زیبا، وترنری، علوم دینی، قضا و ثارنوالی، کیمیا و اداره و پالیسی عامه هرکدام با ۱ تا ۴ نفر کمبود مواجه‌اند و رشته‌های تخصصی و توسعه‌ای دیگر مانند انجینری برق، انجینری خط آهن، انجینری نفت و گاز، GIS، علوم حیوانی، متریل انجینری، مطبوعات و محاسبه هر کدام تنها با یک نفر کمبود، نشان‌دهنده ضعف جدی در تأمین نیروی متخصص فنی و علمی است. به طور کلی، این آمار بیانگر آن است که ادارات خوست علاوه بر نیاز به نیروی مدیریتی و پایه، با کمبود شدید نیروی متخصص علمی، مهندسی و فنی مواجه‌اند و برای بهبود کارایی، اجرای پروژه‌های توسعه‌ای و ارتقای خدمات، جذب و تربیت متخصصان در رشته‌های حیاتی ضروری است.

تعداد کمبود کارکنان ادارات امارتی و خصوصی به تفکیک رشته تحصیلی در ولایت خوست					
شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد	شماره	رشته‌های تحصیلی	تعداد
1	انجینری سیول	10	18	ادبیات انگلیسی	1
2	اقتصاد ملی	8	19	ادبیات پشتو	1
3	کمپیوتر ساینس عمومی	8	20	ارتباط عامه	1
4	انجینری جیولوجی و معدن	7	21	امور مالی و بانکی	1
5	ریاضی	6	22	انجینری GIS	1
6	اداره و تجارت	5	23	انجینری برق	1
7	اداره و مدیریت	4	24	انجینری خط آهن	1
8	ادبیات دری	4	25	انجینری نفت و گاز	1
9	حقوق و علوم سیاسی	4	26	تعلیم و تربیه	1
10	فزیک	4	27	دیزایننگ	1
11	تکنالوژی معلوماتی	3	28	ژورنالیزم	1
12	هنرهای زیبا	3	29	ساینس	1
13	وترنری	3	30	شرعیات عمومی	1
14	علوم دینی	2	31	علوم حیوانی	1
15	قضا ثارنوالی	2	32	متریل انجینری	1
16	کیمیا	2	33	محاسبه	1
17	اداره و پالیسی عامه	1	34	مطبوعات	1
				جمله شد تعداد کمبود کارکنان	93

35.4 ولایت فراه

در این بخش، رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات امارتی و خصوصی ولایت فراه مورد مطالعه قرار گرفته است. هدف این تحلیل، شناسایی ترکیب تخصصی نیروی انسانی و میزان تمرکز آن بر رشته‌های دینی، ادبی، مدیریتی و فنی می‌باشد. این مطالعه کمک می‌کند تا تصویر روشنی از وضعیت ظرفیت‌های علمی موجود و میزان توازن یا عدم توازن میان تخصص‌های مختلف در ساختار اداری ولایت فراه به دست آید و زمینه برای شناسایی نیازها و کمبودهای منابع بشری فراهم گردد.

1.35.4. رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات فراه

جدول (103) ارائه شده، وضعیت تحصیلات کارکنان ولایت فراه نشان می‌دهد که رشته‌های دینی و علوم اسلامی نقش بسیار برجسته‌ای در استخدام و حضور نیروی انسانی دارند. بیشترین تعداد کارکنان به رشته‌های علوم دینی (۳۱۰ نفر)، حدیث و تفسیر (۱۷ نفر) و شرعیات (۱۲ نفر) تعلق دارند که مجموعاً ۳۳۹ نفر را شامل می‌شود، تقریباً ۴۳ درصد کل کارکنان. این امر نشان می‌دهد که سیستم اداری و اجتماعی ولایت فراه به طور سنتی و فرهنگی، ارزش بالایی برای تحصیلات دینی قائل است و بخش قابل توجهی از مدیریت، قضا، و امور اجتماعی توسط افراد با تحصیلات دینی اداره می‌شود.

پس از حوزه دینی، رشته‌های ادبیاتی و زبان‌ها سهم قابل توجهی دارند. ادبیات پشتو با ۸۳ نفر، ادبیات دری ۲ نفر و ادبیات انگلیسی ۲ نفر در مجموع ۸۷ نفر را شامل می‌شوند. این داده نشان‌دهنده اهمیت تسلط به زبان‌های محلی و بین‌المللی در تعاملات اجتماعی، اداری و آموزشی است، اما تمرکز بیشتر روی زبان پشتو است که بازتاب فرهنگ و جمعیت غالب منطقه می‌باشد.

در رشته‌های فنی و مهندسی، تعداد کارکنان نسبتاً کم است. برای مثال، انجینیری ساختمانی ۳۵ نفر، انجینیری مهندسی ۱۷ نفر، انجینیری برق ۱۲ نفر و انجینیری جیولوجی معادن ۴ نفر، که در مجموع فقط ۶۸ نفر می‌شوند. این موضوع نشان‌دهنده کمبود نیروی متخصص فنی و مهندسی در ولایت فراه است، که می‌تواند بر توسعه زیرساخت‌ها، پروژه‌های عمرانی و بهره‌برداری از منابع معدنی و طبیعی تأثیر منفی بگذارد.

در حوزه مدیریت و اقتصاد، رشته‌های اداره و تجارت (۳۵ نفر)، اداره و مدیریت (۹ نفر)، اقتصاد ملی (۲۵ نفر) و امور مالی و بانکی (۲۲ نفر) مجموعاً ۹۱ نفر را تشکیل می‌دهند. این نشان می‌دهد که با وجود توجه به امور مالی و مدیریت، ظرفیت مدیریتی با تحصیلات تخصصی هنوز محدود است و ممکن است کیفیت تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌های اقتصادی را تحت تأثیر قرار دهد.

در حوزه علوم صحتی و پزشکی، نرسنگ عالی ۲۳ نفر، فارمسی ۱۱ نفر و طب معالجوی عمومی ۳ نفر حضور دارند که نسبتاً اندک است. این امر بیانگر کمبود نیروی انسانی متخصص در بخش سلامت است و می‌تواند تأثیر مستقیم بر کیفیت خدمات صحتی در ولایت داشته باشد.

رشته‌های علوم پایه و تکنولوژی نیز بسیار محدود هستند: ریاضی ۴ نفر، فزیک و کیمیا هر کدام ۱ نفر، تکنالوژی معلوماتی ۸ نفر، کمپیوتر ساینس عمومی ۱۱ نفر. این نشان می‌دهد که ظرفیت علمی و تکنولوژیک پایین است و زمینه برای توسعه تکنالوژی و مطالعات علمی در ولایت محدود می‌باشد.

در مجموع، توزیع تحصیلات در فراه نشان‌دهنده تمرکز شدید بر تحصیلات دینی و ادبی و کمبود نیروهای متخصص در حوزه‌های فنی، علمی، تکنولوژیک و متخصصین بخش طبابت است. این عدم تعادل می‌تواند توسعه همه‌جانبه ولایت را محدود کند، به ویژه در بخش زیرساخت‌ها، سلامت، تکنولوژی و مدیریت مدرن.

یک برداشت کلیدی دیگر این است که بیش از نیمی از کارکنان، یعنی حدود ۵۰۰ نفر از ۷۷۶ نفر، در سه حوزه دینی، ادبی و مدیریت/تجارت حضور دارند، که بازتاب فرهنگ و اولویت‌های استخدامی منطقه است اما نشان‌دهنده نیاز به توسعه نیروی انسانی در رشته‌های تخصصی و علمی می‌باشد.

رشته تحصیلی کارکنان موجود ادارات امارتی و خصوصی در ولایت فراه						
شماره	رشته تحصیلی	تعداد	شماره	رشته تحصیلی	تعداد	شماره
1	علوم دینی	310	18	تکنالوژی معلوماتی	8	

5	داخله عمومی	19	83	ادبیات پشتو	2
4	انجینیری جیولوجی معادن	20	54	بکلوریا	3
4	ریاضی	21	43	حقوق و علوم سیاسی	4
4	قابلیگی	22	35	اداره و تجارت	5
3	تعلیم و تربیه	23	35	انجینیر ساختمانی	6
3	طب معالجوی عمومی	24	25	اقتصاد ملی	7
2	ادبیات انگلسی	25	23	نرسنگ عالی	8
2	ادبیات دری	26	22	امور مالی و بانکی	9
2	زمین شناسی	27	17	انجینیری مهندسی	10
2	ژورنالزم عمومی	28	۱۷	حدیث و تفسیر	11
2	فقه و قانون	29	12	انجینیری برق	12
2	قضا و ثارنوالی	30	12	شرعیات	13
1	محاسبه	31	11	زراعت عمومی	14
1	فزیک	32	11	فارمسی	15
1	کیمیا	33	11	کمپیوتر ساینس عمومی	16
776			9	اداره و مدیریت	17

جدول 101: رشته‌های تحصیلی کارکنان در ادارات فراه

2.35.4. نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات فراه

جدول (104) نشان می‌دهد که در حال حاضر و در آینده، نیازهای تحصیلی ادارات امارتی و خصوصی ولایت فراه به شدت تحت تأثیر اولویت‌های توسعه‌ای و ساختاری است. در وضعیت فعلی، بیشترین تمرکز بر رشته‌های فنی و مهندسی است، به ویژه انجینیری ساختمانی با ۱۶,۲٪، که بیانگر اهمیت پروژه‌های عمرانی و نیاز به بازسازی و توسعه زیرساخت‌ها در ولایت فراه است. رشته‌های اداره عامه و اداره و تجارت هر کدام با ۸,۱٪ سهم، نشان‌دهنده نیاز فوری به توانمندی‌های مدیریتی برای اداره امور روزمره و فعالیت‌های اقتصادی است. این تمرکز ترکیبی از فنی و مدیریتی نشان می‌دهد که ادارات هم به نیروی متخصص برای اجرای پروژه‌های عمرانی و هم به نیروهای مدیریتی برای سازمان‌دهی و نظارت بر امور نیاز دارند.

علوم دینی با ۸,۱٪ سهم فعلی هنوز جایگاه مهمی دارد، اما نسبت به رشته‌های فنی پیشی نمی‌گیرد. این نشان‌دهنده تداوم اهمیت فرهنگی و مذهبی در اداره امور است، اما با توجه به تحولات اداری و اقتصادی، سهم آن نسبت به تخصص‌های فنی و مدیریتی کاهش یافته است. سایر رشته‌ها مانند اقتصاد ملی، انجینیری برق و انجینیری جیولوجی معادن هر کدام حدود ۵,۴٪ سهم دارند، که بیانگر نیاز محدود اما ضروری به تخصص‌های اقتصادی و منابع طبیعی است. رشته‌های تکنالوژی معلوماتی، ژورنالیزم، روابط بین‌الملل، محیط زیست و پزشکی در وضعیت فعلی سهم کمی دارند (۲,۷٪)، که نشان‌دهنده کمبود تمرکز بر علوم نوین و خدمات اجتماعی تخصصی است.

نگاه به آینده، تغییر اولویت‌ها را آشکار می‌کند. اداره و مدیریت با ۱۸,۴٪ و اداره عامه با ۱۰,۵٪ بالاترین سهم پیش‌بینی شده را دارند، که نشان‌دهنده برنامه‌ریزی برای تقویت ظرفیت مدیریتی و توسعه سازمانی در سطح ادارات است. به عبارت دیگر، سیاست‌گذاران قصد دارند نیروی انسانی توانمند در مدیریت و تصمیم‌گیری را افزایش دهند تا اداره امور با کارایی بالاتر انجام شود. همچنین، رشد نیاز به رشته‌های مرتبط با فناوری و تکنالوژی، مانند کمپیوتر ساینس عمومی (۷,۹٪)، بیانگر توجه به نوآوری و دیجیتالی شدن خدمات اداری است.

رشته‌های فنی و مهندسی مانند انجینیری ساختمانی، انجینیری جیولوجی معادن و انجینیری برق همچنان مهم باقی می‌مانند، اما سهم آن‌ها نسبت به مدیریت کاهش یافته و نشان می‌دهد که در آینده تأکید بیشتر بر توسعه توان مدیریتی و تکنولوژیک و کمتر بر اولویت صرفاً فنی خواهد بود. علوم دینی و مالی نیز سهم ثابتی دارند (۵,۳٪)، که نشان‌دهنده حفظ اهمیت فرهنگی و اقتصادی است، اما تمرکز عمده به سمت مدیریت و فناوری تغییر خواهد کرد. رشته‌های تخصصی دیگر مانند زمین‌شناسی، روابط بین‌الملل، حقوق و علوم سیاسی، ژورنالیزم، شرعیات، فارمسی، محیط

زیست و نرسنگ هر کدام حدود ۲,۶٪ سهم دارند، که بیانگر نیاز محدود اما ضروری برای تکمیل تخصص‌ها در حوزه‌های علمی، اجتماعی و خدماتی است.

نتیجه‌گیری کلی: در حال حاضر، نیازهای ادارات فراه ترکیبی از تخصص‌های فنی و مدیریتی با تأکید بر عمران و اداره امور است، اما در آینده، اولویت به توسعه ظرفیت‌های مدیریتی و تکنولوژیک با توجه به تحولات اداری و دیجیتالی شدن خواهد بود. این تغییر اولویت‌ها نشان می‌دهد که اداره و مدیریت به عنوان محور اصلی توسعه اداری در افق آینده تعیین شده است و تلاش برای متعادل کردن نیازهای سنتی و مدرن در نیروی انسانی آغاز شده است.

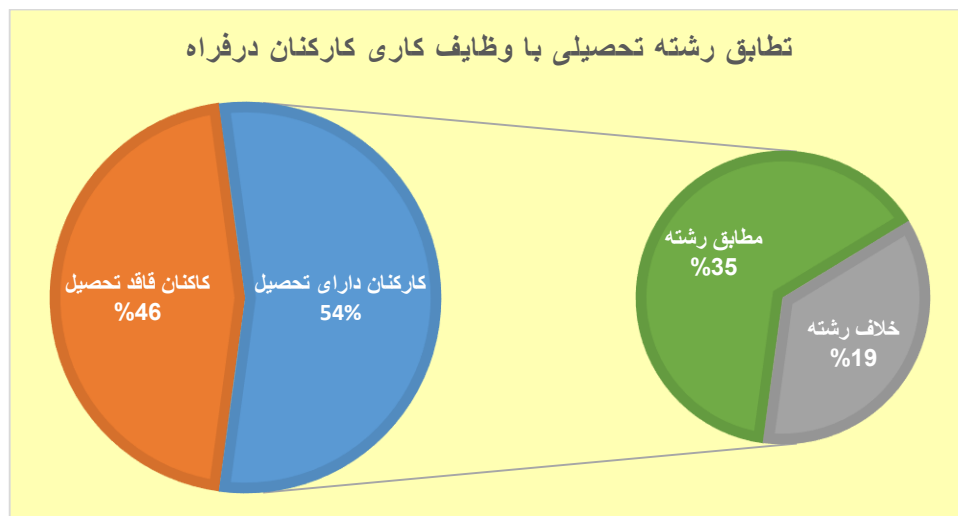
نیازسنجی رشته‌های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات امارتی و خصوصی ولایت فراه					
شماره	نیاز رشته تحصیلی فعلی	فصدی	شماره	نیاز رشته تحصیلی در آینده	فیصدی
1	انجینیری ساختمانی	16.2%	1	اداره و مدیریت	18.4%
2	اداره عامه	8.1%	2	اداره عامه	10.5%
3	اداره و تجارت	8.1%	3	اداره و تجارت	7.9%
4	علوم دینی	8.1%	4	انجینیری ساختمانی	7.9%
5	اداره و مدیریت	5.4%	5	کمپیوتر سانیس عمومی	7.9%
6	اقتصاد ملی	5.4%	6	علوم دینی	5.3%
7	انجینیری جیولوجی معادن	5.4%	7	امور مالی و بانکی	5.3%
8	انجینیری برق	5.4%	8	انجینیری جیولوجی معادن	5.3%
9	حقوق و علوم سیاسی	5.4%	9	زمین شناسی	5.3%
10	کمپیوتر سانیس عمومی	5.4%	10	روابط بین الملل	2.6%
11	میحیط زیست	5.4%	11	انجینیری برق	2.6%
12	روابط بین الملل	2.7%	12	انجینیری شهر سازی	2.6%
13	ادبیات پشتو	2.7%	13	انجینیری میخانیک	2.6%
14	ادبیات دری	2.7%	14	حقوق و علوم سیاسی	2.6%
15	تکنالوژی معلوماتی	2.7%	15	ژورنالیزم	2.6%
16	ژورنالیزم	2.7%	16	شرعیات	2.6%
17	شرعیات	2.7%	17	فارمی	2.6%
18	طب معالجوی عمومی	2.7%	18	میحیط زیست	2.6%
19	مدیریت مالی	2.7%	19	نرسنگ	2.6%

جدول 102: نیازسنجی رشته های تحصیلی فعلی و آینده در ادارات فراه

3.35.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات فراه

گراف (47) «تحلیل تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات امارتی و خصوصی ولایت فراه»، نتایج نشان می‌دهد که ۵۴ فیصد کارکنان دارای تحصیلات عالی بوده و در مقابل ۴۶ فیصد کارکنان فاقد تحصیلات عالی می‌باشند. این آمار بیانگر آن است که بیش از نیمی از کارکنان از سطح تحصیلات عالی برخوردار هستند که می‌تواند در بهبود کیفیت خدمات اداری و تخصصی نقش مهمی داشته باشد؛ با این حال، سهم نسبتاً بلند کارکنان فاقد تحصیلات عالی نشان می‌دهد که هنوز هم بخشی از نیروی کاری بدون آموزش‌های تخصصی در ادارات فعالیت دارند. از سوی دیگر، در بخش تطابق رشته تحصیلی با وظیفه کاری مشاهده می‌شود که ۳۵ فیصد کارکنان مطابق رشته تحصیلی خود ایفای وظیفه می‌کنند، در حالی که ۱۹ فیصد کارکنان در وظایفی مصروف‌اند که با رشته تحصیلی آنان مطابقت ندارد. این وضعیت نشان می‌دهد که هرچند بخشی از نیروی انسانی بر اساس تخصص استخدام یا به‌کارگماشته شده‌اند، اما هنوز هم میزان قابل توجهی از کارکنان در بخش‌های غیرمرتبط با رشته تحصیلی خود فعالیت دارند که می‌تواند بر میزان کارایی، تخصص‌گرایی و بهره‌وری ادارات تأثیر بگذارد. بنابراین، توجه بیشتر به

اصل استخدام و تعیین بست بر اساس تخصص و رشته تحصیلی می‌تواند سبب بهبود عملکرد ادارات و استفاده مؤثرتر از ظرفیت‌های علمی نیروی انسانی گردد.



گراف 47: تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در فراه

4.35.4. تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سکتورهای فراه

تحلیل سکتوری تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری کارکنان در ادارات امارتی و خصوصی ولایت فراه نشان می‌دهد که میزان تطابق و عدم تطابق رشته‌ها در بخش‌های مختلف اداری یکسان نبوده و تفاوت قابل توجهی میان سکتورهای تخصصی، خدماتی و اداری عمومی وجود دارد. در سکتورهای تخصصی مانند صحت عامه، شرکت برشنا، معادن و شهرسازی، میزان تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری نسبتاً بلندتر است؛ زیرا ماهیت وظایف این ادارات تخصصی بوده و نیازمند افراد با تحصیلات مرتبط مانند طب، نرسنگ، انجینیری و رشته‌های تخنیکی می‌باشد. به همین دلیل در این بخش‌ها بیشتر کارکنان با رشته‌های مرتبط ایفای وظیفه می‌کنند و سطح کارایی و تخصص‌گرایی بالاتر دیده می‌شود. در مقابل، در سکتورهای اداری و خدماتی عمومی مانند شاروالی، انکشاف دهات، صنعت و تجارت، مستوفیت و برخی ادارات دیگر، میزان عدم تطابق رشته‌ها بیشتر مشاهده می‌شود. در این ادارات کارکنانی با رشته‌های مختلف مانند علوم دینی، ادبیات، زراعت یا رشته‌های غیرمرتبط در وظایف اداری، مدیریتی یا تخنیکی مشغول کار هستند. این موضوع نشان می‌دهد که در این بخش‌ها استخدام یا تعیین بست‌ها بیشتر بر اساس نیاز عمومی اداری صورت گرفته و کمتر بر اصل تخصص و ارتباط رشته تحصیلی با وظیفه کاری تمرکز شده است.

همچنین در سکتورهای دینی و فرهنگی مانند ارشاد حج و اوقاف و امر بالمعروف، میزان تطابق رشته‌ها نسبتاً بالا است؛ زیرا بیشتر کارکنان این ادارات دارای تحصیلات در رشته‌های علوم دینی و شرعیات هستند که با ماهیت وظایف آن‌ها همخوانی دارد. در مجموع، تحلیل سکتوری نشان می‌دهد که هرچند در برخی بخش‌های تخصصی تطابق رشته تحصیلی با وظایف کاری در سطح قابل قبول قرار دارد، اما در بسیاری از ادارات عمومی هنوز هم عدم تطابق قابل توجهی وجود دارد. بنابراین، برای افزایش مؤثریت و بهره‌وری ادارات، لازم است در روند استخدام و تعیین بست‌ها به اصل تخصص، مهارت و ارتباط رشته تحصیلی با وظیفه کاری توجه بیشتر صورت گیرد تا ظرفیت علمی نیروی انسانی به شکل مؤثرتر مورد استفاده قرار گیرد.

5.35.4. کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات فراه

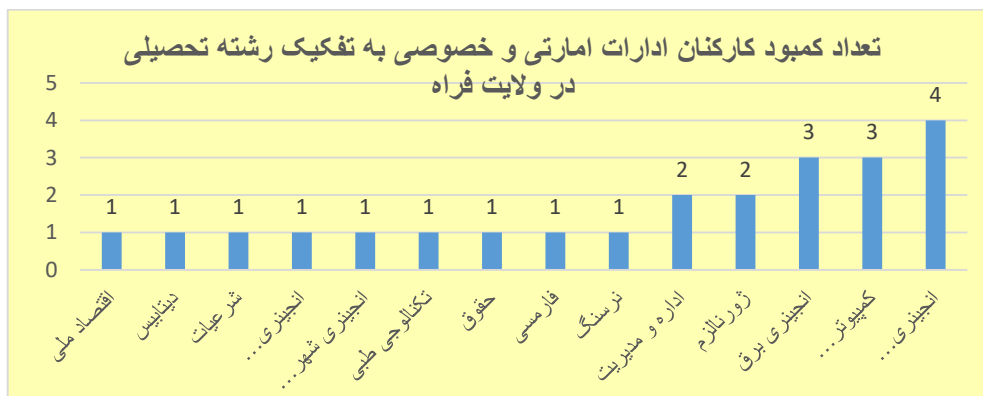
گراف (48) نشان می‌دهد که ولایت فراه با کمبود محسوس نیروی انسانی متخصص در ادارات امارتی و خصوصی روبه‌رو است و این کمبود بیشتر در حوزه‌های فنی، مهندسی، مدیریتی و خدمات تخصصی تمرکز دارد. رشته‌های مهندسی، به ویژه انجینیری ساختمانی (4 نفر) و انجینیری برق (3 نفر)، بیشترین کمبود را دارند، که نشان‌دهنده خلأ جدی در توانایی انجام پروژه‌های عمرانی، نگهداری و توسعه زیرساخت‌های شهری و روستایی است. این کمبود می‌تواند تأثیر مستقیم بر کیفیت ساخت و سازها، بازسازی پس از آسیب‌ها و اجرای طرح‌های توسعه‌ای داشته باشد.

در کنار مهندسی، رشته‌های تکنالوژی‌های اطلاعاتی و کامپیوتر مانند کامپیوتر ساینس عمومی (۳ نفر) و دیتابیس (۱ نفر) نیز کمبود قابل توجهی دارند، که بیانگر ضعف در بخش دیجیتال شدن خدمات اداری، مدیریت داده‌ها و اجرای سامانه‌های اطلاعاتی است. این موضوع مانع بهره‌وری و کارایی ادارات می‌شود و ممکن است سرعت انتقال اطلاعات و تصمیم‌گیری‌های مدیریتی را کاهش دهد.

در حوزه مدیریتی و اداری، رشته اداره و مدیریت (۲ نفر) کمبود دارد که نشان می‌دهد ظرفیت رهبری، برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی ادارات محدود است و بدون توجه به توسعه مهارت‌های مدیریتی، اداره مؤثر امور دولتی و خصوصی دشوار خواهد بود.

علاوه بر آن، رشته‌های تخصصی دیگر مانند ژورنالیزم (۲ نفر)، حقوق (۱ نفر)، اقتصاد ملی (۱ نفر)، شرعیات (۱ نفر)، انجینیری بیولوژی معادن (۱ نفر)، انجینیری شهرسازی (۱ نفر)، تکنالوژی طبی (۱ نفر)، فارمسی (۱ نفر) و نرسنگ (۱ نفر) نیز با کمبود روبه‌رو هستند. این کمبودها نشان‌دهنده ضعف در زمینه‌های علمی، قانونی، اقتصادی، خدمات بهداشتی و محیط زیست است و حاکی از نیاز فوری به برنامه‌ریزی برای تربیت و جذب نیروی متخصص در این حوزه‌ها است.

به طور کلی، این جدول نشان می‌دهد که کمبود نیروی انسانی در فراه نه تنها به رشته‌های فنی و مهندسی محدود می‌شود، بلکه شامل حوزه‌های مدیریتی، فناوری، علوم اجتماعی و پزشکی نیز می‌شود. اگر این کمبودها برطرف نشود، روند توسعه اقتصادی، اجتماعی و اداری ولایت فراه با مشکلات جدی مواجه خواهد شد. بنابراین، اولویت‌بندی برای تربیت و جذب متخصصان در رشته‌های فنی، مهندسی، مدیریتی و خدمات تخصصی ضروری است تا توسعه متوازن و پایدار ولایت محقق شود.



گراف 48: کارکنان کمبود به تفکیک رشته تحصیلی در ادارات فراه

5. نتیجه گیری و پیشنهادات

در پایان این گزارش تحلیلی، به منظور جمع‌بندی یافته‌های تحقیق و ارائه جهت‌گیری‌های عملی برای بهبود هماهنگی میان نظام آموزشی و نیازهای بازار کار، نتایج اساسی تحقیق مورد تحلیل نهایی قرار گرفته و پیشنهادات لازم ارائه گردیده است. این بخش بر اساس داده‌های به‌دست‌آمده از سروی میدانی و تحلیل دیدگاه‌های نهادهای امارتی و سکتور خصوصی تنظیم شده و تلاش می‌نماید تصویری روشن از وضعیت موجود، چالش‌های اساسی و فرصت‌های قابل استفاده در راستای توسعه رشته‌های تحصیلی متناسب با نیازهای بازار کار کشور ارائه نماید. پیشنهادات مطرح‌شده می‌تواند به‌عنوان مبنای تصمیم‌گیری برای پالیسی‌سازان، برنامه‌ریزان آموزشی و نهادهای ذی‌ربط در جهت ارتقای اشتغال‌پذیری و توسعه سرمایه انسانی مورد استفاده قرار گیرد.

1.5. نتیجه گیری

تحلیل نتایج تحقیق نشان می‌دهد که نظام آموزشی و ساختار بازار کار افغانستان هنوز با یکدیگر همخوانی کامل ندارند و این عدم تطابق بر بهره‌وری اقتصادی، اشتغال‌پذیری و توسعه پایدار تأثیر مستقیم دارد. داده‌های جمع‌آوری‌شده از ۳۴۶۲ پرسشنامه تکمیل‌شده در ادارات امارتی و شرکت‌های خصوصی نشان می‌دهد که تقاضای فعلی بازار کار عمدتاً به رشته‌های اداره و مدیریت، اقتصاد، انجینری ساختمانی، کمپیوترساینس و تکنالوژی معلوماتی متمرکز است. این امر بیانگر نیاز مبرم ادارات و نهادهای اقتصادی به نیروی انسانی متخصص برای مدیریت فرآیندها، پیشبرد پروژه‌ها و پیاده‌سازی سیستم‌های دیجیتال می‌باشد. در مقابل، عرضه نیروی انسانی در برخی رشته‌های نظری و علوم انسانی از میزان تقاضا فراتر است که به بخشی از بیکاری فارغ‌التحصیلان دامن می‌زند. تحلیل آینده‌نگر نشان می‌دهد که روند بازار کار در افغانستان به‌سوی تخصص‌های مهارت‌محور و فناوری‌محور در حرکت است. رشته‌هایی مانند تکنالوژی معلوماتی، امنیت سایبری، هوش مصنوعی، سیستم‌های دیجیتال، انجینری زیربنایی، خدمات صحتی، زراعت و آموزش، بیشترین رشد تقاضا را خواهند داشت. این تغییرات نشان می‌دهد که اقتصاد کشور در حال انتقال از فعالیت‌های سنتی و اداری به سمت فعالیت‌های تخصصی، تخنیکی و دانش‌بنیان است و نیازمند نیروی کار انعطاف‌پذیر و دارای مهارت‌های عملی، دیجیتال و حل مسئله می‌باشد.

یکی از مهم‌ترین یافته‌ها، وجود شکاف مهارتی میان توانایی‌های عملی فارغ‌التحصیلان و انتظارات کارفرمایان است. بسیاری از فارغ‌التحصیلان توانایی‌های نظری کافی دارند اما فاقد مهارت‌های عملی و تجربه کاری مورد نیاز برای اشتغال در بخش‌های تخصصی می‌باشند. این شکاف مهارتی نه تنها منجر به کاهش اشتغال‌پذیری جوانان می‌شود، بلکه بهره‌وری و کارایی ادارات و شرکت‌ها را نیز محدود می‌کند. همچنین، عدم هماهنگی میان رشته‌های ارائه شده در نظام آموزشی و اولویت‌های واقعی اقتصادی، می‌تواند به اتلاف سرمایه انسانی و منابع آموزشی منجر شود.

به‌طور کل، موفقیت نظام آموزشی و توسعه بازار کار افغانستان نیازمند اتخاذ رویکرد تقاضا‌محور، برنامه‌ریزی مبتنی بر شواهد و ایجاد پیوند مستحکم میان دانشگاه‌ها و نهادهای کاری است. تمرکز بر تربیه نیروی انسانی ماهر، مهارت‌محور و دیجیتال، همراه با تقویت آموزش‌های عملی، کارآموزی و مهارت‌های نرم، می‌تواند شکاف میان عرضه و تقاضای نیروی کار را کاهش دهد و در بلندمدت به افزایش اشتغال‌پذیری، توسعه سرمایه انسانی و رشد پایدار اقتصادی کشور منجر شود.

2.5. پیشنهادات

با توجه به نتایج تحقیق، پیشنهادات زیر جهت بهبود هماهنگی میان نظام آموزشی و نیازهای بازار کار ارائه می‌شود:

1. بازنگری و اصلاح برنامه‌های درسی: تطبیق نصاب‌های تحصیلی با نیازهای واقعی بازار کار و تقویت آموزش‌های عملی و مهارت‌محور.
 2. تقویت آموزش‌های تئوریک و مسلکی: ایجاد و توسعه دوره‌های تئوریک، حرفه‌ای و کارآموزی در رشته‌های دارای تقاضای بالای بازار کار.
 3. سیستم مستمر نیازسنجی بازار کار: برقراری سروی‌های دوره‌ای و جمع‌آوری اطلاعات به‌منظور پیش‌بینی نیازهای آینده بازار کار و بازنگری دوره‌ای برنامه‌های آموزشی.
 4. ارتقای همکاری دانشگاه‌ها و نهادهای کاری: توسعه برنامه‌های کارآموزی، پروژه‌های مشترک و تبادل تجربیات عملی بین مؤسسات تحصیلی و ادارات/شرکت‌ها.
 5. توسعه مهارت‌های نرم و دیجیتال: آموزش مهارت‌های ارتباطی، کار تیمی، حل مسئله، سواد دیجیتال و تکنولوژی‌های نوین در کنار آموزش تخصصی.
 6. اولویت‌دهی به رشته‌های دارای تقاضای بلندمدت: افزایش ظرفیت پذیرش دانشجو در رشته‌های تکنالوژی‌محور، انجینری، خدمات صحتی، زراعت و مدیریت منابع.
 7. ایجاد سیستم مشاوره تحصیلی و شغلی: ارائه راهنمایی‌های مبتنی بر واقعیت‌های بازار کار به محصلان برای انتخاب آگاهانه رشته‌های تحصیلی.
- اجرای پیشنهادات فوق می‌تواند زمینه هماهنگی بهتر میان نظام تحصیلات عالی و بازار کار، افزایش اشتغال‌پذیری جوانان و ارتقای بهره‌وری اقتصادی کشور را فراهم نماید. این بخش می‌تواند به‌عنوان جمع‌بندی و راهنمای عملی برای پالیسی‌سازان و برنامه‌ریزان آموزشی در انتهای گزارش تحلیلی گنجانیده شود.

6. مأخذReferences

تحقيقات داخلی (افغانستان)

منبع:

.World Bank. (2019). Afghanistan Skills Development and Labor Market Analysis

منبع:

.International Labour Organization (ILO). (2020). Youth Employment and Skills Assessment in Afghanistan

منبع:

.UNDP. (2021). Afghanistan Human Development Report

منبع:

.Asian Development Bank (ADB). (2018). Skills Development for Inclusive Growth

تحقيقات خارجی (بين المللی)

منبع:

.OECD. (2019). OECD Skills Outlook: Thriving in a Digital World

منبع:

.McKinsey Global Institute. (2021). The Future of Work after COVID-19

منبع:

.World Economic Forum. (2023). Future of Jobs Report

منبع:

.Tomlinson, M. (2017). Graduate Employability and Higher Education. Education + Training Journal

منبع:

.World Bank. (2019). Afghanistan Skills Development and Labor Market Analysis

7. ضمایم:



امارت اسلامی افغانستان
وزارت کار و امور

د افغانستان اسلامی امارت
د کار او ټولنیزو چارو



ریاست عمومی قوای بشری
ریاست مطالعه بازار کار
آمریت تثبیت نیازمندی های نیروی کار

پرسشنامه تثبیت رشته های تحصیلی مورد نیاز بازار کار.

هدف مطالعه: شناسای رشته های تحصیلی مورد نیاز بازار کار در افغانستان، مطالعه تناسب میان عرضه و تقاضای

نیروی انسانی تحصیل کرده و فراهم سازی زمینه برای تصمیم گیری های مؤثر.

نوت: ارقام و اطلاعات جمع آوری شده این پرسشنامه صرف بمنظور مطالعات بازار کار استفاده میشود.

بخش 1: معلومات عمومی.

1. اسم اداره/ شرکت: _____
2. اسم پاسخ دهنده: _____
3. ادرس: ولایت _____ ایمیل آدرس: _____
4. شماره تماس: _____
5. مالکیت اداره/ شرکت: رتی خطری
6. نوع فعالیت: ی خا

بخش 2: تعداد کارمندان موجود.

7. تعداد کارمندان و کارکنان موجود؟

8. در مورد کارمندان و کارکنان موجود خویش به تفکیک ذیل معلومات دهید؟

کارکنان دارای تعلیمات و تحصیلات عالی به تفکیک رشته تحصیلی.						
						رشته تحصیلی
						تعداد

کارکنان مسلکی / فنی و حرفوی به تفکیک فن و حرفه						
						فن و حرفه
						شمیر

بخش 3: نیاز های بازار کار به اساس خواست کارفرمایان.

9. در اداره شما به فارغان کدام رشته تحصیلی بیشتر نیاز است

.....؟

10. به نظر شما در آینده به کدام رشته های تحصیلی ضرورت بیشتر خواهد بود؟

.....

.....

.....

11. آیا در اداره خویش کمبود کدام رشته خاص تحصیلی را احساس میکنید؟ بلی نخیر

اگر جواب "بلی" باشد به کدام رشته

.....

12. کمبود کارکنان خویش را به تفکیک رشته تحصیلی واضح

سازید؟.....

.....

.....

13. آیا فارغ التحصیلان جدید که در اداره شما استخدام می شوند مهارت های لازم برای انجام وظایف خویش دارند؟

بلی تا حدی نخیر

اگر جواب نخیر یا تا حدی باشد، چه مهارت های نیاز

دارند؟.....

.....

.....

14. به نظر شما جهت بهبود ارتباط بین پوهنتون ها و بازارکار (کارفرما) چی اقدامات صورت گیرد؟

.....

.....

.....

اسم مصاحبه کننده ----- امضا ----- تاریخ -----