

بازی های المپیک: سکوی پرشی برای جوانان جویای کار



THE OLYMPIC GAMES:
A SPRINGBOARD FOR
YOUNG PROFESSIONALS



ترجمه: علیرضا عنبرانیان دربان
دانشجوی دواطلب

سازمان بین المللی کار (ILO)^۱ از تلاش های مهم کمیته بین المللی المپیک (IOC)^۲ برای ارتقا وضعیت اشتغال و فرصت های شغلی و افزایش متخصصان جوان از طریق مشارکت در بازی های المپیک و پارالمپیک حمایت می کند. این فرصت ها با دستور کار "وضعیت شایسته شغلی ILO" مطابقت دارد که از چهار رکن تشکیل شده است: ایجاد شغل، رعایت حقوق کارکنان، حمایت از وضعیت اجتماعی و گفتگوی اجتماعی.

ضروری است کمیته های تشکیل دهنده بازی های المپیک و پارالمپیک (OCOG)^۳ از برنامه هایی استفاده کنند که جوانان را برای آینده آماده می کند. طرح ایی که کمیته برگزاری بازی ها اجرا می کند، مانند موارد نامبرده در این راهنما، می تواند تاثیرات خارق العاده ای برای ساکنان شهرهای میزبان داشته باشد. کمیته برگزاری بازی ها همراه با شرکای دولتی و خصوصی، می تواند از طریق برنامه های استخدام خود، به طور چشمگیری در اشتغال و توسعه جوانان کمک کند.

از سال ۲۰۰۶، سازمان بین المللی کار، تحقیقاتی را در زمینه مهارت های توسعه یافته از طریق و در ورزش، انجام داده است. نتایج، نیاز به موارد زیر را برجسته کرده است:

الف) استفاده از چارچوب های روشن توسط کمیته های برگزاری بازی ها و سایر ذینفعان مربوط

ب) توسعه مهارت های جوانان و داوطلبان در روند اجرای بازی ها

اعلامیه صد ساله سازمان بین المللی کار برای آینده کار، که توسط کنفرانس بین المللی کار در ژوئن ۲۰۱۹ تصویب شد، اهمیت ارتقا مهارت های، شایستگی ها و صلاحیت ها را برای همه کارگران در طول زندگی کاری خود به عنوان مسئولیت مشترک دولت ها و شرکای اجتماعی به منظور رفع مشکلات موجود و پیس بینی شده و افزایش ظرفیت کارگران برای استفاده از فرصت های موجود برای کار مناسب هم زمان با اولیت های دیگر تشخیص داد.

از این رو، سازمان بین المللی کار، شرکای اجتماعی و کمیته برگزاری بازی ها را بسیار تشویق می کند تا جوانان و داوطلبان را در اولویت برنامه های خود قرار دهند و از این راهنما به عنوان ابزاری مرجع برای شناسایی، توسعه و اجرای موثر چنین برنامه هایی استفاده کنند. این راهنما یک نقطه شروع برای اعمال ابتکارات بیشتر در زمینه دستیابی به کار شایسته در حیطه ورزش است.

¹ International Labour Organization

² International Olympic Committee

³ Olympic Games Organizing Committee

فهرست

خلاصه	۴
۱,۰ مقدمه	۵
۱,۱ توسعه فرصت های آموزشی و مهارت ها برای جوانان	۵
۱,۲ چرخه حیات بازی ها و اشتغال و توسعه فرصت های جوانان	۱۳
۱,۳ اولویت به توسعه جوانان در چشم انداز بازی ها : مرحله قبل از انتخابات	۱۶
۱,۴ توسعه استراتژی هایی برای به حداکثر رساندن فرصت های جوانان: مرحله استراتژی کمیته برگزاری بازی های المپیک -	
OCOG (از ۷۲ ماه قبل بازی ها تا ۴۹ ماه قبل بازی ها)	۱۹
۱,۵ اجرای برنامه های مهم: مراحل برنامه ریزی و آماده سازی کمیته برگزاری (از ۴۸ ماه قبل بازی ها تا ۴ ماه قبل بازی ها)	۲۱
۱,۶ تامین نیروی کار برای بازی ها : مرحله عملیاتی کمیته برگزاری (از ۳ ماه به شروع بازی ها تا زمان اجرای بازی ها)	۲۷
۱,۷ حصول اطمینان از ارتقای مهارت های مانا و بجا مانده از بازیها: مرحله ی بعد از بازی ها	۳۰
۱,۸ نتیجه گیری	۳۱
۱,۹ ضمیمه ها	۳۲

خلاصه اجرا

بازی های المپیک نمایانگر فرصتی منحصر به فرد برای میزبان است که فرصت های اشتغال و توسعه را برای جوانان خود به وجود آورد. دوره های پیشین بازی های المپیک فرصت های زیادی را به هدف افزایش توانایی و کسب تجربه و توسعه ی مهارت های حرفه ای در ورزش و مدیریت رویداد برای جوانان فراهم کرده اند.

این برنامه ها بخشی جدایی ناپذیر از مباحث مورد توجه نیروی کار استراتژی پایدار IOC⁴ است. IOC با حمایت سازمان بین المللی کار (ILO)⁵، کمیته های برگزاری را ملزم می کند تا به جوانان خود فرصت های آموزشی و مهارت آموزی با کیفیت را ارائه دهد، و این راهنما تجربیات اخیر بازی ها در این زمینه را تشریح می کند. این جوانان، و به طور کلی کارکنان کمیته های برگزاری که بین ۲۰-۳۰ سال سن دارند می توانند نقش اصلی در برگزاری بازی ها داشته باشند و در عین حال مهارت های خود را در برنامه ریزی رویدادها، عملیات، ارتباطات، کار گروهی، حل مسئله، میانجیگری، توسعه شخصی، تکنولوژی و رهبری تقویت کنند.

گفتگوهای قبل از برگزاری انتخابات و تمام مراحل کاری کمیته برگزاری، فرصت هایی را برای سازمان دهندگان بازی ها فراهم می کند تا برای جوانان، برنامه های توسعه اشتغال و مهارت را آماده و اجرا کنند. طرح های معمول، شامل کارگاه های کارآموزی، برنامه های استخدام فارغ التحصیلان، برنامه های توسعه کارکنان موقت، آموزش مهارت های مبتنی بر نقش و تجربه و ایجاد شغل در محل کار میشود. این موارد توسط برنامه آمادگی بازی های کمیته های برگزاری برای کلیه کارمندان که برای وظایف زمان بازی خود آماده می شوند، تکمیل می شود. IOC همچنین از طریق طرح های یادگیری در سازمان بازی های المپیک، مانند آموزش مربی و برنامه های انتقال دانش، از میزبان های قبلی کمک میگیرد. در ادامه، تا پایان فعالیت کاری کمیته های برگزاری، برنامه های کارپایی، ارتقاء جوانان برای کارفرمایان آینده و سایر منابع معمولاً در دسترس قرار می گیرند. در دوره استراتژی برنامه ریزی بازی های المپیک، یعنی بین اعطای میزبانی بازی ها و تقریباً چهار سال بعد از میزبانی، کمیته برگزاری برنامه ی خود برای جوانان را به استراتژی هایی تبدیل می کند که زیربنای برنامه های اشتغال و توسعه جوانان میباشد. در این دوره کمیته های برگزاری در حال ایجاد روابط قوی با شرکای اصلی که از این برنامه ها حمایت می کنند می باشد. در طی مراحل برنامه ریزی و آمادگی کمیته برگزاری، از ۴ ماه قبل از شروع بازی ها، تعداد کارکنان کمیته برگزاری به سرعت رشد می میکند و با این کار فرصت های لازم را برای جوانان فراهم می کند. در این مراحل، بسیاری از کمیته های برگزاری اخیر دارای برنامه های مخصوص هستند که در صورت نیاز به چالش های بودجه یا کمبود استعداد می پردازند و در عین حال مهارت ها و توانایی های لازم را برای کارمندان جوان خود فراهم می کنند.

در آخر، با عملیات در زمان بازی ها، کمیته برگزاری و پیمانکاران اصلی و ارائه دهندگان خدمات، می توان هزاران شغل کوتاه مدت برای جوانان در بازار کار میزبان با آموزش قوی و تجربه کاری در سایت های بازی ها فراهم کند. پس از پایان بازی ها، کمیته برگزاری می تواند به جوانان خود برای کسب موفقیت در حرفه های طولانی مدت خود با کارفرمایان در آینده کمک کند. این امر همچنین می تواند ادامه اشتغال و پیشرفت جوانان را تقویت کند و باعث ارتقا مداوم برنامه های اشتغال و توسعه جوانان را با سازمان های میراث و سایر شرکا گردد. وجود جوانان به عنوان بخشی از کارکنان کمیته های برگزاری مزایای قابل توجهی را برای بازی ها به ارمغان می آورد و از استعداد، مهارت، تنوع و شوق و اشتیاق آنها استفاده میشود کمیته های برگزاری می توانند در برنامه های ارائه شده در بازی ها نوآوری کنند تا ضمن دستیابی به هدف آمادگی نیروی کار خود، به موفقیت های بیشتری برسند.

⁴ کمیته بین المللی المپیک International Olympic Committee

⁵ سازمان بین المللی کار International Labor Organization

⁶ کمیته برگزاری بازی های المپیک Olympic Games Organizing Committee

۱. مقدمه

برگزاری موفقیت‌آمیز بازیهای المپیک به هزاران نفر از جوانان، داوطلبان مشتاق و سایر کارکنان کوتاه مدت نیاز دارد. نیروی کار، مایه حیات بازی های المپیک و پارالمپیک است (به این دو «بازی ها» گفته می شود). برای بسیاری از افراد، شانس ایفای نقش در یکی از ماندگارترین رویدادهای جهان، چه از نظر حرفه ای و چه از نظر شخصی، یک موفقیت برجسته است. برای سازمانی که مسئولیت ایجاد نیروی کار و ارائه تجربیات ارزشمند کار را، به ویژه برای جوانان بر عهده دارد، حصول اطمینان از برگزاری با کیفیت برنامه های اشتغال و توسعه اهمیت بالایی دارد.

نیروی کار یکی از پنج حوزه تمرکز استراتژی آمادگی IOC است. استراتژی آمادگی الزاماتی برای کمیته برگزاری بازی های المپیک و پارالمپیک (OCOG) اعمال میکند که شامل ایجاد فرصت های توسعه مهارت برای جوانان است. این راهنما برای کمک به افراد علاقمند، میزبانان و کمیته های برگزاری برای درک انواع برنامه هایی که ممکن است اجرا شود و تجربه کمیته های برگزاری قبلی با تلاش برای بهبود اشتغال و توسعه جوانان خود تهیه شده است. همچنین فعالیت های مربوط به جوانان که تیم مدیریت مردم و دیگران در کمیته های برگزاری ممکن است در طول هر مرحله از فعالیت انجام دهند را تشریح می کند.

این راهنما در درجه اول مربوط به تیم های مدیریت احزاب علاقه مند، میزبانان و کمیته های برگزاری خواهد بود که نقش مهمی در تعیین و اجرای اهداف و برنامه های استراتژیک نیروی کار دارند که مربوط به جوانان می شود؛ یعنی آموزش، توسعه و انتقال دانش.

این راهنما همچنین اعضای تیم جذب نیرو را، که مسئولیت استراتژی استخدام و / یا برنامه های آموزش و توسعه کمیته های برگزاری را بر عهده دارند بهره مند میکند. امید است که این سند، مسیر یادگیری را برای تیم های مدیریت مردمی کوتاه کند و تصویب طرح های جوانان را تسریع کند.

این راهنما توسط IOC با همکاری ILO و با مشارکت مدیران اجرایی جذب نیرو اخیر کمیته های برگزاری تهیه شده است.

استراتژی آمادگی IOC نیازهای لازم برای ایجاد کمیته سازمانی برای بازی های المپیک و پارالمپیک را تعیین میکند که شامل ارائه فرصت های توسعه مهارت های حرفه ای است.

۱.۱ فرصت های توسعه آموزش و مهارت ها برای جوانان

در این بخش یک مرور کلی از تعهد IOC و ILO در استفاده و توسعه پتانسیل اشتغال جوانان انجام میشود. همچنین انواع مهارت هایی که جوانان با کار با بازی ها به دست می آورند را توضیح می دهد.

فرصت های توسعه آموزش و مهارت های جوانان

استراتژی پایدار IOC و جوانان

توسعه فرصت ها برای جوانان در بازی ها در رأس اهداف IOC است که در برنامه المپیک ۲۰۲۰ بیان شده است. مجموعه ای از ۴۰ توصیه، که به اتفاق آرا در صد و بیست و هفتمین جلسه IOC در موناکو در ماه دسامبر سال ۲۰۱۴ به توافق رسیده است، چشم انداز آینده جنبش المپیک را بیان می کند که بر پایه سه ستون، یعنی اعتبار، پایداری و جوانی بنا شده است. این چشم انداز در دسامبر ۲۰۱۶، همراه با توصیه های ۴ و ۵ برنامه های المپیک ۲۰۲۰، به عنوان نقطه شروع استراتژی پایداری IOC که توسط هیئت اجرایی IOC به تصویب رسید به مرحله عملی شدن رسید. دستور کار المپیک ۲۰۲۰ همچنین باعث شد استراتژی

پایداری در سال ۲۰۱۵ به عنوان یک اصل کار برای جنبش المپیک شناخته شود و از آن زمان در بیانیه چشم انداز جنبش المپیک گنجانده شده است.

استراتژی پایداری IOC در سه حوزه مسئولیت IOC و پنج حوزه تمرکز وجود دارد که یکی از آنها نیروی کار است. "این حوزه تمرکز به شرایط کار و فرصت های ارائه شده به کارمندان ، داوطلبان و پیمانکاران جنبش المپیک اشاره دارد." این استراتژی مدعی است که: "بخش ورزش می تواند و باید دارای یک استاندارد برای شرایط کاری مناسب ، دستمزد عادلانه و کارمزدی برابر با کارهایی با ارزش برابر باشد. این استاندارد باید دسترسی به آموزش و پرورش را ارتقا بخشد و ایجاد تعادل در مسایل کار و خانه را ترغیب کند. در ادامه می افزاید: " شرایط کار باید ایمن و سالم باشد ، باید گوناگونی ، جامعیت و برابری جنسیتی رعایت شود و زندگی و سلامتی کارگران را نباید با کار اجباری ، تبعیض و سایر اعمال سوء استفاده گرایانه در معرض خطر قرار داد. (و این که پیروی از این اهداف نه تنها در قرارداد میزبان المپیک بلکه در کل زنجیره تأمین قابل اجراست) IOC معتقد است که فرصت های مهمی برای توسعه آموزش ، مهارت ها و مهارت های رهبری جوانان در سراسر جنبش المپیک وجود دارد ، و خود، شهرهای میزبان و کمیته های برگزاری را متعهد کرده است که برای تقویت شیوه های خود با این هدف استراتژیک تلاش کنند.

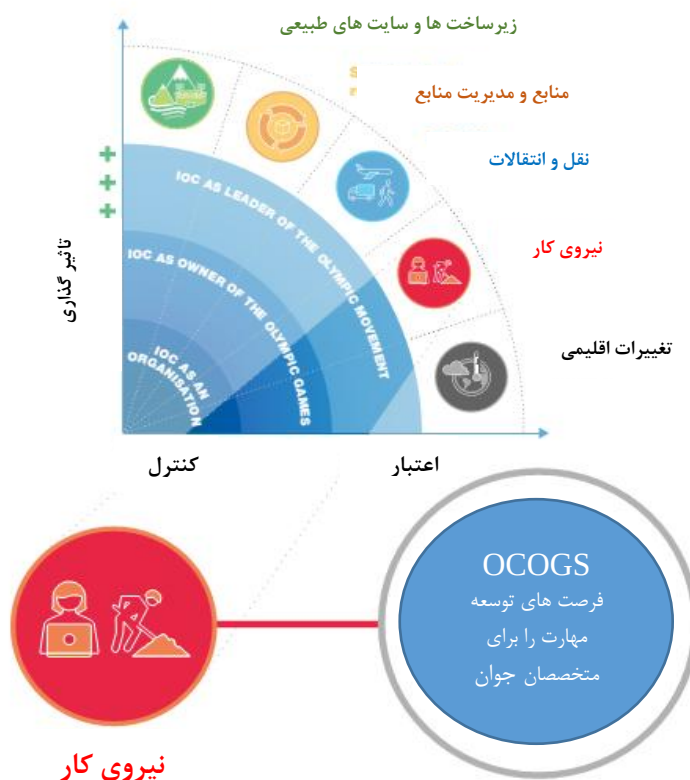
سازمان بین المللی کار حمایت میکند

بیش از ۹۰ سال ، ILO و IOC رسماً با یکدیگر همکاری می کنند. در جریان این همکاری ، ILO و IOC در سال ۱۹۹۸ توافق نامه ای را اتخاذ کردند که در آن متعهد شدند "توسعه پتانسیلهای فردی استعداد های خلاق و مهارتهای مولد را ارتقا دهند". این توافق نامه از طریق طرح هایی با اهداف ذیل دنبال می شود:

الف) ایجاد چارچوب های مشترک ملی برای فعالیت های ورزشی و طرح هایی شامل نهادهای ورزشی ، کمیته های ملی المپیک، آژانس های سازمان ملل و مؤسسات ILO ، به همراه کارفرمایان ، نمایندگان کارگران و وزارتخانه های کار. ب) شناسایی مجموعه مهارت های مرتبط با ورزش که امکان دستیابی به فرصت های شغلی را فراهم می آورد. پ) محک زدن مهارت های مرتبط با ورزش در برابر مهارت های موجود در اشتغال. علاوه بر این، ILO تلاش برای بهره برداری از ورزش به عنوان یک اهرم اجتماعی و اقتصادی ، به ویژه به نفع جوانان دارد. برنامه ی ورزش جوانان (YSP) ، با حمایت IOC ، نیازها را ارزیابی کرد ، فرصتهای شغلی را در ورزش شناسایی کرد و مهارتهایی که در بخش ورزش موجب اشتغال جوانان میشد را توسعه داد. برخی از طرح های موجود در برنامه ی ورزش جوانان می تواند مربوط به کمیته های برگزاری و شهرهای میزبان هم باشد زیرا آنها باعث ایجاد آموزش و مهارت های لازم برای جوانان میشوند. ILO بر این باور است که مهارت های ایجاد شده در ورزش و سازماندهی مسابقات ورزشی باعث افزایش اشتغال جوانان می شود و آنها را برای کارفرمایان آینده جذاب تر می کند.

ILO به توسعه استراتژی پایداری IOC ، به ویژه با اولویت جوانان و نیروی کار ، کمک کرده است و همچنین از شبکه گسترده سه جانبه خود و دستورعمل کارآبرومندانه برای حمایت از طرح هایی که باعث تقویت آمادگی در ورزش می شود ، حمایت میکند.

چارچوب راهبردی توسعه پایدار کمیته بین المللی



نشریه المپین – بخش ۱ مقاله

کنفرانس بین المللی کار با بیانیه‌ی صدمین سالگرد اخیر خود حول آینده‌ی کاری، مصوب ۲۱ جوئن ۲۰۱۹، اظهار داشت که تلاش‌ها باید به سمت "تدوین سیاست‌های مؤثر با هدف ایجاد اشتغال کامل، بازده بالا و انتخاب آزادانه و فرصت‌های شغلی مناسب برای همه باشد"، به ویژه اینکه تسهیل‌گذار از آموزش و پرورش به کار، با تأکید بر استفاده مؤثر از جوانان در دنیای کار باشد.

1 IOC Sustainability Strategy, December 2016

استراتژی پایداری کمیته بین المللی المپیک، دسامبر ۲۰۱۶

2 IOC Sustainability Strategy, 35

استراتژی پایداری کمیته بین المللی المپیک، ۳۵

3 Ibid., 35.

4 IOC Sustainable Sourcing Guide for Organizing Committees for the Olympic Games, January 2019, 68

راهنمای استراتژی پایداری کمیته بین المللی المپیک برای بازیهای المپیک، ژانویه ۲۰۱۹، ۶۸

2019, 68.

5 Cooperation Agreement between the International Olympic Committee and the International

بیانیه‌ی صدمین سالگرد ، از رویکرد انسان محور خود با اولویت هایی از قبیل احترام به حقوق اساسی ، دستیابی به برابری جنسیتی ، فراهم آوردن فرصت های برابر برای افراد دارای نقص فیزیکی ، پرداخت دستمزد کافی و تأمین سلامت و ایمنی در محیط کار ، پرده برداری کرد. این اولویت ها با هدف آمادگی نیروی کار IOC مطابقت دارد. افراد بین ۲۰ و ۳۰ سال که در جریان برگزاری بازی ها مشغول فعالیتی حرفه ای هستند توسط IOC متخصصان جوان خوانده میشوند. مطابق با این تعریف، متخصصان جوان در هر کمیته برگزاری بر اساس فرهنگ و زمینه منحصر به فرد شهر میزبان متفاوت خواهند بود.

هر پارامتری که مورد سنجش قرار گرفته شود ، این جوانان در هر صورت کمک بزرگی به برگزاری بازی ها موفق می کنند و استعداد ، شوق و انرژی خود را با خود به پروژه می آورند.

بسیاری از جوانان برای ورود به دنیای کار با مشکلاتی مواجه میشوند. مطابق گزارش اشتغال جهانی و گزارش چشم اندازهای روند جهانی ۲۰۲۰ سازمان بین المللی کار ، میزان مشارکت جوانان به عنوان نیروی کار طی دو دهه گذشته ۱۵ درصد کاهش یافته است ، به طوری که ۲۲ درصد از جوانان بین ۱۵ تا ۲۴ سال در سراسر جهان مشغول به کار ، آموزش یا تعلیم و تربیت نیستند. این روند را می توان به افزایش تعداد ثبت نام های تحصیلی و تأخیر در ورود به فضای کار ، عدم تطابق در مهارت ، سطح بالای بیکاری در جوانان (تقریباً ۱۰ درصد در بین جوانان ۱۵ تا ۲۴ ساله) و عدم وجود فرصت های شغلی ارزنده و سایر موانع پیدا کردن شغل مناسب نسبت داد. انتظار می رود که چالش های بازار کار با مشکلات جوانان ادغام نشود و در سال های آتی کاهش یابد. علاوه بر این ، جوانان ۳۲ درصد از نیروی بالقوه جهانی کار را تشکیل می دهند اما تنها ۲۱ درصد جمعیت سنی بازار کار به آنها اختصاص دارد. این پویایی جهانی با افزایش تعداد جوانان غیرفعال ، چالش هایی را برای هر بازار کار از جمله بازار کار شهر میزبان بازی ها ایجاد می کند.

سرمایه گذاری در جذب ، به کارگیری و توسعه جوانان میراث مهمی را برای یک جامعه میزبان به ارمغان می آورد. جوانان منصوب شده توسط کمیته برگزاری ممکن است رهبر آینده در بازار کار خود شوند. مهارت های کسب شده از طریق برنامه ریزی و برگزاری این بازی ها پس از بازی ها توسط این جوانان در حرفه هایشان اعمال شده، فرصت های آنها را افزایش می دهد و نیروی کار بسیار با استعدادی را متناسب با آینده کاری به کارفرمایان تحویل می دهد. سرانجام ، فراهم آوردن فرصت ها برای جوانان ، در رفع بیکاری و کمک گرفتن از مهارت ها و پتانسیل های این بخش مهم جمعیت کمک خواهد کرد.

فرصت ایجاد مهارت ها از طریق ورزش و برگزاری بازی ها

بر اساس نظر سازمان بین المللی کار، دنیای کار دستخوش تحولات سریع و عمیقی است که توسط توسعه فن آوری ، جمعیت شناسی ، جهانی سازی و تغییرات آب و هوایی به وجود آمده است. در گزارشی در سال ۲۰۱۸ حول روند مهارت های جهانی که توسط سازمان همکاری اقتصادی و توسعه برای گروه اشتغال G20 تنظیم شده بود. سازمان بین المللی کار بررسی کرد که چگونه این تغییرات بر مهارت های مورد نیاز برای فرصت های شغلی در آینده و استراتژی های یادگیری مورد نیاز برای پشتیبانی از این مهارت ها تأثیر خواهد گذاشت. به ویژه برای جوانان ، سازمان بین المللی کار به این نتیجه رسید که پرداختن به نیاز توسعه مهارت ها باید فراتر از سیستم آموزشی برود و شامل پیشرفت دانش از طریق یادگیری تجربی ، مانند کارآموزی با کیفیت و سایر اشکال یادگیری مبتنی بر کار باشد. نکته مهم این است که این برنامه های آموزشی باید بیش از یک دامنه ی محدود از مهارت های مورد نیاز برای انجام یک نقش خاص را در بر گیرد و شامل پیشرفت در مهارت های کلی تر باشد. بازی ها المپیک یک فرصت مهم برای کمیته های برگزاری و

میزبان ها برای پیشبرد چنین رویکردی است و مسیر را برای اجرای چنین برنامه هایی هموار میکند. سازمان ملل متحد از طریق کار پیشگامانه خود در زمینه توسعه ورزش و صلح ، مجموعه ای از مهارت های خاصی که با کار در حوزه ی ورزش میتوان کسب کرد را مشخص کرد که می تواند با مهارت های اصلی برای اشتغال زایی ترکیب شود. (به نمودار صفحه ی بعد توجه کنید)

به گفته سازمان بین المللی کار ، این مهارت ها منحصر به فرد هستند و ارزش بیشتری به مهارت های اشتغال زایی عمومی میدهند. این مهارت ها باید قبل و در طول برگزاری مسابقات ورزشی همراه با موقعیت ها ، وظایف و شایستگی های لازم شناسایی شوند.

(به نمودار صفحه ی ۱۲ نگاه کنید)

برای کسانی که بازی ها را برگزار می کنند ، این مهارت ها و ارزش ها ممکن است فواید بیشتری داشته باشد ، و استفاده از جوانان را برای کارفرمایان آینده محتمل تر کند. به گفته ژان تاملین ، مدیر سابق منابع انسانی بازی های لندن ۲۰۱۲ ، "کارمندان جوان ما درخشان بودند و ما سعی کردیم ارزش های المپیک را در آنها القا کنیم. اینها ارزشهایی است که هر تیم منابع انسانی می خواهد در استخدام کارمندان جدید پیدا کند".

از مسولین جذب نیروی کار اخیر کمیته برگزاری در مورد زمینه های اصلی پیشرفت جوانان پس از کار برای آنها سؤال شد. این لیست از مهارتها بعنوان راهنما برای بررسی شرایط جوانان داوطلب کار در پکن ۲۰۲۲ مورد استفاده قرار گرفت. از پنجاه پرسنل پکن ۲۰۲۲ ، که بین ۲۰ و ۳۰ سال سن داشتند ، با حداقل شش ماه سابقه کار در کمیته برگزاری ، خواسته شد مهارتهایی را که شخصاً به دلیل تجربه خود کسب کرده یا تقویت کرده اند ، شناسایی کنند. هم از طرف این مسولین و هم از سوی جوانان پکن ۲۰۲۲ که مورد بررسی قرار گرفته اند ، اجماع گسترده ای وجود داشته است که تجربه بازی ها ، یک تجربه حرفه ای و منحصر به فرد با مهارت های فنی و پایه ای را به یک جوان می دهد. این موارد در نمودار موجود در صفحه ۱۳ مشخص شده است. همانطور که انتظار می رفت ، مهارت های برنامه ریزی با توجه به ماهیت کمیته برگزاری به عنوان یک سازمان دهنده رویداد ، متداول ترین مهارت های شناخته شده توسط جوانان پکن ۲۰۲۲ بود. آنها روزانه با مهارتهای ارتباطی و کار گروهی درگیر بودند . ۹۳ درصد از پاسخ دهندگان اظهار داشتند که کار در کمیته برگزاری به اهداف حرفه ای آنها برای آینده کمک کرده است.

8 World Employment and Social Outlook – Trends 2020, ILO, 19.

دورنمای کاری و اجتماعی جهان در سال ۲۰۲۰، سازمان بین المللی کار، ۱۹

9 Global Skills Trends, Training Needs and Lifelong Learning Strategies for the Future of Work, ILO, June 2018, 20.

روند مهارتهای جهانی، نیازهای آموزشی و استراتژیهای یادگیری مادام العمر برای آینده کار، سازمان بین المللی کار، ژون ۲۰۱۸، 20

10 Report from the United Nations Inter-Agency Task Force on Sport for Development and Peace, March 2003, 8.

گزارش نیروی کار بین-آژانس سازمان ملل در مورد ورزش و توسعه و صلح، مارس ۲۰۰۳، ۸

11 Beyond the Scoreboard. Youth employment and skills development in the sport sector, ILO, 2006 (edited by G. di Cola), 188-189.

فرای تابلوی امتیازات. اشتغال جوانان و توسعه مهارتها در بخش ورزش، سازمان بین المللی کار، ۲۰۰۶، ۱۸۸-۱۸۹

12 Travail Décent, Développement local et Sport, Bureau International du Travail, 2008, 51-54.

سازمان بین المللی کار، ۲۰۰۸، ۵۴-۵۱

13 People Management is the IOC's term for the area of the OCOG which mobilizes all the individuals needed to deliver the Games including OCOG staff, volunteers, contractors and other participants. For the long-term staff of an OCOG, People Management provides the traditional

human resources activities of an organization and guides their journeys toward their Games-time roles.

People Management (که در این متن از آن به عنوان **مدیریت جذب نیرو** یاد شده است) عبارتی است که کمیته بین المللی المپیک برای بخشی از کمیته برگزاری که مسول بسیج افراد مورد نیاز برای بازیها شامل داوطلبان، پیمانکاران و..... را عهده دار است بکار برده است. برای کارکنان بلند مدت کمیته برگزاری، People Management تامین کننده فعالیتهای سنتی منابع سازمان بوده و آنها را بسوی وظایف زمان بازیها هدایت میکند.

با این حال ، هنگامی که از این جوانان خواسته شد مهارت های کسب شدهی خود و آن مهارتهایی که در زمینه آمادگی برای مشاغل آینده خود بالارزش ترین ارزیابی می کردند شناسایی کنند، تقریباً نیمی از آنها مهارت های حل مسئله و مهارت های برنامه ریزی رویداد/پروژه را انتخاب میکردند.

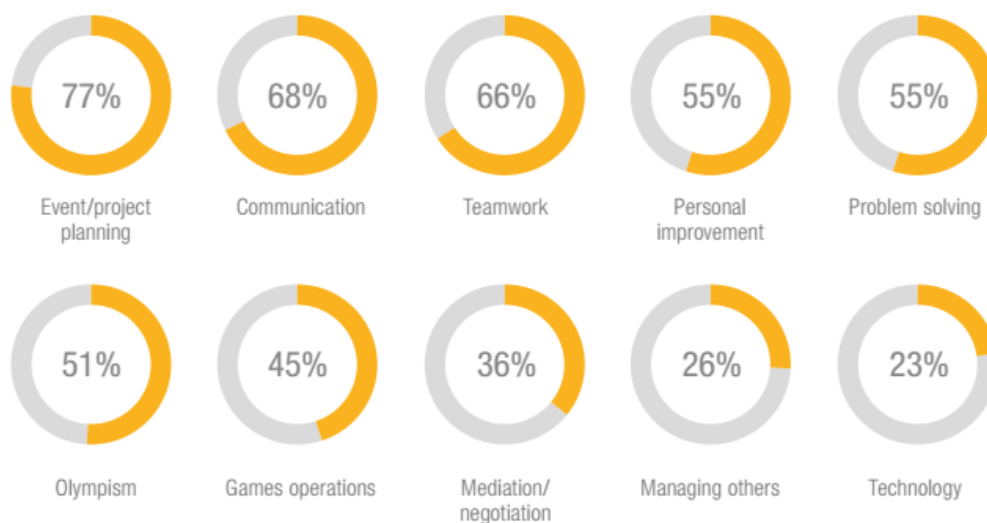
در حالی که این بررسی تنها یک مبحث کمیته برگزاری را منعکس می کند ، مسولین جذب نیروی کار و کمیته های برگزاری قبلی و فعلی موافق هستند که حل مسئله و برنامه ریزی رویداد ، پروژه و ارتباطات مهارت هایی ارزشمند برای تقریباً هر صنعتی هستند که کارکنان کمیته برگزاری بخواهند بعد از بازی ها در آن مشغول شوند.



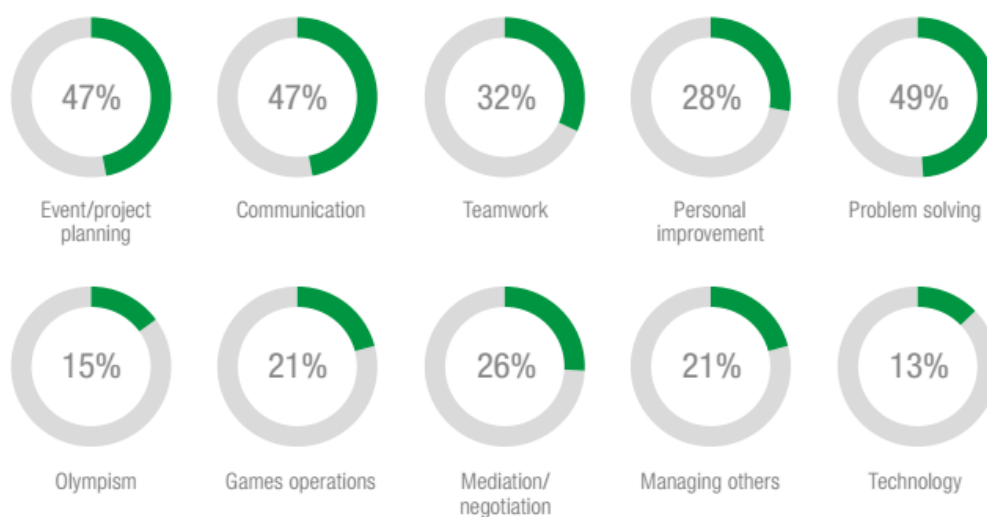
مقایسه مهارت های بخش ورزشی با مهارت های کمیته برگزاری

ارزش ها یا مهارت های اصلی کمیته برگزاری	توضیحات	تطبیق با مهارت های مربوط به ورزش به انتخاب سازمان بین المللی کار
برنامه ریزی برگزاری رویداد	برنامه ریزی جنبه های مختلف بازی ها ، مانند تعریف خدمات یا عملیات در سایت ها، تعیین برنامه های پروژه ، نقاط عطف ، وظایف و غیره	مدیریت کردن مسابقات و رقابت ها (برنامه ریزی رویداد)
عملیات بازی ها	انجام یک نقش عملیاتی در زمان اجرای مسابقات	
قدرت ارتباط	ارتباط با ذینفعان؛ تعامل با سایر اعضای تیم ارائه اطلاعات به مردم؛ ارتباطات رادیویی و غیره	ارتباط میان افراد
همکاری و کار تیمی	فعالیت به عنوان بخشی از یک تیم نیروی منطقه ای برای اجرای برنامه های مربوط به مسابقات	کار گروهی ساخت تیم رویکردهای چند جانبه
حل مسئله	قدرت برنامه ریزی و کار با منابع محدود؛ پاسخ به درخواست های ذینفعان؛ مقابله با چالش های پیش بینی شده و پیش بینی نشده در عملیات؛ فعال کردن برنامه های احتمالی؛ پاسخ به حوادث احتمالی حین مسابقات و غیره	حل مسئله
مذاکره و میانجی گری	مدیریت نیازهای ذینفعان	میانجی گری و مهارت از بین بردن سو تفاهم ها
توسعه و پیشرفت شخصی	شناسایی نیاز ها برای عملکرد موفقیت آمیز در کمیته برگزاری ؛ پژوهش؛ توسعه مهارت ها؛ شرکت در برنامه های آمادگی مسابقات	اجترام قایل شدن برای قوانین و بقیه ی افراد
مدیریت نیروی کار	مدیریت سایر کارمندان کمیته برگزاری ؛ هدایت تیم؛ مدیریت داوطلبان یا سایر اعضای نیروی کار در یک محیط رویداد و غیره	مدیریت عملکرد ، آموزش؛ داوطلبانه مراقبت از دیگران
فناوری	عملیاتی کردن نرم افزار مورد نیاز در کمیته برگزاری و همچنین سیستم های دیگر مدیریت مسابقات ، ارتباطات رادیویی و غیره	استفاده از تجهیزات و فناوری
نگرش المپیکی	استفاده از اصول المپیک در فعالیت های کاری روزانه ، روابط و آماده سازی برای بازی ها	سبک زندگی سالم بازی جوانمردانه میزان تحمل

درصد شرکت کنندگان در تجربه کاری پکن ۲۰۲۲ که پیشرفت در مهارت های اصلی حرفه ای را گزارش کرده اند.



مهارتهایی که برای آینده شغلی بسیار ارزشمند تلقی می شوند.



درصد شرکت کنندگان در تجربه کار پکن ۲۰۲۲ که از پیشرفت در مهارت های مهم حرفه ای گزارش شده اند.

برنامه ریزی برگزاری رویداد ۷۷٪

قدرت ارتباط ۶۸٪

همکاری و کار تیمی ۶۶٪

توسعه و پیشرفت شخصی ۵۵٪

حل مسئله ۵۵٪

نگرش المپیک ۵۱٪

عملیات بازی ها ۴۵٪

مذاکره و میانجی گری ۳۶٪

مدیریت جذب نیروی کار ۲۶٪

فناوری ۲۳٪

مهارتهایی که برای آینده ی یک حرفه ارزشمند محسوب می شوند

برنامه ریزی برگزاری رویداد ۴۷٪

قدرت ارتباط ۴۷٪

همکاری و کار تیمی ۳۲٪

توسعه و پیشرفت شخصی ۲۸٪

حل مسئله ۴۹٪

نگرش المپیک ۱۵٪

عملیات بازی ها ۲۱٪

مذاکره و میانجی گری ۲۶٪

مدیریت جذب نیروی کار ۲۱٪

فناوری ۱۳٪

۱,۲ چرخه ی حیات بازی ها و فرصت های کار و توسعه برای جوانان

در این بخش به معرفی چرخه حیات بازی های المپیک و پارالمپیک پرداخته میشود و برخی از منابع و برنامه های موجود برای جوانان را برجسته می کند. بخش های بعدی این راهنما ساختار یافته است تا مراحل چرخه حیات را دنبال کند.

چرخه حیات بازی ها و فرصت های اشتغال و توسعه برای جوانان

مسیر اعطای میزبانی بازی ها با یک گفتگوی آزاد بین IOC و احزاب علاقه مند (قبل از انتخابات) و سپس ، بعد از تصویب برگزاری بازی ها در شهر مورد نظر، در مدت زمان مشخصی کمیته برگزاری ایجاد میشود. بازه زمانی چند ساله برای برگزاری بازی ها با پنج مرحله مشخص می شود:

1. استراتژی (تقریباً از ۷۲ ماه قبل از شروع بازی ها تا ۴۹ ماه قبل از شروع بازی ها)
 2. برنامه ریزی (تقریباً از ۴۸ ماه قبل از شروع بازی ها تا ۲۵ ماه قبل از شروع بازی ها)
 3. آمادگی (تقریباً از ۲۴ ماه قبل از شروع بازی ها تا ۴ ماه قبل از شروع بازی ها)
 4. بازی ها (از ۳ ماه قبل از شروع بازی ها تا زمان برگزاری)
 5. تحقق میراث بازیها (از یک ماه بعد از شروع بازی ها به بعد)
- در آماده سازی برای هر یک از این مراحل ، تیم مدیریت جذب نیروی انسانی تعداد کارمندان مورد نیاز برای انجام برنامه ریزی های کلیدی و فعالیت های عملیاتی مشخص می کند. همچنین برنامه هایی برای آموزش و توسعه ساخته شده است تا کارکنان مشغول به کار در شهر نامزد و کمیته برگزاری (از جمله جوانان) کاملاً مجهز به موارد مورد نیاز برای انجام وظایف خود باشند. برخی از برنامه های معمولی در جدول در صفحه بعدی برجسته شده اند.
- "مسیر اعطای میزبانی بازی ها با یک گفتگوی آزاد بین IOC و احزاب علاقه مند (قبل از انتخابات) و سپس ، بعد از تصویب برگزاری بازی ها در شهر مورد نظر، در مدت زمان مشخصی کمیته برگزاری ایجاد میشود."

منابع و برنامه های کمیته برگزاری برای جوانان	تمرکز تیم مدیریت مردمی برای پشتیبانی از جوانان	تمرکز کلی	مرحله
دوره های کارآموزی	ایجاد فرصت ها و تعهدات مربوط به اشتغال و توسعه جوانان	احزاب علاقه مند / میزبان (های) ترجیح داده شده با همه مقامات ذیربط ، دینفعان و عموم مردم برای اجرای مسابقاتی که میراث مثبت، طولانی مدت و پایدار را به جا می گذارد ، کار می کنند.	قبل از انتخابات
دوره های کارآموزی برنامه های آموزشی بازی های المپیک (که توسط IOC پشتیبانی میشود)	مطالعات در مورد انواع و کمیت مهارت های لازم برای سازماندهی مسابقات مطالعه در دسترس بودن بازار کار (برای درک میزان عرضه کار و جمعیت موجود) استراتژی هایی را برای فراهم کردن فرصت ها و دسترسی به آموزش مهارت ها ، تنوع و اهداف شمول و غیره تعریف کنید. توسعه استراتژی های استخدام و آموزش و توسعه	کمیته برگزاری بر روی چشم انداز ، الگوی حاکمیت ، نقش ها و مسئولیت ها ، شناسایی / تأیید قابلیت ها (به عنوان مثال ، منابع موجود ، تخصص) ، تعامل با جوامع ، تدوین استراتژی های کلیدی (به عنوان مثال ، میراث ، پایداری) ، ارتقاء ، تقویت برند و ساخت و ساز تمرکز دارد.	استراتژی

برنامه ریزی	کمیته برگزاری یک رویکرد برنامه ریزی یکپارچه را برای تشریح بیشتر در مورد آنچه، چگونگی، زمان، کجا و توسط چه کسی خدمات ارائه می دهد، پیاده سازی می کند.	اجرای استراتژی های استخدام، آموزش و توسعه	کارآموزی برنامه های جدید فارغ التحصیلان برنامه های توسعه کارمندان OCOG برنامه های آموزشی بازی های المپیک (که توسط IOC پشتیبانی میشود) (برنامه های توسعه مهارت های مبتنی بر نقش (به عنوان مثال، مدیریت پروژه، و ایمنی و غیره)
-------------	---	--	---

۱۶

مرحله	تمرکز کلی	تمرکز تیم مدیریت مردمی برای پشتیبانی از جوانان	منابع و برنامه های کمیته برگزاری برای جوانان
آمادگی	کمیته برگزاری خود را برای انجام عملیات و اجرا آماده می کند، از جمله سایت های مناسب، استخدام و آموزش نیروی زمان بازی ها، اجرای فعالیت های تست و آمادگی و غیره.	اجرای برنامه های آموزشی و توسعه ایجاد آمادگی های لازم نیروی کار از طریق تمرین ها ایجاد برنامه های تمرینی برای همه ی کارکنان در حوزه های مخصوص خود امادگی برای کمک به کارکنان برای یافتن شغل های جدید پس از اتمام بازی ها	کارآموزی برنامه های آموزشی بازی های المپیک (که توسط IOC پشتیبانی میشود) برنامه های مخصوص فارغ التحصیلان متوسطه برنامه های توسعه کارمندان کمیته برگزاری برنامه های آموزشی بازی های المپیک (که توسط IOC پشتیبانی میشود) برنامه های توسعه مهارت های مبتنی بر نقش (به عنوان مثال، مدیریت پروژه، و ایمنی و غیره) برنامه های مدیریت برگزاری رویداد آموزش ضمن خدمت

برنامه های آموزش نیروی کار زمان بازی ها (آموزش رویداد رهبری ، عمومی ، نقش و آموزش در سایت)	ادامه ی آخرین فعالیت های مربوط به آمادگی اعزام نیروها به نقش های زمان بازی های خود	کمیته برگزاری به همراه سایر ذینفعان بازی ها را به عمل میرسانند	بازی ها
برنامه ی راهنمایی برای دورح های کاریابی ایجاد رزومه آموزش مصاحبه کارآفرینی گواهی نامه ها، نامه های مرجع	ادامه دادن به پروژه ی راهنمایی کارکنان برای کاریابی بعد از اتمام بازی ها	کمیته برگزاری ، همراه با دیگر ذینفعان برای مرحله ی اتمام بازی ها آماده میشوند و روی انجام اموری برای تحقق اهداف میراث بازیها تمرکز میکند	تحقق میراث بازیها

۱,۳ اولویت دادن به توسعهی جوانان در چشم انداز بازیها : قبل از انتخابات

در این بخش نمونه های اصلی تعهدات مربوط به اشتغال و و توسعه جوانان در طول گفتگو با IOC قبل از انتخابات میزبان ارائه شده است.

اولویت دادن به توسعهی جوانان در چشم انداز بازیها : قبل از انتخابات

میزبانی بازی های المپیک می تواند فرصتی برای یک شهر باشد تا پروژه المپیک را با برنامه های بلندمدت خود در زمینه های ورزشی ، اقتصادی ، اجتماعی و محیط زیستی هماهنگ کند. یک حزب علاقمند به همکاری، با IOC و سایر ذینفعان اصلی وارد گفتگو می شود تا به شکل گیری منافع احتمالی میزبانی بازی ها کمک کند. قبل از انتخاب میزبان ، IOC شهرها را تشویق می کند تا ارزیابی نیازها را انجام دهند که شرایط کار ، جمعیت بازار کار و روندهای توسعه اقتصادی را در نظر بگیرد که نیاز مهارت ها برای آینده را پیش بینی کند . این عمل می تواند به فرصتهایی که به کارمندان ، داوطلبان و پیمانکاران آینده درگیر در برنامه ریزی و اجرای بازی ها ارائه می شود ، تبدیل شود. این فرصت ها شامل توسعه مهارت ، انتقال دانش و محیط های کاری سالم است. این مفاهیم سپس در چشم انداز میزبان علاقه مند به بازی ها گنجانده شده و در تعهداتی که قبل از انتخابات میزبان داده میشود ظاهر می شوند. با اینکه هر میزبان، مسیر بازی های المپیک خود را از نقاط گوناگون شروع می کند و به همین دلیل باید زمینه و توانایی منحصر به فرد خود را برای کمک به توسعه کارکنان در نظر بگیرد ، چند میزبان قبلی و فعلی ، چشم اندازهای خود برای بازی ها را با تمرکز بر روی این فرصت ها ، در زمینه ارائه مهارت ها و فرصت های شغلی به جوانان، تعریف کرده اند. پاریس ۲۰۲۴ در بین بازیهای المپیک اخیر، بیشترین تعهد را به جوانان داده است. تیم پیشنهاد دهنده ی پاریس می خواست اطمینان حاصل کند که بازی های آنها پیشرفت را برای جامعه رقم زده و فرصت های مربوط به بازی های المپیک را با همه به اشتراک می گذارد. آنها جوانان را تقریباً در کلیه اهداف بازی خود در اولویت قرار دادند و کمیته نسل ۲۰۲۴ را در کاندیداتوری تأسیس کردند تا اطمینان حاصل شود که جوانان در همه ابعاد چشم انداز گنجانده شده اند .

- در طول دو سال کاندیداتوری (برای بازی های المپیک ۲۰۲۴) ، پاریس ۲۰۲۴ با پنج کنفدراسیون ملی تجارت در فرانسه ، به همراه سایر ذینفعان عمومی ، همکاری نزدیک کرد تا منشور اجتماعی را اتخاذ کند. منشور اجتماعی شامل ۱۶ تعهد برای کمیته برگزاری و سایر شرکت ها و مقامات دولتی است که در برنامه ریزی بازی ها بسیج می شوند. این تعهدات شامل:
- ایجاد مدیریت و ساختارهای سازمانی مثال زدنی.
- قرار دادن کیفیت اشتغال و شرایط کاری در قلب تأثیرات اقتصادی بازی های المپیک.
- پیشرفت برنامه ی ارتقاء مهارت ها و ایجاد مسیرهای شغلی برای کارمندان و داوطلبان.
- تبدیل ورزش ، از طریق برگزاری بازی های المپیک ، به موتور محرکی برای همبستگی و توسعه اجتماعی.

تعهدات شماره ۱۰ و ۱۱ منشور اجتماعی به طور خاص با جوانان سر و کار دارد

10. از طریق برنامه های کارآموزی و برنامه های حرفه ای، به منظور بهینه سازی دسترسی بلند مدت جوانان به بازار کار ، به جوانان کمک شود.
11. در طول برگزاری بازی های المپیک و پارالمپیک ۲۰۲۴ ، برنامه های آموزشی ، تمرینی و مهارت آموزی مرتبط با نیاز های بازار کار را ایجاد و توسعه دهید (کارآموزی ، یادگیری مبتنی بر کار).

منشور اجتماعی پاریس ۲۰۲۴ پس از انتخاب شدن پاریس برای میزبانی بازی ها، توسط کمیته برگزاری و مرجع تحویل عمومی (SOLIDEO) دوباره تأیید شد. این منشور همچنین توسط بزرگترین اتحادیه کارفرمایان فرانسوی (MEDEF) پشتیبانی می شود و همچنان توسط ۵ اتحادیه کارگری ملی در فرانسه که توسط ILO به رسمیت شناخته شده اند، که معتقد اند اجرای این تعهدات برای دستیابی به یک میراث قوی در حوزه ی مهارت ها واجب است، تأیید میشود.

واقعاً می خواستیم تعهدات خود را برای توسعه افراد جوان معطوف کنیم ، این هدف نه تنها در منشور اجتماعی منعکس شده است ، بلکه در بودجه بندی بازی های ما نیز اولویت دارد"
اتین توبوا ، مدیرکل ، کمیته پیشنهادات پاریس ۲۰۲۴

به گفته اتین توبوا ، مدیرکل کمیته مناقصه پاریس ۲۰۲۴ و متعاقباً عضو کمیته برگزاری پاریس ۲۰۲۴ ، "ما واقعاً می خواستیم تعهد خود را برای پیشرفت جوانان نشان دهیم و این هدف تنها در منشور اجتماعی ما منعکس نشده است، بلکه در بودجه بندی بازی های ما اولویت دارد. برنامه کارکنان ، که در مرحله پیشنهاد ارائه شده است ، شامل ۵۵ کارآموزی در سال است که از سال ۲۰۲۰ شروع می شود ، و امید ما این است که در پایان هر سال ، بیشترین تعداد کارآموزان را به کارمندان بلند مدت تبدیل کنیم". تیم پیشنهادی همچنین هزینه های را مربوط به توسعه کارکنان در بودجه بازی ها برای کمک به حصول اطمینان از وجود برنامه های آموزشی برای پیشبرد مهارت های جوانان در نظر گرفته است.

دیوید لمی ، که تا ژانویه سال ۲۰۲۰ مدیر عامل منابع انسانی پاریس ۲۰۲۴ بود ، تأیید می کند که این تمرکز روی جوانان از زمان کاندیداتوری امری اساسی است. وی گفت: "تدوین منشور اجتماعی ، از جمله تعهدات در جهت توسعه مهارت ها و فرصت های شغلی در بین جوانان ، ما را در زمینه اتحادیه های کارگری و کارمندی به موفقیت رسانده است و یک مکانیسم آسان برای ما فراهم کرده است تا بتوانیم شاگردان جوان و فارغ التحصیلان را، حالا که در حال شروع ساختن تیم خود هستیم، وارد فضای آموزشی و کاری کنیم."

برای لندن ۲۰۱۲ نیز ، ایجاد شرایط برای پیشرفت جوانان در اولویت قرار داشت. در سال ۲۰۰۴ ، در مراحل اولیه پیشنهاد میزبانی برای بازی های المپیک ۲۰۱۲ ، تیم پیشنهادی لندن ۲۰۱۲ به سرپرستی شهردار لندن و تعدادی از سازمان های مدافع ، توافق کردند که به عنوان بخشی از تعهدات بازی های خود ، "دستمزد معاش" برای کارمندان ، همزمان با آماده شدن در آکادمی های مهارت های ساخت و ساز ، که لندنی ها را برای مشاغل حرفه ای آماده می کند، به عنوان بخشی از توسعه پارک المپیک و سایر پروژه های کلیدی مربوط به بازی ها، در نظر گرفته شود. پارک المپیک ، به عنوان محوریت پروژه لندن ۲۰۱۲ ، در جریان پیشنهادی به عنوان الگویی برای شمول اجتماعی ، ایجاد فرصت هایی برای آموزش، توسعه مهارت ها و مشاغل، مطرح شد. راب کلارک ، رئیس سابق سیاست های نیروی انسانی ، پاداش و توسعه لندن ۲۰۱۲ ، خاطرنشان کرد: در حالی که به جوانان به طور مشخص در برنامه پارک المپیک جزییات مشخصی ارائه نشده بود ، چشم انداز لندن ۲۰۱۲ بر برانگیختن انگیزه در جوانان متمرکز بود و تمرکز بر جوانان در پایه و اساس تصمیمات کمیته برگزاری قرار داشت. بعلاوه ، راب خاطرنشان کرد که تعهد دستمزد معاش جوانان را تحت تأثیر قرار داده و شرایطی را فراهم می کند که جوانان در حال توسعه مهارت و تجربه، خود را در سطحی از رفاه نسبی ببینند که به آنها امکان می دهد تا بر نقش های خود متمرکز شوند".

رویکرد انعطاف پذیری که برای انتخاب میزبان توسط IOC در ژوئن سال ۲۰۱۹ اتخاذ شده ، مذاکرات دائمی و مداوم بین IOC و میزبانان بالقوه را امکان پذیر می کند تا فرصت های مربوط به میزبانی بازی ها را کشف کنند . این مذاکرات به دلیل تمرکز بیشتر روی فرصت هایی که بازی های المپیک می تواند در اختیار جوانان قرار دهد، انجام میشوند.

پاریس ۲۰۲۴: اولویت دادن به توسعه جوانان

پاریس ۲۰۲۴ در بین المپیک های اخیر بیشترین تعهد را به جوانان اختصاص داده است. تعهداتی مانند:

- جوانان تقریباً در همه اهداف اولویت دارند؛
- توسعه جوانان در اولویت بودجه بازی ها قرار دارد؛
- ایجاد کمیته ویژه ای برای جلب جوانان در همه ی عرصه ها؛
- ایجاد منشور اجتماعی که توسط بزرگترین اتحادیه کارفرمایان فرانسه پشتیبانی می شود و توسط ILO به رسمیت شناخته شده است؛

55 • کارآموزی در سال با شروع سال ۲۰۲۰.

لندن ۲۰۱۲: فرصت کاتالیزوری

در حالی که جوانان به طور مشخص در برنامه المپیک پارک لندن ۲۰۱۲ مخاطب قرار نشده بودند، ابراز تعهد برای انگیزه بخش بودن برای جوانان پایه های ایجاد موارد ذیل را نهاد؛

- معرفی "دستمزد زندگی"؛
- ایجاد آکادمی مهارت های ساخت و ساز. و
- فرصت هایی برای آموزش ، توسعه مهارت و شغل

۱.۴ توسعه استراتژی هایی برای به حداکثر رساندن فرصت های جوانان: مرحله استراتژی کمیته برگزاری (از ۷۲ ماه قبل از بازی ها تا ۴۹ ماه قبل از بازی ها)

در این بخش اقدامات کلیدی انجام شده توسط کمیته برگزاری در مرحله استراتژی برای آماده شدن برای فرصت های جوانان ، از جمله شناسایی برنامه ها ، ایجاد روابط و برنامه ریزی نیازهای منابع را برجسته میکند

توسعه استراتژی هایی برای به حداکثر رساندن فرصت های جوانان: مرحله استراتژی کمیته برگزاری (از ۷۲ ماه قبل از بازی ها تا ۴۹ ماه قبل از بازی ها) مرحله استراتژی کمیته برگزاری

در ماه های بعد از انتخابات میزبان ، انتقالی از یک سازمان میزبان ارجح به کمیته برگزاری تازه تشکیل شده انجام می گیرد که مسئولیت اصلی برگزاری بازی ها را بر عهده می گیرد. زمان بین اعطای بازی ها به میزبان و تقریباً چهار سال پس از میزبانی بازی ها ، به عنوان مرحله استراتژی کمیته برگزاری شناخته می شود. در این مرحله ، بسیاری از فعالیتهای مهم برای ایجاد یک بنیاد قوی برای بازی ها انجام می شود. تمرکز کمیته برگزاری شامل تعریف الگوهای مدیریت و نقش ها و مسئولیت های ذینفعان مختلف است. همچنین چشم اندازهای ایجاد شده در طول گفتگوی پیوسته را به استراتژی ها و برنامه های کاملاً شکل یافته تبدیل می کند.

با توجه به مسوولیت بخش جذب نیروی انسانی کمیته ، این کمیته استراتژی کار خود را شرح داده و شناسایی نیازهای منابع پشتیبانی را به انجام میرساند. درک صحیح از بازار کار ، منابع احتمالی استخدام کارکنان کمیته برگزاری و الزامات آموزش و توسعه، ورودی های اصلی در استراتژی کمیته برگزاری هستند. این موارد ، همراه با اهداف مرحله "گفتگوی پیوسته" برای اشتغال و توسعه جوانان ، پایه و اساس یک برنامه موفق، برای اولویت سازی جوانان است.

استراتژی هایی برای حمایت از این دیدگاه

اختصاص توجه ویژه ای به استراتژی آموزش و توسعه کمیته برگزاری نیاز است ، زیرا برای مدیریت مهمترین دارایی کمیته برگزاری ، یعنی مردم آن ، در مقایسه با یک سازمان معمولی تلاش های ویژه ای مورد نیاز است. رئیس آموزش و توسعه پاریس ۲۰۲۴ ، گلا دیس بزیر، میگوید، "به همین دلیل است که ما آکادمی پاریس ۲۰۲۴ را به عنوان بخشی از استراتژی خود تاسیس می کنیم. آکادمی پاریس ۲۰۲۴ برای کلیه اعضای نیروی کار که برای بازی ها آماده شده اند ، از جمله جوانان ، آموزش و توسعه حرفه ای خواهد داد. آکادمی همچنین فرای بازی های المپیک پاریس ۲۰۲۴ ، به عنوان میراث بلند مدتی برای جنبش ورزشی پا بر جا خواهد بود".

پکن ۲۰۲۲ همچنین فهمید که تنها افراد تازه وارد جوان نیستند که نیاز به آموزش دارند. همانطور که چنگ یان ، مدیر منابع انسانی پکن ۲۰۲۲ خاطرنشان کرد، "ما همچنین تصمیم گرفتیم آموزش هایی را در اختیار دپارتمان هایی که فارغ التحصیلان جدید دریافت میکنند، حول اینکه چگونه می توان از آنها مراقبت کرد و آنها را توسعه داد قرار دهیم".

یان بر اهمیت نیاز به یک استراتژی استخدام می افزاید. "رئیس جمهور ما، آقای شی، این چشم انداز را دارد که ۳۰۰ میلیون نفر در صنعت ورزش زمستانی درگیر شوند و ما تصمیم گرفتیم که استخدام متخصصان جوانان در کمیته برگزاری باید در اجرای این چشم انداز کمک کند. ما مشاهده کردیم که بازی های ۲۰۰۸ با جذب فارغ التحصیلان موفقیت بزرگی داشته اند — جوانان واقعاً توانایی و سازگاری خود را با محیط بازی ها نشان دادند. ما همچنین وظایف اجتماعی خود را برای استخدام فارغ التحصیلان جوان برای کمک به آنها در جلوگیری از بیکاری و فراهم کردن فرصت ها داریم. بنابراین ، ما یک استراتژی داریم که هر سال ۱۰ درصد از استخدامهای خود را از میان فارغ التحصیلان جدید استخدام کنیم و آموزش دهیم".

تیم جذب نیرو تلاش میکند تا زمینه‌هایی را که می‌تواند از آنها حمایت کند یا طرح‌های متخصصان جوان که میتواند به عنوان بخشی از استراتژی خود قرار دهد را بشناسد. به گفته یان، "برای کسب موفقیت در برنامه‌ها، کمیته برگزاری می‌بایست زمان خود را سرمایه‌گذاری کند، از مرحله استخدام اولیه که ما کارمندان را برای مصاحبه با کاندیداها ارسال کرده ایم، تا حمایت مداوم آنها از کارکنان جوان ما." اغلب، قسمتی از کمیته برگزاری که بیشتر علاقه مند به جذب و توسعه متخصصان جوان است و همچنین قسمت‌هایی که نقش‌های مهم‌تر زمان بازی‌ها، مانند عملیات مطبوعاتی، فناوری و مدیریت سایت را بر عهده دارند، شامل عملکردهای شرکتی مانند امور مالی و مدیریت مردم هستند.

ایجاد روابط با ذینفعان و شرکای اصلی

برنامه‌های جوانان به طور معمول به منابع مالی اختصاصی و قابل توجهی نیاز ندارند، ولی تیم جذب نیرو می‌تواند به حمایت از ذینفعان دولتی، شرکای بازاریابی و سایر سازمانهای مردمی برای بهره‌برداری از طرح‌های موجود یا توانایی جذب منابع جدید برای ارتقاء برنامه‌ها متکی باشد. اعمال تلاش‌های هماهنگ برای تقویت روابط با این سازمان‌هایی که می‌توانند در خدمت برنامه‌هایی باشند که برای جوانان طراحی و اجرا شده است، ضروری است. شرکاء و ذینفعان میتوانند روی ۳ عنصر منابع، انتخاب یا توسعه برنامه‌ها تمرکز کنند.

پکن ۲۰۲۲ که قصد داشت بیش از ۱۰۰ تخصص جوان را به عنوان بخشی از کارمندان بلند مدت خود استخدام کند و آموزش دهد، چندین شریک اصلی را شناسایی کرد. به گفته یان، "ما شبکه منابع خود را در دو دانشگاه معتبر متمرکز کردیم - دانشگاه پکن و دانشگاه Tsinghua. ما با آنها کار می‌کنیم تا بهترین نامزدهای ممکن برای پیوستن به تیم خود را شناسایی کنیم."

برنامه استخدام توسط شهرداری پکن نیز پشتیبانی می‌شود که آگاهی عمومی و تبلیغات در مورد استخدام را ارائه می‌دهد. پکن ۲۰۲۲ همچنین یک آژانس استخدام محلی را برای کمک به ارزیابی و آزمایش کاندیداها و انجام مصاحبه‌های اولیه به نمایندگی از کمیته برگزاری منصوب کرد. لندن ۲۰۱۲ مشخص کرد که توانایی خود در تحقق اهداف شغلی و توسعه مهارت‌ها می‌تواند به شرکا و سایر ذینفعان منوط باشد، همزمان با داشتن برنامه‌های مناسب برای پشتیبانی از آنها، مادامی که کمیته برگزاری تیم کارمندان بلند مدت خود را به وجود می‌آورد. لندن ۲۰۱۲ سازمان‌های مختلفی را با همکاری Adecco، ارائه دهنده خدمات رسمی استخدام خود، گرد هم آورد Adecco. از تلاش‌های مسئولین جذب نیرو برای هدفگیری در استخدام، از جمله اعطای تسهیلات و امکانات به جوانان در برنامه‌های مختلف، پشتیبانی کرد Adecco. همچنین وظیفه داشت کارمندان لندن ۲۰۱۲ را برای مرحله بعدی مشاغل خود از طریق برنامه "راهنمایی برای کارایی" آماده کند.

فعال سازی زود هنگام فرصت‌های آموزش / توسعه / اشتغال برای جوانان

با توجه به آخرین اصلاحات برنامه المپیک ۲۰۲۰ IOC و به ویژه "هنجار جدید"، کمیته‌های برگزاری برنامه‌های خود را برای به حداقل رساندن تعداد کارمندان استخدام شده در مرحله استراتژی تنظیم می‌کنند. با وجود این رویکرد محافظه کارانه برای رشد کمیته برگزاری، چند فرصت برای جوانان وجود دارد، به ویژه در زمینه‌های خاصی از کمیته برگزاری که شامل برنامه‌هایی که زودتر شروع میشوند، از جمله مشارکت‌ها، تبلیغات، فعالیت‌های تجاری یا زمینه‌های اداری است. به عنوان مثال، در پکن ۲۰۲۲، ۲۵ نفر از کارمندان تازه فارغ التحصیل شده در سال اول کار خود در برنامه‌ی استخدام جوانان حدود پنج سال قبل از بازی‌ها، یعنی در سال ۲۰۱۷ وارد مجموعه شدند. بسیاری از این جوانان شش ماه قبل از فارغ التحصیلی منصوب شدند تا با کمیته برگزاری آشنا شوند، با همکاران خود ملاقات کنند و از آموزش غیررسمی در محل کار استفاده کنند. به گفته یان، "ما استخدام‌های جدید را در بخش‌هایی که به آنها بیشترین نیاز را داشت، قرار دادیم و بیشترین تعداد را در ورزش، فناوری و مدیریت جذب نیرو وجود داشت. همچنین به چندین عضو از اولین گروه از استخدام‌های جدید، نقش‌های مختلفی را در سایت‌ها و مناطق ارائه دهنده خدمات دیگر دادیم. ما هیجان زده شدیم که مشاهده کردیم این جوانان از آنچه از آنها انتظار می‌

رفت ، از توانایی های بیشتری برخوردار بودند - فکر می کنیم به خوبی شور و شوق زیادی که برخی از این جوانان نسبت به کار در حیطه ی ورزش دارند ، را برانگیخته کردیم.

بمنظور انعکاس تعهد خود برای به کار گرفتن تعداد بیشتری از جوانان ، پاریس ۲۰۲۴ تا آن زمان در سال ۲۰۱۹ ، ۲۰ کارآموز ، ۱۱ فارغ التحصیل جدید و ۳۰ کارآموز اضافی را به کار گرفته بود. به گفته کلمنتین دوکروک ، رئیس استخدام پاریس ۲۰۲۴ ، "ما می خواستیم که تعامل خود را با جوانان تسریع کنیم و همزمان استعداد و شور و شوق آنها را بشناسیم. فکر می کنیم که آنها تبدیل به کارمندان بلند مدت خوبی خواهند شد." پاریس این برنامه را حتی قبل از راه اندازی آکادمی پاریس ۲۰۲۴ در سال ۲۰۲۰ فعال کرد تا فرصت های توسعه را در قالبی رسمی تر برای این کارمندان فراهم می کند.

در آخر، گرچه لندن ۲۰۱۲ قبل از تصویب دستور کار المپیک ۲۰۲۰ برگزار شده بود ، اما برنامه های کارآموزی خود را نیز ۵ سال قبل از بازی ها اجرا کرده بود ، و ۹ متخصص جوان را در برنامه کاری عادی و ویژه خود قرار داد. همچنین برنامه کارآموزی تابستانی خود را در سال ۲۰۰۸ آغاز کرد و ۱۰ جایگاه کاری دیگر را در پاریس ۲۰۲۴ برای یادگیری و تجربه برنامه ریزی پروژه برای جوانان به وجود آورد. بسیاری از این شرکت کنندگان در پایان برنامه های آموزشی خود ، در لیست کارمندان تمام وقت لندن ۲۰۱۲ وجود داشتند.

امار سریع

۲۵ کارمند تازه فارغ التحصیل شده در سال اول پکن ۲۰۲۲ به عنوان متخصص جوان استخدام شدند.

20 تازه وارد ، ۱۱ فارغ التحصیل جدید ، ۳۰ کارآموز در سال ۲۰۱۹ در پاریس ۲۰۲۴ استخدام شدند.

9 متخصصان جوان ۵ سال زودتر از شروع لندن ۲۰۱۲ ، آموزش همزمان با کار را دریافت کردند.

پکن ۲۰۲۲: ایجاد مشارکت

پکن ۲۰۲۲ برنامه های خود را برای جذب و آموزش ۱۰۰ جوان به عنوان بخشی از کارمندان بلند مدت از طریق مشارکت با:

• دانشگاه پکن و دانشگاه تی سینگوا (Tsinghua) ؛

• دولت شهرداری پکن؛ و

• آژانس استخدام محلی،

در نظر گرفته است.

۵, اجرای برنامه های مهم: مراحل برنامه ریزی و آماده سازی کمیته برگزاری از ۴۸ ماه قبل بازی ها تا

۴ ماه قبل بازی ها

در این بخش برخی از مراحل اصلی انجام شده توسط کمیته برگزاری در مراحل برنامه ریزی و آمادگی ذکر شده است. همچنین تلاش های مدیریت مردمی را برای آماده سازی برای برنامه های جوانان ، ایجاد روابط و جزئیات منابع مورد نیاز بیان می کند. همچنین برخی از بهترین برنامه های اجرا شده توسط کمیته برگزاری در این مراحل خلاصه می شود.

اجرای برنامه های مهم: مراحل برنامه ریزی و آمادگی کمیته برگزاری از ۴۸ ماه قبل بازی ها تا ۴ ماه قبل بازی ها

مراحل برنامه ریزی و آمادگی کمیته برگزاری

مراحل برنامه ریزی و آمادگی، دوره ی زمانی را که کمیته برگزاری در آن به طور قابل توجهی تکامل می یابد، از اجرای رویکرد برنامه ریزی خود گرفته تا آماده سازی خود برای عملیات و برگزاری، تحت پوشش قرار می دهد. مرحله برنامه ریزی شامل تمرکز بر آنچه کمیته برگزاری می بایست / می خواهد به آن دست پیدا کند، همینطور چگونگی دستیابی به آن است. کمیته برگزاری در طی برنامه ریزی دقیق تر برای برگزاری بازی ها، که به منظور حرکت سازمان به سمت وضعیت «آمادگی» پیش از برگزاری بازی ها طراحی شده است، کامل میشود. در مرحله برنامه ریزی، هر یک از اقسام عملیاتی کمیته برگزاری نیز شروع به توسعه برنامه های عملیاتی خود می کنند، که در ادامه آن تمرکز بر برنامه ریزی های مختص سایت مورد نظر نیز شروع میشود. کمیته برگزاری همچنین با ذینفعان و سایر شرکا همکاری می کند تا تجربه ای را که به همه شرکت کنندگان بازی ها ارائه خواهد شد را مشخص کند.

مرحله برنامه ریزی همچنین زمانی است که کمیته برگزاری متخصصان جوان را برای بلند مدت، و کارمندان موقتی مخصوص زمان برگزاری بازی ها را استخدام می کند. تبدیل مرحله برنامه ریزی به مرحله آمادگی، به طور معمول با میزبانی رویدادهای آزمایشی و رویدادهای های دیگر که از توانایی مدیریت رویداد کمیته برگزاری و آمادگی شهر مورد نظر برای میزبانی اطمینان حاصل میکند، انجام میپذیرد. مرحله آمادگی، بر یکپارچه سازی افراد، فرایندها، سایت ها، زیرساختها و فناوری متمرکز است تا همه چیز برای ارائه آماده باشد. در مرحله آمادگی است که هزاران نفر از اعضای نیروی کار بسیج شده و آموزش دیده اند، به طوری که آنها آماده برگزاری بازی ها و استقبال از مردم جهان در شهر میزبان باشند.

برای جوانان، مراحل برنامه ریزی و آمادگی به طور معمول از زمانی شروع میشود که تیم جذب نیرو، طرح های استخدام و توسعه را اجرا کند. کمیته برگزاری، همچنین با آماده سازی کارکنان برای انتقال آنها به مشاغل بعد از بازی ها از طریق برنامه "راهنمایی برای کارایی" شروع خواهد کرد. نمونه هایی از برنامه های اخیر اجرا شده در طی این مراحل را می توان در ادامه مشاهده کرد.

مثال های مرتبط با لندن ۲۰۱۲

لندن ۲۰۱۲ طرح های زیادی درمورد جوانان، از جمله کارآموزی در محل کار، برگزاری کلاس های آمادگی برای کار و سایر برنامه های سفارشی اجرا کرد.

کمیته برگزاری دوره های کارآموزی سه تا چهار ماهه را از سال ۲۰۰۹ به دانشجویان دانشگاه و فارغ التحصیلان ارائه داد که فرصتی برای استفاده از دانش خود (دانش کسب شده از طریق تحصیل) در یک محیط عملی داشته باشند. این دوره های کارآموزی توسط تیم جذب نیرو آماده شده و کارآموزان عمدتاً به کار در پروژه های مخصوص یا زمینه های تحقیقاتی در کمیته برگزاری یا در مباحث عملیاتی مطابق با رشته های تحصیلی خود اختصاص داده شده اند. آنها در درجه اول در حوزه های ارتباطات، دارایی و منابع انسانی قرار داشتند که به آنها امکان می داد تجربه آکادمیک خود را برنامه ریزی های مهم کمیته برگزاری مورد استفاده قرار دهند. تقریباً ۷۵ جوان دوره کارآموزی خود را با موفقیت پشت سر گذاشتند و طبق گفته راب کلارک، رئیس پیشین مدیریت منابع انسانی، پاداش و توسعه سازمان لندن ۲۰۱۲، بسیاری از این افراد بعداً در پست های تمام وقت به لندن ۲۰۱۲ بازگشتند.

برنامه "پیشرفت" در برنامه ی کارآموزی لندن ۲۰۱۲ برای افرادی بود که از بعد از اتمام دوره متوسطه، ترک تحصیل کرده بودند. با حدود ۵۰ شرکت کننده، این برنامه برای جوانان ۱۸-۲۰ ساله طراحی شده است که پس از فارغ التحصیلی از دوره متوسطه، تصمیم به ادامه تحصیل در دوره های بالاتر را نگرفته اند. این برنامه برای افرادی تنظیم شده بود که محل زندگیشان در اطاف محدوده پارک المپیک ۲۰۱۲ لندن بود و می خواستند یک فرصت شغلی، همراه با یک مدرک فنی حرفه ای داشته باشند. آموزش همزمان با کار همراه با فرصت تحصیل در سطح ۳ مهارت های فنی حرفه ای ملی (NVQ) در مدیریت تجارت فراهم شده بود.

شرکت کنندگان در این برنامه به مدت سه تا چهار ماه در نقش های مختلف کمیته برگزاری ، در درجه اول، در نقش های اداری، قرار گرفتند . تقریباً یک سوم شرکت کنندگان نقش هایی تمام وقت در کمیته برگزاری بعد از دوره کارآموزی دریافت کردند. کلارک در مورد موفقیت این برنامه تأکید کرد: "من بسیار افتخار می کنم که بخشی از این برنامه بوده ام. ما فرصتهایی را برای جوانانی فراهم کردیم که در غیر این صورت فرصت های اینچنینی پیدا نمی کردند و عملکرد آنها واقعاً عالی بود. من با چندین تن از اعضای تیم "پیشرفت" ارتباط نگاه داشته ام و آنها بر اساس زمان حضورشان در لندن ۲۰۱۲ زندگی شغلی عالی برای خود ایجاد کرده اند".

کمیته برگزاری همچنین برنامه " رفتار سنی" را اجرا کرد ، که به عنوان یک مرکز استخدام برای افراد مسن یا جوان تر ساخته شده است. این برنامه شامل همکاری با آژانس های استخدامی ویژه و با بخش های عملیاتی داخلی) از کمیته برگزاری (برای ایجاد یک برنامه "همیاری" شکل گرفته است تا کارآموزان با سنین کمتر) ۲۹٪ از کارمندان بلند مدت کمیته برگزاری را جوانان زیر ۳۰ سال تشکیل میدادند (با کارمندان مسن تر و با تجربه تر جفت شوند. طبق گفته کلارک ، "برنامه "همیاری" با تجربه ترین ، و جوانترین کارکنان خود را در کنار هم قرار میداد تا تبادل ایده ها و همتاسازی بهترین تجربیات و بهترین خلاقیت و شوق جوانی را فراهم سازد." برای همی کسانی که در بازی های لندن ۲۰۱۲ در پروژه "پیشرفت" شرکت کرده بودند یک "همیار" با سن و تجربه ی بیشتر برای کمک به انتقال دانش و تجربه در کمیته برگزاری ، در نظر گرفته شده بود. اگرچه کمیته برگزاری برنامه ای برای استخدام فارغ التحصیلان دانشگاهی در سطح سازمانی را ایجاد نکرد ، اما چندین طرح برای استخدام و آموزش ویژه آنها در مراحل نهایی برنامه ریزی و آمادگی ایجاد کرد. به عنوان مثال ، تقریباً ۶۰ دانشجوی فارغ التحصیل دانشگاهی را برای شغل هایی که بین ۲ تا ۱۵ ماه طول میکشند در بخش پشتیبانی فناوری اطلاعات و نقش معاونت مدیریت فناوری سایت برگزاری بازی ها اعزام کردند. این برنامه سه سال قبل از بازی ها، در سال ۲۰۰۹ ساخته شد ، و لندن ۲۰۱۲ با دقت بسیار زیادی دانشگاه هایی که با آنها مشارکت می کنند را انتخاب میکرد ، که بتواند به دنبال کاندیداهایی با بار علمی مناسب برای تطبیق با مهارت های لازم باشد. (اطلاعات بیشتر در قسمت سبز رنگ)

لندن ۲۰۱۲: سکوی پرشی برای موفقیت

"آنها به طرز فوق العاده ای عملکرد خوبی داشتند - ما همچنین انتظاری نداشتیم!"

کریس پین ، رئیس سابق دفتر برنامه های فناوری لندن ۲۰۱۲ ، این جمله را با افتخار خطاب به دانشجویان و دانش آموزان جدید که برای ایفای نقش در پشتیبانی فناوری اطلاعات و معاونت فناوری مدیریت سایت در سال ۲۰۱۲ جذب شدند ، گفت. اکنون ، با گذشت هشت سال ، همان افراد جوان ، که توسط پین و تیم او آموزش دیده اند ، در حرفه ی خود حرفی برای گفتن دارند. پین میگوید "من از زمان حضورشان در لندن ۲۰۱۲ بسیاری از آنها را زیرنظر داشتم و آنها بسیار موفق شدند. آنها از این تجربه سود بسیار بردند و مهارتهای اساسی و پیشرفته ای که به دست آوردند باعث شد تا پیشرفت زیادی کنند."

مثالی در ریو ۲۰۱۶

ریو ۲۰۱۶ برای جوانان دو طرح داشت:

یک برنامه کوچک کارآموزی حین انجام کار برای جوانان و یک برنامه کارآموزی در کلاس، که بسیار وسیع تر از طرح اول بود. تعداد زیادی از کارمندان کمیته برگزاری ریو از طریق طرح دوم استخدام شدند.

برنامه کارآموزان جوان طرحی از طرف دولت برزیل بود ، برای جوانانی (تا سن ۲۴ سالگی) با مشکلات اقتصادی که مشغول گرفتن دیپلم دبیرستان خود بودند، که اولین تجربه کار در یک محیط شرکتی را برای آنها، فراهم کند. روند استخدام توسط یک سازمان غیرانتفاعی به نام ESPRO هدایت شد که گواهی جایگزین فارغ التحصیلی دبیرستان را برای جوانان فراهم می کند. شرکت کنندگان در این برنامه چهار ساعت در روز در نقش های اداری در کمیته برگزاری کار می کردند و باقی مانده روز خود را در دوره های ارائه شده توسط ESPRO می گذراندند. دوازده کارآموز برنامه های سه ماهه خود در سالهای ۲۰۱۴ و ۲۰۱۵ را با موفقیت

به اتمام رساندند ، و پس از آن به بیشتر شرکت کنندگان در این برنامه، نقش های تمام وقت در کمیته برگزاری ارائه داده شد. به گفته الیزابت کوریا ، مدیر سابق استعدادهای درخشان در ریو ۲۰۱۶ ، "این برنامه به کارآموزان تجربه ای همراه با کار واقعی را در یک محیط پویا فراهم می کرد که در بازار بسیار ارزشمند شناخته می شد و بعد از اتمام کار با کمیته ، میزان اشتغال آنها افزایش می یافت." (اطلاعات بیشتر در قسمت سبز رنگ)

ریو ۲۰۱۶: فرصت های شغلی برای جوانانی که مشکلات اقتصادی دارند

جیان گوتاردو می گوید: "کار کردن در ریو ۲۰۱۶ باعث شد تا زندگی شغلی من ممکن شود." گوتاردو یکی از شرکت کنندگان جوان در برنامه کارآموزان جوان این بازی ها بود که مشکلات اقتصادی داشت. با کمک تجربه خود ، که شامل اشتغال در قسمت اداری کمیته برگزاری و همچنین شرکت در برنامه صدور گواهینامه پایان دوره دبیرستان بود ، گوتاردو توانست کارآموزی خود را در ریو ۲۰۱۶ به یک حرفه تبدیل کند. در واقع امروز او پس از کار در بازی های المپیک جوانان و بازی های پان امریکن در توکیو ۲۰۲۰ مشغول است. این جوان برزیلی میگوید: " بدون فرصتی که در ریو به من داده شد، من نمی توانستم حتی خواب این را ببینم که در توکیو ۲۰۲۰ حضور داشته باشم."

برنامه کارآموزی ریو ۲۰۱۶ ، که ۲۰۵ کارآموز از بین دانشگاه های دولتی ریو دوزانیرو انتخاب کرد ، به سمت دانشجویانی که بین ژوئیه ۲۰۱۴ تا ژوئن ۲۰۱۶ فارغ التحصیل شده بودند ، هدف گیری شده بود. ریو ۲۰۱۶ با کمک آژانس استخدامی متخصص در استخدام دانشگاهی برای کمک گرفتن در انتخاب ، ورود به سیستم اولیه و مدیریت قرارداد کارآموزان قرارداد بست. کوریا میگوید "فرصت به دست آوردن تجربه کاری به مدت سه ماه در کمیته برگزاری برای بسیاری از جوانان بسیار جذاب بود و بیش از ۱۲۰۰۰ دانش آموز متقاضی شدند. بسیاری از کارآموزان ما عملکرد خوبی داشتند و اکثریت آن ها پس از فارغ التحصیلی به نقش های حرفه ای تمام وقت ارتقا یافتند. ما نه تنها مهارتهای لازم برای انجام وظایف خود را به آنها آموختیم ، بلکه ما آنها را در زمینه مهارتهای زبان انگلیسی ، تنوع پذیری و قبول فرق های موجود میان افراد ، و چگونگی دستیابی به پتانسیل های خود را آموزش دادیم - مباحثی که جوانان قادر به استفاده از آنها برای پیشرفت در حرفه خود هستند. الیزابت کوریا : بسیاری از کارآموزان ما عملکرد خوبی داشتند و اکثریت آن ها پس از فارغ التحصیلی به نقش های حرفه ای تمام وقت ارتقا یافتند.

مثالی در پیونگ چانگ ۲۰۱۸

در پیونگ چانگ ۲۰۱۸ ، کمیته برگزاری در استخدام کارکنان کافی که بتوانند در نقش های مهم در گروه های سایت برگزاری حضور یابند ، با چالش اساسی بودجه روبرو شد. کیسونگ نام ، مدیر سابق منابع انسانی ، یادآوری کرد که کمیته برگزاری فقط برای استخدام ۱۲۰۰ پرسنل مجوز صادر کرده بود ، اما "نیاز ما برای انجام وظایف تا ۱۹۰۰ نفر خلاصه شده بود." در ماه مه سال ۲۰۱۷ ، کمیته برگزاری و دولت کره راه حلی پیدا کردند. "ما سیستمی برای جوانان آینده دار خود که شغل های دولتی دارند و در پایان برنامه تحصیلی در امتحاناتی که رتبه ی علمی آنها مشخص شده شرکت و در آینده به عنوان ماموران دولتی مشغول به کار میشوند. ما تقریباً ۳۳۰ نفر از این افراد، که دارای نمرات بالایی بودند، را انتخاب کردیم که به کمیته برگزاری برای کمک به جبران کمبود کارکنان مورد نیاز بپیوندند. این برنامه شش ماه تجربه عملی و تقریباً ۳۵ نقش مختلف در کمیته برگزاری (مانند مدیران منطقه عملیاتی سایت یا معاونین مدیران) را برای کارمندان جدید فراهم کرد، قبل از اینکه آنها نقش خود را در زمینه های مورد علاقه ی بعد از به پایان رسیدن بازی ها بر عهده بگیرند.

پس از توافق برنامه ، کمیته برگزاری اقدامات خود را برای دریافت این افراد آغاز کرد. نام گفت: "ما در واقع برای برخی متقاضیان، آموزش های اولیه در مورد بازی ها و ساختار عملیاتی ارائه را دادیم ، در حالی که آنها هنوز مشغول تحصیلات دولتی بودند. سپس هنگام ورود، قبل از شروع کار ، روند کاری را با تیم ما طی کردند. ما سعی کردیم مهارت ها و علایق آنها را با نقش های مختلف در کمیته برگزاری مطابقت دهیم تا آنها انگیزه خوبی داشته باشند." پس از ورود اولیه ، کارکنان از آموزش های گروهی یا نفر به نفر

در زمینه های عملیاتی بهره‌مند شدند. مدیریت مردمی پس از دو یا سه هفته کار با کارکنان بررسی کردند تا ببینند آیا آنها آموزش کافی دارند و در چه مباحثی می‌شود برای آن افراد از تمرکز بیشتر استفاده کنند. به عنوان مثال، برای تقریباً ۱۰ نفر، فهمیدند که تطبیقی که بین آن کارمند جدید و وظایف وی ایجاد شده است ایده آل نیست، بنابراین آنها به سرعت آن افراد را به فعالیت در زمینه های دیگری منتقل کردند که می‌شد از نیروی آنها بهتر استفاده کرد. پس از آن، عملکرد آنها به صورت ماهانه کنترل میشد.

پیونگ چانگ: پیشرفت شغلی برای کارآموزان دولتی

"با آمدن به این برنامه، بسیاری از ما هیجان زده شدیم، و همزمان نگران جدیت نقشی که باید ایفا کنیم بودیم. با این حال، ما به سرعت مطمئن شدیم که موفق میشویم و سخت تلاش کردیم تا به اهداف خود برسیم." هیونسیک کیم یکی از تقریباً ۳۰۰ کارمند جوان تازه کار دولت کره جنوبی بود که برای برطرف کردن کمبود نیرو راهی کمیته برگزاری شدند. کیم، که پیش از این مسئولیت عملیات نیروی کار را در مرکز یونپیونگ آلف را به عهده داشته، می‌گوید که آموزش و تجربه ای که در طی آموزش‌ها دریافت کرده است، تأثیر قابل توجهی در عملکرد حرفه ای وی داشته است. این کارمند جوان دولتی می‌گوید: "فکر می‌کنم ما توانسته ایم این تجربه المپیک را به مشاغل دولتی خود بازگردانیم و فکر می‌کنم در کار روزانه ما تأثیر مثبتی گذاشته است." بیشتر این افراد همچنین در کلاس‌های مدیریت سایت برگزاری بازی‌ها شرکت کردند. این آموزش اصول عملکرد بازی‌ها، شامل درک کامل مواردی مانند بازی‌ها، ذینفعان، ایمنی و امنیت، چرخه حیات سایت برگزاری و برنامه روزمره و سایر فعالیتهای مهم عملیاتی بود. بعد از آنکه بیشتر این افراد به سایت‌های برگزاری اعزام شده بودند، در تمرینات آمادگی در همان سایت‌ها نیز شرکت کردند.

این کارکنان دولتی جوان مورد توجه بسیاری از ذینفعان داخلی و خارجی قرار گرفتند. جری لینگ، مدیر سابق ورزش پیونگ چانگ ۲۰۱۸ گفت: "اضافه کردن این گروه بزرگ از کارمندان بعد از شش ماه در کمیته برگزاری مانند یک موج الکتریکی بود، و اشتیاق و سخت‌کوشی آنها واقعاً تفاوت بزرگی در برگزاری بازی‌ها ایجاد کرد."

"ما توانسته ایم این تجربه المپیک را به مشاغل دولتی خود بازگردانیم و فکر می‌کنم در کار روزانه ما نمایان است." هیونسیک کیم، کارآموز دولتی

مثالی در پکن ۲۰۲۲

در سال ۲۰۱۷، پنج سال قبل از بازی‌های پکن ۲۰۲۲، کمیته برگزاری یک برنامه را برای استخدام و آموزش بیش از ۱۰۰ جوان بر اساس برنامه مشابهی که برای بازی‌های ۲۰۰۸ اجرا شده و هدف آن ایجاد صنعت ورزش زمستانی در چین بود، تنظیم کرد. تا اکتبر سال ۲۰۱۹، در نیمه راه مرحله برنامه ریزی، پکن ۲۰۲۲ در بین ۵۵۰ کارمند خود ۵۵ دانش آموز اخیراً فارغ‌التحصیل شده داشت.

به گفته چنگ یان، برنامه‌ی استخدام پکن ۲۰۲۲ کاندیداهای بسیار زیادی را جذب کرد. وی گفت: "برای آخرین گروه ۴۵ نفره ی استخدام، ما بیش از ۴۰۰۰ درخواست از دانش آموزان اخیراً فارغ‌التحصیل شده که می‌خواستند تجربه کار در کمیته برگزاری را بدست آورند داشتیم."

این کارمندان جدید در ابتدا در قرارداد کارآموزی استخدام می‌شوند که پس از چهار ماه می‌توانند آن را به قراردادهای منظم کارمندی تبدیل کنند. یان اظهار داشت: "پس از دوره اولیه آموزش و کسب تجربه در فضای کار، ما عملکردها را ارزیابی می‌کنیم و دوباره‌ی تمدید قرارداد های کارکنان تصمیم می‌گیریم. تاکنون از عملکردها رضایت داشته ایم و تقریباً همه ی دانش آموزان اخیراً فارغ‌التحصیل شده به کارمندان بلند مدت تبدیل شده اند."

دو سال بعد از اجرای این استراتژی (و تقریباً سه سال قبل از بازیهای ۲۰۲۲)، این انتظار وجود چالش هایی را برای ادامه موفقیت برنامه داشت. "بر اساس رقابت های موجود بین استعداد برتر جوان، ما ممکن است برای رسیدن به هدف خود، که استخدام ۱۰٪ از کارمندان خود از بین استعدادهای جوان است، با چالش هایی روبرو شویم، با توجه به این که ما فقط می توانیم نقشهای کوتاه مدت ارائه دهیم، در مقابل فرصتهای بلند مدتی که سایر شرکتهای ارائه میدهند. البته، ما می توانیم بر راهنمایی کردن این جوانان اهمیت مضاعفی فائل شویم (۸۳ درصد از جوانان فعلی مورد راهنمایی یا مربیگری قرار گرفته اند)، از اشتیاق بعضی از آنها در راستای ورزش استفاده کنیم، و مسیرهای یادگیری خود را تبلیغ کنیم تا اطمینان حاصل کنیم که می توانیم بهترین نامزدهای جوان را جذب کنیم." پکن ۲۰۲۲ هنگام ورود به مرحله آمادگی، گزینه های جایگزین برای استخدام متخصصان جوان را ارزیابی می کرد. حمایت از توسعه حرفه ای یا صدور گواهینامه در صورت دارا بودن توانایی های لازم، یکی از کارهایی بود که پکن ۲۰۲۲ داشت برای رقابتی بودن انجام میداد. به گفته یان، "اگر آنها می خواهند در زمینه های شغلی خود گواهینامه کسب کنند (مانند حسابداری)، ما به آنها کمک می کنیم تا تمام مدارک مورد نیاز برای صدور گواهینامه خود را تهیه کنند." پکن ۲۰۲۲ همچنین در حال آماده سازی برای اجرای یک برنامه کارآموزی در زمان برگزاری بازی ها است که به ۱۰۰۰ دانش آموخته تحصیلات تکمیلی امکان شرکت در عملیات بازی ها را می دهد. تیم مدیریت مردمی نیاز بازی ها به این کارآموزان را با کلیه زیرمجموعه های کمیته برگزاری هماهنگ می کنند و سپس با دانشگاه های منتخب در چین برای استخدام کارآموزان مناسب از طریق یک فرآیند انتخاب آزاد همکاری می کنند. برنامه های دانشگاهی مخصوصی نیز برای حصول اطمینان از اینکه شرکت کنندگان می توانند تحقیقات دانشگاهی خود را با نقش های کاری خود ادغام کنند تنظیم شده است.

این کارآموزان به مدت شش ماه تا یک سال قبل از شروع بازی ها در پکن کار می کنند، و با اتمام بازی ها این دوره را به اتمام می رسانند. جوانان با شرکت در این برنامه، مهارت های شخصی و رقابت پذیری و پتانسیل شغلی خود را افزایش می دهند. آنها همچنین به عنوان یک میراث برای پکن ۲۰۲۲ در افزودن به استعداد حرفه ای صنعت رو به رشد ورزش در چین هدف قرار گرفته اند.

آمار سریع

۸۳٪ از جوانان فعلی، راهنمایی یا مربیگری دریافت کرده اند

پکن ۲۰۲۲: مشاغل و اعتماد به نفس

"قبل از پیوستن به پکن ۲۰۲۲، من هیچ تجربه ای در سازمان های بزرگ نداشتم، اما اکنون احساس می کنم می توانم در هر ۵۰۰ شرکت برتر جهان کار کنم." شیوران هو یکی از ۱۰۰ جوانی است که به لطف برنامه آموزش حرفه ای کمیته برگزاری توانسته است اعتماد به نفس و آینده شغلی خود را افزایش دهد. بعد از نام نویسی در قرارداد کارآموزی، شرکت کنندگان مانند هو این فرصت را دارند که قرارداد خود را پس از یک مرحله مقدماتی آموزش درون خانه، به قراردادهای منظم کارمندی تبدیل کنند.

فرا تر از کارکنان کمیته برگزاری - نمونه خدمات پخش برنامه های المپیک

خدمات پخش المپیک (OBS)، که توسط IOC تأسیس شده و به عنوان مجری دائمی میزبان بازی ها فعالیت می کند، پوشش تلویزیونی، رادیویی و دیجیتالی بازی های المپیک و پارالمپیک را به صورت زنده بر عهده دارد. وظایف OBS هزاران نفر را شامل می شود، که اکثر آنها از بازار کار میزبان را شامل میشوند. البته، در ایجاد نیروی کار برای کار با استانداردهای سطح المپیک، در جذب تعداد کافی از افراد ماهر، می شود با چالش هایی روبرو شد.

برنامه آموزش پخش (BTP) OBS، طرحی است که به یافتن نیروی کار در زمینه ی پخش کمک می کند و نشان دهنده تعهد IOC برای توسعه فرصت هایی برای متخصصان جوان در بازی ها است.

BTP دو مؤلفه دارد: ۱. اجرای برنامه های آموزشی در پخش بازی ها، صنعت رسانه، ارزش های المپیک و اهداف گسترده تر

بازی ها ۲. فراهم کردن فرصت های کاری برای صدها جوان به عنوان بخشی از تیم OBS در پست های سطح ورودی که شامل دریافت حقوق میشود.

آمار سریع

۱۳۰۰۰ دانشجو

از زمان اولین نسخه ی BTP در لس آنجلس در سال ۱۹۸۴ ، بیش از ۱۳۰۰۰ دانشجو در این برنامه شرکت کرده اند. اگرچه بسیاری از این دانشجویان از تحصیلاتی حول رسانه ، روزنامه نگاری و مهندسی می آیند ، آغوش این برنامه برای دریافت دانشجویان با سوابق دیگر نیز باز است.

۷۰ درصد

در BTP های بازی های ریو ۲۰۱۶ و پیونگ چانگ ۲۰۱۸ ، ۷۰ درصد از شرکت کنندگان در BTP را زنان تشکیل می دادند که به شکستن موانع جنسیتی سنتی در صنعت پخش بین المللی کمک می کردند.

۱۰۰٪ بودجه

۱۰۰٪ بودجه BTP توسط توسط OBS تامین میشود ، گرچه را از طریق هماهنگی محلی در بازار کار و کمک به OBS برای ایجاد مشارکت با دانشگاه های محلی نقش مهمی در موفقیت این برنامه دارد. هر کدام از نسخه های BTP در طول سالیان صدها جوان را قادر می سازد تا حرفه ای را در پخش و رسانه با موفقیت دنبال کنند.

۶، تامین نیروی کار در بازی ها، مرحله عملیات های کمیته برگزاری

این بخش دوره عملیاتی بازی ها را پوشش میدهد و همچنین تعدادی از فرصت های در دسترس جوانان در نقش های کوتاه مدت به عنوان اعضای نیروی کار زمان برگزاری بازی ها را نشان میدهد.

تامین نیروی کار برای بازی ها : مرحله عملیاتی کمیته برگزاری

(از ۳ ماه به شروع بازی ها تا زمان برگزاری بازی ها)

مرحله عملیاتی کمیته برگزاری نتیجه ی سالها برنامه ریزی و آمادگی، و قسمت به وقوع پیوستن رویداد ها است. مرحله عملیاتی به طور معمول سه ماه قبل از بازی ها با ورود اولین ذینفعان مانند رسانه و پخش، افتتاح مرکز اعتبار سنجی برای نیروی کار، رونمایی از یونیفرم ها و ورود مشعل المپیک به مسیر خود در کشور میزبان آغاز می شود.

برای برگزاری بازی ها ، نیروهای کار بسیاری ، از جمله هزاران کارمند ، داوطلب و پیمانکار همکاری میکنند. برای بازی های تابستانی ، تعداد جمعیت می تواند به ۱۵۰،۰۰۰ عضو نیروی کار برسد و برای بازی های زمستانی این تعداد به ۵۰،۰۰۰ می رسد. تقریباً نیمی از این جمعیت شامل کارمندان و داوطلبان کمیته برگزاری میشود. باقی نیروی کار شامل هزاران نقش کوتاه مدت است که توسط ارائه دهندگان اصلی خدمات به کمیته برگزاری در زمینه هایی مانند اسکان ، غذا و نوشیدنی ، پذیرایی ، نظافت و زباله ، فروشگاه های خرده فروشی ، امنیت ، بلیط فروشی و حمل و نقل استخدام میشوند. این سازمان های پیمانکاری همیشه

توسط کمیته برگزاری مدیریت میشوند ، اما کمیته برگزاری تلاش می کند تا اطمینان حاصل کند که آنها از اهداف مرتبط با نیروی کار این کمیته ، مانند ایجاد فرصت برای جوانان ، در برنامه های اشتغال خود پشتیبانی می کنند.

برای تیم جذب نیرو ، مرحله عملیاتی شامل اعزام نهایی این نیروی کار عظیم به نقش های خود در زمان بازیها است. این تیم همچنین وظیفه ی آموزش و تعلیم همه ی نیروها در فضای کار خود را بر عهده دارد. برای برخی از نقشهایی که غالباً توسط جوانان انجام می شود ، مانند اعضای بخش عملیاتی در سایت برگزاری بازی ها ، آموزش های اضافی در مورد نحوه هدایت کارکنان و داوطلبان در محیط برگزاری رویداد ارائه می شود. و در برخی موارد ، تنها راه برای آمادگی واقعی کارکنان ، آموزش در محیط کار یا تمرین نقش های آنها در فعالیتهای آمادگی نهایی کمیته برگزاری است.

طبعاً ، هزاران فرصت کاری در زمان برگزاری بازی ها وجود دارد تا جوانان بتوانند نقشی داشته باشند و مهارت و تجربه خود را بسازند. بیشتر کمیته های برگزاری بر روی جوانان، در کمپین های استخدامی برای کارمندان و داوطلبان کوتاه مدت، تمرکز می کنند. در نیروی کار گسترده تر که توسط پیمانکار های مختلف تامین میشود نیز، بسیاری از سازمان ها برای تامین نیاز خود به نیروی کار، به جوانان متکی هستند. از میان این برنامه های استخدامی ، می توان چند برنامه جالب را برجسته کرد.

دوره های کارآموزی بازی های ریو ۲۰۱۶

ریو ۲۰۱۶ توانست با یک برنامه ی کارآموزی سفارشی، یکی از چالش های روبروی خود، که مربوط به خدمات رویداد بود را از سر راه خود بر دارد. طبق قانون موجود در برزیل ، شرکت های بزرگ باید تا ۵ درصد از پایه اشتغال خود را به جوانان اختصاص دهند و برای آنها دوره های کارآموزی برگزار کنند. البته ، بسیاری از شرکت ها در مسیر تحقق این هدف با مشکل روبرو میشوند. پیش از شروع بازی ها ، دولت برزیل ایده ای را برای برنامه جدید آموزشی و کارآموزی با محوریت مدیریت ورزش طراحی کرد تا فرصت های شغلی طولانی مدت در باشگاه های ورزشی و سایر سازمان های مرتبط با ورزش ایجاد شود. وزارت کار سپس با کمیته برگزاری ریو ۲۰۱۶ همکاری کرد تا نقش هایی را که می توان به کارآموزان اختصاص داد که شرکت ها بتوانند در هزینه ها کمک کنند، شناسایی کنند ، تا حدود ۵۰ درصد از تعهدات کارآموزی به جوان ها را برای سال ۲۰۱۶ برآورده کرده باشد. این ایده برای کارفرمایان بزرگ بسیار جذاب بود ، به حدی که ۹۰ درصد از هزینه های آموزش ، حقوق و سایر هزینه ها (حمل و نقل ، وعده های غذایی و غیره) برای اجرای این برنامه توسط سازمان های دیگر تامین شد.

این برنامه JADE نام داشت و هدف آن دستیابی به جوانان ۱۶ تا ۲۵ ساله ریو که در شرایط نابسامان اقتصادی بودند بود تا فرصت های آنها برای ایجاد مهارت و اشتغال بهینه شود. برنامه JADE دارای یک برنامه آموزشی هشت ماهه در مورد صنعت ورزش و توسعه مهارت های مدیریت ورزشی همراه با تجربه عملی کار بود. شرکت کنندگانی که این برنامه را با موفقیت به اتمام میرساندند در آخر به عنوان تکنسین مدیریت ورزشی گواهینامه دریافت میکردند. تقریباً ۵۰۰ کارآموز JADE در دوره های سه ماهه که در ژوئیه ۲۰۱۶، قبل از شروع بازی های المپیک آغاز شده و در پایان بازی های پارالمپیک پایان می یابد، شرکت کردند. اکثریت این شرکت کنندگان به تیم خدمات رویداد اختصاص داده شده بودند که به عنوان سرپرست ، اعضای تیم پاسخگویی عملیاتی و همچنین به عنوان هماهنگ کننده داوطلبان استخدام در بازی ها فعالیت می کردند. محتوای کار روزانه آنها به مطالعاتشان گره خورده بود و زمان کار آنها به شش ساعت در روز محدود می شد زیرا آنها در کنار ایفای نقش خود در بازی های مطالعات خود را ادامه دادند.

این برنامه بسیار تأثیرگذار تلقی شد. انریکه گونزالز ، مدیر سابق مدیریت مردمی برای ریو ۲۰۱۶ ، درباره این تجربه گفت: "ما با کمک دولت توانستیم کادر مورد نیاز خود را بدست آوریم و صلاحیت در مدیریت ورزشی در آینده ریو را با تعلیم و آزمایش صدها نفر ایجاد کردیم". الیزابت کوریا ، مدیر اسبق بخش مدیریت استعدادهای ، می افزاید: "در حالی که ما پیشرفت شغلی شرکت کنندگان خود را ردیابی نکرده ایم ، می دانم مهارت هایی که در کمیته برگزاری آموخته اند باعث شده است تا بسیاری از آنها بتوانند در حرفه خود فراتر از آنچه که در غیر این صورت ممکن بود، پیشرفت کنند".

فراتر از کارمندان کمیته برگزاری - نمونه پیمانکاری در ريو ۲۰۱۶

ريو ۲۰۱۶ تقريباً ۸۵۰۰۰ پيمانكار داشت كه حول بازی ها فعاليت داشتند. برای تیم جذب نيرو در ريو ۲۰۱۶ ، اين بدان معناست كه سازمان های پيمانكار آینده موظف در حفظ تعهدات خود در استخدام و شمول جوانان ، به ویژه از مناطق محروم اقتصادی هستند. حوزه تداركات همينطور تضمين کرده است كه توافق نامه هایی با سازمان های پيمانکاری ايجاد ميشود شامل مقررات «نظارت» باشد كه به کمیته برگزاری اجازه می دهد تا بر اجرای تعهدات مربوط به نيروی کار خود تا زمان بازی ها نظارت كند. ريو ۲۰۱۶ همچنين به زودی تشخيص داد كه سازمان های پيمانکاری کمیته برگزاری ممكن است برای تهيه و آموزش هزاران نيروهای کار برای بازی ها با مشکلاتی مواجه شوند. تقريباً يك سال قبل از شروع بازی ها ، تیم جذب نيرو برای اجرای برنامه های آموزشی گسترده برای نيروی پيمانكار با دو نهاد همکاری کردند . کمیته برگزاری نیازی به کمک مالی به اين برنامه های آموزشی نداشت زیرا دولت و سازمان های بزرگ پيمانکاری هزینه ها را تأمین می کردند. اولین مشاركت با يك موسسه عمومی ، FAETEC ، بود كه آموزش رایگان را برای جوانان از جوامع كم درآمد فراهم می كند تا به آنها كمك كند اولین شغل خود را پیدا كنند FAETEC با همکاری ريو ۲۰۱۶ ، ۹۰۰۰۰ فرصت آموزشی را در محله های نزدیک به هر چهار سایت اصلی برگزاری بازی ها برگزار كرد. تیم جذب نيرو ريو ۲۰۱۶ به اجرای دوره های ارائه شده با توجه به برنامه مهارت های مورد نیاز نيروی کار در زمان بازی ها ، همراه با دوره های مقدماتی زبان انگلیسی و اسپانیایی كمك كرد. مشاركت دوم با SENAC ، يك موسسه نیمه دولتی بود كه آموزش های شغلی مبتنی بر شهریه و سایر آموزش ها را برای جوانان فراهم می كند. اين مشاركت متمرکز بر قشری كه از لحاظ اقتصادی وضعیت نابسامانی داشتند نبود ، بلكه در عوض برای همه ساكنان محلی كه علاقه مند به بهبود چشم انداز شغلی خود از طریق آموزش بودند ، آزاد بود. بيست هزار فرصت آموزشی با كمك تیم جذب نيرو ريو ۲۰۱۶ با تمرکز بر مهمان نوازی ، اسكان و پذیرایی ايجاد شده است .

دوره هایی با قیمتی بسيار كمتر از دوره های معمول ارائه شده توسط SENAC ارائه می شود، كه حاصل واریز یارانه های دولتی برای برنامه ای كه ميراث مهارت های بلند مدت بازی ها را ارزشگذاری میکند، تنظيم شده است میباشد. چندین ماه قبل از بازی ها ، FAETEC و SENAC تعدادی برنامه هایی برای شرکت كنندگان برگزار کردند تا با سازمان های پيمانكار برای نقش های زمان بازی ها آشنا شوند. رئيس سابق ادغام پيمانكاران ريو ۲۰۱۶ ، بيانكا برنر ، گفت ، "مشاركت بين ريو ۲۰۱۶ و نهادهای عمومی برای هر دو طرف مفید بود: ما اطمینان داشتیم كه پيمانكاران ما جوانان كاملاً آموزش دیده و پر از نيرو را برای کار در شرایط سخت بازیها به ارمغان می آورند. و شرکای ما توانستند برای فراهم آوردن مهارتها و فرصتهای شغلی به هزاران نيروی کار دستیابی كنند. شرکای ما همچنين در ايجاد الگوریتم ها و برنامه هایی كه به عنوان يك ميراث حرفه ای و قوی از بازی ها در ريو زنده بماند ، موفق عمل کردند "

“مهارت هایی كه شرکت كنندگان در کمیته برگزاری آموخته اند باعث شده است تا بسیاری از آنها بتوانند در حرفه خود فراتر از آنچه كه در غير اين صورت ممكن بود، پیشرفت كنند.

“الیزابت كوریا، مدیر سابق بخش مدیریت استعدادها

۷، تضمین ارتقای مهارت های مانا در ميراث بازیها: مرحله ی بعد از بازی ها

در اين بخش به فعالیتهایی كه می توانند از متخصصان جوان، در دوران پس از بازی ها پشتیبانی كنند ، و سازمان هایی كه میتوانند برنامه هایی را كه بعد از چرخه حیات OCOG اجرا كنند ، نگاهی می اندازیم.

تضمین ارتقای مهارت های مانا در میراث بازیها: مرحله ی بعد از بازی ها

مرحله پس از بازیها، با انحلال کمیته برگزاری و به اتمام رساندن فعالیت های خود به صورت کارآمد و مؤثر توأم است. مراحل اصلی در این برنامه، به طور معمول شامل واگذاری دارایی، به اتمام رساندن قراردادهای، تحویل تاسیسات، بستن پرونده های مالی سازمان، رسیدگی به مطالبات و شکایات، بایگانی و مدیریت اطلاعات، انتقال میراث و ابتکارات به شرکای خارجی و خروج نیروی کار میشود.

بلافاصله پس از خاموش شدن مشعل المپیک، و حتی قبل از مراسم افتتاحیه بازی های پارالمپیک، کمیته برگزاری مشغول به اتمام رساندن عملیات سایت بازی های غیر پارالمپیک و پردازش خروج تا ۳۰ درصد از کارمندان خود خواهد بود. فقط چند روز پس از مراسم اختتامیه بازی های پارالمپیک، نزدیک به ۹۰ درصد کارمندان کمیته برگزاری از این مجموعه جدا خواهند شد. مرحله پس از بازیها نشان دهنده تغییر کاربری سازمانی از تمرکز در برگزاری بازی ها به تسویه کلیه بدهی ها، اجرای تعهدات و واگذاری دارایی ها است. از آنجا که هزینه های مربوط به کارکنان قسمت اصلی بودجه کمیته برگزاری است، تیم جذب نیرو در این مرحله مسئولیت های قابل توجهی دارد. با این وجود، جنبه های مهم تر انسانی بیشتری در خصوص فعالیت های تیم مدیریت مردم وجود دارد، از جمله تجلیل از دستاوردهای جمعی کارمندان و حصول اطمینان از خوب بودن وضعیت آنها برای آماده شدن برای فرصت شغلی بعدی خود.

راهنمایی برای کاریابی

اشتغال بیشتر کارکنان کمیته برگزاری در خاتمه بازی ها، به پایان می رسد. بنابراین، برنامه راهنمایی برای کاریابی معمولاً از ۱۸ ماه قبل از بازی ها در نظر گرفته می شود تا به کارمندان کمک کند تا شغل بعدی خود را شناسایی و دنبال کنند. این برنامه همچنین به عنوان ابزاری برای حفظ فعالیت کارکنان عمل می کند و به آنها اطمینان می دهد که در یافتن شغل بعد از بازی به آنها کمک شده و به آنها این امکان را می دهد تا بیشتر روی نقش خود متمرکز شوند. این برنامه شامل کارگاه های انتقال شغلی، شبکه سازی، فعالیتهای تبلیغاتی برای کارفرمایان آینده، تنظیم رزومه، نمایشگاه های استخدام با شرکای بازاریابی و کارفرمایان بزرگ و حتی مشاوران جستجوی شغل می باشد. برای متخصصان جوانی که قصد ترک کمیته برگزاری و پیشرفت در مشاغل خود را دارند، این منابع می تواند ارزشمند باشد. در مواردی که برنامه های اشتغال یا توسعه جوانان، مانند برنامه هایی که در این سند برجسته شده است، اجرا میشود، کمیته برگزاری تلاش های ویژه ای برای ارتقاء این افراد در بازار کار انجام میدهد.

سازمان های میراث بازی ها

با اتمام فعالیت کمیته برگزاری، ممکن است سازمان های دیگر یا شرکای دولتی وجود داشته باشند که بتوانند به حمایت از مشاغل و یا پیشرفت متخصصان جوانی که در بازی ها فعالیت داشته اند ادامه دهند. به عنوان مثال، پیش بینی شده است که آکادمی پاریس ۲۰۲۴ پس از بازی ها به یک ارائه دهنده طولانی مدت آموزش و توسعه در رویدادهای فرانسه تبدیل شود و پیش بینی می شود که دانش آموخته های پاریس ۲۰۲۴ بتوانند از فرصتهای جاری در آنجا استفاده کنند.

برای لندن ۲۰۱۲، شرکت میراث پارک المپیک (OPLC) برای برنامه ریزی بلند مدت، توسعه و مدیریت پارک المپیک پس از بازی ها ایجاد شد. کمیته برگزاری در سال ۲۰۱۱ با OPLC در زمینه برنامه های توسعه اشتغال و مهارت شروع به کار کرد تا با

کمک رویکرد آنها فرصت های بالقوه برای اشتغال بیشتر و توسعه مهارت ها پس از بازی ها ایجاد کند.

پس از بازی های پکن ۲۰۰۸، انجمن توسعه المپیک پکن (BODA) برای نظارت بر میراث بازی ها و مدیریت منابع مالی باقی مانده در راستای کمک به ورزش و فرهنگ تاسیس شد. BODA از زمان آغاز به کار در سال ۲۰۰۹ ده ها رویداد در مقیاس بزرگ برگزار کرده و میزبان کنفرانس های سالانه صنعت ورزش و فرصت های توسعه بوده است BODA. فارغ التحصیلان ۱۰ سال اخیر دانشگاه ها را طی سالیان استخدام کرده و ارتقا داده است و طبق گفته چنگ یان از پکن ۲۰۲۲، "ما می خواهیم بعد از سال ۲۰۲۲ همچنان میزبان رویدادهای بزرگ باشیم و می خواهیم استعدادهایی که ایجاد کرده ایم در آینده به عنوان میراث دائمی برای صنعت ورزش و چین حفظ شود".

۱,۸ نتیجه گیری

کمیته های برگزاری باید از فرصتهای موجود برای ایجاد فرصتها و مهارتهای شغلی برای جوانان استفاده کنند، نه تنها برای اهداف IOC، بلکه به دلیل فواید بسیار زیادی که آنها میتوانند برای این کمیته داشته باشند که همانا سطح بالای استعداد، انرژی و ذوقی است که برگزاری موفقیت آمیز بازی ها به همراه خواهد داشت.

مثال های ارائه شده در این راهنما طرح هایی را مخصوص جوانان ارائه می دهد که به آنها در ایجاد توانایی، کسب تجربه و آماده شدن برای مشاغل آینده خود کمک کرده است. این طرح ها همچنین منجر به ایجاد میراث ارزشمندی برای شهر میزبان، ارتقاء نیروی کار و تربیت و شناخت کارفرمایان مطمئن برای آینده و استخدام کاندیداهای واجد شرایطی شده است که در برنامه ریزی رویدادها، عملیات، ارتباطات، کار تیمی، حل مسئله، وساطت، توسعه شخصی، فناوری و رهبری صلاحیت داشته باشند.

هر مرحله از چرخه حیات کمیته برگزاری فرصت هایی را برای برگزار کنندگان بازی فراهم می کند تا برای جوانان، کارآموزی در محل کار، کارآموزی در محیط کلاس، استخدام فارغ التحصیلان و برنامه های آموزش و توسعه و مهارت آموزی و موارد دیگری که در این مقاله آموزشی مورد بحث بود، را برای آنها آماده سازند. شرکت کنندگان در این برنامه ها ممکن است از تعداد معدودی در روزهای ابتدایی کمیته برگزاری تا صدها نفر در برنامه های کوتاه مدت در زمان برگزاری بازی ها باشند.

در توسعه و اجرای فرصت های شغلی برای جوانان، کمیته های برگزاری ممکن است از منابع و شبکه های سازمان هایی مانند ILO استفاده کنند، که برای پیشبرد اشتغال در ورزش از طریق طرح های مختلفی تلاش می کند.

با برنامه ریزی مناسب، برنامه های مخصوص جوانان هیچ هزینه اضافی را برای کمیته برگزاری نخواهد داشت. در واقع، در مواقع حساس، کمیته های برگزاری برای حل مشکل کمبود بودجه و استعداد، از این برنامه ها استفاده کرده اند.

۱,۹ ضمیمه

برنامه هایی برای جوانان در کمیته های برگزاری اخیر

این جدول خلاصه ای از برنامه هایی است که در این راهنما درباره ی آنها صحبت شده است

توضیحات	تعداد شرکت کنندگان	مرحله (ها)	برنامه	کمیته برگزاری
دوره های ۳ ماهه ی کارآموزی در تابستان برای دانشجویانی که بر برنامه ریزی پروژه و رویداد تمرکز دارند	۱۰	استراتژی	کارآموزی تابستانی	لندن ۲۰۱۲
دوره های ۳-۴ ماهه کارآموزی برای دانشجویان و فارغ التحصیلان درمبحث پروژه های کار و تحقیقات	۷۵	برنامه ریزی و آمادگی	کارآموزی	لندن ۲۰۱۲
دوره های ۳-۴ ماهه ی کارآموزی در محل برای جوانانی که قصد تحصیل در مقاطع بالاتر را ندارند، تمرین و آموزش در فضای کار و امکان دریافت سطح ۳ مدرک صلاحیت حرفه ای ملی	۵۹	برنامه ریزی و آمادگی	دوره های کارآموزی در محیط کار "پیشرفت"	لندن ۲۰۱۲
برنامه ی "همپاری" که یک متخصص جوان و یک کارمند با تجربه ی مسن تر را همکار میکند	-	برنامه ریزی و آمادگی	دوره های "نگرش، مهمتر از سن"	لندن ۲۰۱۲
نقش های ۲-۱۵ ماهه دربخش های پشتیبانی و معاونت فناوری برای فارغ التحصیلان	۶۰	آمادگی، عملیات	فارغ التحصیلان اخیر در رشته های مربوط به فناوری	لندن ۲۰۱۲
برنامه ی ۳ ماهه برای فراهم کردن تجربه کاری در یک محیط شرکتی برای جوانانی که با نابسامانی های اقتصادی دست و پنجه نرم میکنند، نقش های پاره وقت و مباحث اختصاصی	۱۲	برنامه ریزی و آمادگی	کارآموزی	ریو ۲۰۱۶
دوره های ۳ ماهه ی کارآموزی که اکثر آنها به شغل های تمام وقت می انجامد، عناصر آموزشی مخصوص و همزمان با کار	۲۰۵	آمادگی، عملیات		ریو ۲۰۱۶
توضیحات	تعداد شرکت کنندگان	مرحله (ها)	برنامه	کمیته برگزاری
برنامه ی شغل های کوتاه مدت برای جوانانی با مشکلات مالی	۵۰۰	عملیات	دوره های کارآموزی در محیط کار JADE""	ریو ۲۰۱۶
۹۰۰۰۰ ورودی برای برنامه های تربیت نیرو برای اقشار کم درآمد در مهارت های اصلی مورد نیاز	-	عملیات	برنامه های آموزشی FAETEC	ریو ۲۰۱۶

				برای کار برای پیمانکاران ریو ۲۰۱۶ و اخذ شرایط استخدام ارایه دهندگان خدمات
ریو ۲۰۱۶	آموزش حرفه ای SENAC	عملیات	-	۲۰۰۰ فرصت آموزشی برای جوانان که منجر به عملکرد با کیفیت در میزبانی، همکاری، و ایجاد نقش های مورد نیاز برای برگزاری بازی ها شد
پیونگ چانگ ۲۰۱۸	فارغ التحصیلان اخیر دولتی	آمادگی، عملیات	۳۳۰	شش ماه سابقه کار عملی در نقش های کلیدی تیم های فعال در سایت برگزاری برای کارکنان دولتی جدید با پتانسیل بالا
پکن ۲۰۲۲	فارغ التحصیلان اخیر دانشگاهی	استراتژی، برنامه ریزی و آمادگی	۵۵ (در ۲۰۱۹)	رسیدن به هدف استخدام ۱۰٪ از نیروهای جدید سالانه از میان دو دانشگاه ها منتخب، پشتیبانی شده توسط آموزش های مخصوص و برنامه های توسعه
پکن ۲۰۲۲	کارآموزی	آمادگی، عملیات	هدف: ۱۰۰۰	دانشجویان تحصیلات تکمیلی در نقش های کوتاه مدت با امکان ادغام تحقیقات اکادمیک دانشگاهی و وظایف شغلی. شرکت کننده ها مدرک خود را پس از اتمام بازی ها دریافت میکنند.
پاریس ۲۰۲۴	کارآموزی در محیط کار	استراتژی	۲۵ (در مارس ۲۰۲۰)	در راستای منشور اجتماعی پاریس ۲۰۲۴، کارآموزان برای توسعه ی مهارت ها علمی و تجربه های کاری که قابلیت اشتغال آنها را افزایش میدهد، به کمیته برگزاری میپیوندند
پاریس ۲۰۲۴	کارآموزی	استراتژی	۴۰ (در مارس ۲۰۲۰)	کارآموزی های ۳ ماهه برای دانشجویان در مباحثی که با رشته تحصیلی آنها مطابقت داشته باشد
پاریس ۲۰۲۴	اکادمی پاریس ۲۰۲۴	استراتژی، برنامه ریزی و آمادگی	شروع در ۲۰۲۰	توسعه و آموزش حرفه ای برای همه ی افرادی که در بازی ها ایفای نقش میکنند، از جمله جوانان

به عنوان مثال برنامه های حرفه ای جوان فراتر از کمیته برگزاری بازی ها ،

ایر برنامه های اختصاص یافته به متخصصان جوان در بازی های اخیر توسط ذینفعان عمومی و شرکای بازاریابی اجرا شده است. جدول زیر تعداد زیادی از آنها را نشان می دهد.

توضیحات	تعداد شرکت کننده ها	مرحله (ها)	برنامه	سازمان	بازی ها
برنامه ای برای جوانانی که دانشگاه نرفته اند که	۱۰۰ ها نفر در هر بازی ها (۱۲۰۰ نفر در ریو ۲۰۱۶)	آمادگی، عملیات	برنامه آموزش پخش	خدمات پخش المپیک OBS	همه ی بازی های اخیر

توضیحات	تعداد شرکت کننده ها	مرحله (ها)	برنامه	سازمان	بازی ها
برگزاری دوره های کارآموزی های ساخت و ساز در پارک المپیک و مکان های دیگر که ساخت و ساز های دائمی توسط ODA مدیریت می شد	۳۵۰	برنامه ریزی و آمادگی	دوره های کارآموزی در محیط کار	مسئولین اجرای بازی ها (OCA)	لندن ۲۰۱۲
برگزاری برنامه ها آموزشی ویژه برای سنین ۱۸ تا ۲۵ سال که منجر به صدور گواهینامه و اختصاص دادن نقش هایی در زمان برگزاری بازی ها به آنها در مبحث تولید می شد.	۳۰	برنامه ریزی و آمادگی	دوره های کارآموزی در محل کار در لندن	بی بی سی (دارنده حق پخش تلویزیونی)	لندن ۲۰۱۲

**"کارکنان جوان عالی بودند و ما سعی کردیم تا ارزش های المپیک را در آنها القا کنیم.
اینها همان ارزش هایی هستند که هر تیم منابع انسانی برای استخدام نیروی جدید در
پی یافتن آنهاست"**

جان توملین، مدیر اسبق منابع انسانی بازیهای المپیک 2012 لندن