



اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی تهران

TEHRAN CHAMBER OF COMMERCE,
INDUSTRIES, MINES AND AGRICULTURE

مروری خلاصه و تحلیلی بر گزارش آینده
مشاغل تهیه شده توسط مجمع جهانی اقتصاد
(World Economic Forum)

تهیه شده در معاونت کسب و کار

دی ۱۳۹۹



فهرست

۲	پیش گفتار
۳	۱) سرعت استفاده از تکنولوژی
۳	۲) مهارت‌های کاری مورد نیاز برای مشاغل آینده
۴	۳) بررسی موردی برخی کشورها
۶	۴) جمع‌بندی



پیش گفتار

مجمع جهانی اقتصاد در سال ۱۹۷۱ به عنوان یک نهاد غیرانتفاعی در شهر ژنو در کشور سوئیس بنا نهاده شد. بنا به اظهارات موجود در سایت این مجمع، این نهاد مستقل بوده و هیچگونه وابستگی سیاسی و اقتصادی نداشته و خود را متعهد در کمک به بهبود وضعیت جهان می‌داند. آخرین شعار این مجمع عبارت است از: **کارآفرینی در راستای منافع عمومی جهانی**. با همین نگاه، تلاش این مجمع در راستای تقویت مدیران و رهبرانی است که بتوانند به بهترین شکل، آینده را شکل دهند. یکی از برنامه‌های رایج این نهاد، جمع‌آوری داده‌های گوناگون بین‌المللی و تهیه گزارشات کاربردی مبتنی بر اطلاعات به دست آمده است. برای دست‌یافتن به متن این گزارشات می‌توان به آدرس اینترنتی <https://www.weforum.org/reports> مراجعه نمود. شایان ذکر است که ساختار سایت این مجمع و نیز شیوه انتشار اطلاعات و گزارشات آن، خود می‌تواند الهام بخش و آموزنده باشد. شیوه انتشار اطلاعات بدین گونه است که به مخاطب اجازه می‌دهد بدون نیاز به ارائه درخواست و مکاتبه و به صورت رایگان فایل کامل گزارش را دریافت (Download) نموده یا با ورود به صفحه مربوط به آن گزارش در سایت مجمع، اطلاعات کلیدی آن گزارش را به صورت برخط (Online) مشاهده نماید. بدین ترتیب، مخاطب دیگر مجبور به دریافت فایل کامل و طولانی گزارش نبوده و با چند کلیک می‌تواند به مهم‌ترین و کاربردی‌ترین یافته‌های آن دست‌یابد. یکی از گزارشات که این مجمع به طور منظم اقدام به تهیه آن می‌نماید، گزارش آینده مشاغل (Future of Jobs Report) است. هدف از تهیه این مجموعه گزارشات، معرفی مهارت‌ها و مشاغل مورد نیاز برای آینده با در نظر گرفتن سرعت تغییرات جهانی است. این گزارش به گونه‌ای طراحی شده است که بتواند برای بازه زمانی ۵ سال آینده مفید باشد. شایان ذکر است که با توجه به فراگیر شدن ویروس کرونا در سطح دنیا، این گزارش توجه به این بحران را نیز مدنظر داشته است. در گزارش پیش‌رو که به همت معاونت کسب و کار اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی تهران تهیه شده است، به مروری اجمالی بر برخی دستاوردهای گزارش آینده مشاغل جهانی منتشر شده توسط مجمع جهانی اقتصاد، با هدف استفاده اعضای محترم این اتاق پرداخته شده است.

۱) سرعت استفاده از تکنولوژی

طبق بررسی‌های انجام شده در این گزارش در طی ۵ سال آینده، سرعت استفاده از تکنولوژی نه تنها کاسته نشده بلکه در برخی حوزه‌ها شتاب فزاینده‌ای به خود می‌گیرد. به همین جهت بهره‌گیری از تکنولوژی محاسبات ابری، کار با ابر داده‌ها و تجارت الکترونیک جزء اولویت‌های رهبران و مدیران آینده می‌باشد. همچنین نشانه‌هایی از تمایل به استفاده از تکنولوژی‌های رمزگذاری (Encryption)، ربات‌های غیرانسان‌نما (Non-Humanoid Robots) و هوش مصنوعی در میان این افراد مشاهده شده است. حدود ۴۳ درصد کسانی که مصاحبه شده‌اند، اظهار نمودند که بعد از تجربه انتشار کرونا و افزایش یکپارچگی سیستم‌های اتوماسیون در این دوره، تمایل به کاهش نیروی کاری (نیروی کار انسانی) خود دارند. ۴۱ درصد اعلام کرده‌اند که تمایل به استفاده از پیمانکاران تخصصی (متخصص در یک حوزه خاص) دارند. همچنین ۳۴ درصد مصاحبه‌شوندگان اعلام داشته‌اند که تمایل به گسترش کسب و کار خود مبتنی بر تکنولوژی‌های یکپارچه (اتوماسیون) دارند. مجمع جهانی اقتصاد پیش‌بینی کرده‌است که تا سال ۲۰۲۵ زمانی که نیروی کار انسانی برای انجام امور جاری (در کسب و کارها) می‌پردازد با مجموع ساعتی که ماشین‌ها و تکنولوژی برای انجام آن امور سپری می‌کنند، برابر خواهد بود.

نکات مهم برای فضای کاری ایران: با توجه به اینکه یکی از ملزومات باقی ماندن و پیشرفت در فضای اقتصاد بین‌الملل داشتن تعامل و تجارت بین‌المللی است و نیز با در نظر گرفتن اینکه یکی از پیش‌نیازهای تعامل با کشورهای خارجی داشتن بستر مناسب، ساده و قابل استفاده برای اشخاص خارجی است، لذا می‌توان افزایش سرعت و گستره استفاده از تکنولوژی و اتوماسیون را یکی از اولویت‌های ایران در نظر گرفت. طبیعتاً این عمل مستلزم صرف وقت و هزینه زیاد است. بخش دولتی می‌تواند با ایجاد جذابیت، بخش خصوصی را تشویق به سرمایه‌گذاری در این حوزه‌ها نماید. از جمله مواردی که موجب جذاب شدن یک سرمایه‌گذاری برای بخش خصوصی است می‌توان به متنوع بودن شیوه‌های تأمین مالی (استفاده از بازار سرمایه، ایجاد صندوق‌های پروژه، امکان انتشار انواع اوراق و ...)، کاهش هزینه‌های مربوط به تأمین مالی، تسهیل صدور مجوزها و ... نام برد.

اتاق بازرگانی تهران به عنوان نماینده بخش خصوصی در حوزه‌های مختلف اقتصادی می‌تواند بستر تعامل بین دولت و بخش خصوصی را در این زمینه ایجاد نماید. این نهاد بخش خصوصی می‌تواند به کمک تشکلهای کاری مختلف به اولویت‌بندی نیازهای کشور در حوزه استفاده از تکنولوژی، یافتن مهارت‌های مورد نیاز نیروی کار ایرانی به نیت تعامل بهینه جهانی، جمع‌آوری نظرات و دغدغه‌های سرمایه‌گذاران بخش خصوصی و در نهایت مطرح نمودن جمع‌بندی این اقدامات با بخش دولتی، اقدام به تسریع و تسهیل امور مربوط به رشد مهارت‌های کاری در کسب و کارها نماید.

۲) مهارت‌های کاری مورد نیاز برای مشاغل آینده

مجمع جهانی اقتصاد پیش‌بینی کرده‌است که طول ۵ سال آینده، خلا مهارت‌های کاری مورد نیاز همچنان بالا باشد. با مصاحبه با صاحبان کسب و کار، مهارت‌های پرتقاضا (از طرف کارفرمایان) عبارتند از: تفکر و تحلیل انتقادی (امکان تحلیل حقایق به منظور رسیدن به یک قضاوت منطقی)، مهارت حل مساله (توانایی یافتن راه‌حل‌های مختلف برای حل یک مشکل خاص)، خودمدیریتی (توانایی مدیریت و نظم‌بخشی شخصی)، یادگیری فعال (Active Learning)، توانایی یادگیری مهارت‌ها و دانش با اتکا به کار عملی و تجربی)، تاب‌آوری روانی (Resilience، ظرفیت بازگشتن از دشواری به حالت عادی پایدار و ادامه‌دار و توانایی در ترمیم خویشتن از بُعد روانی)، تحمل استرس و انعطاف‌پذیری است. داشتن توانایی کار با تکنولوژی، مهارت‌های اجتماعی (ارتباط مؤثر) در زمینه کار با ابزارهای تکنولوژیکی (به منظور اتوماسیون و دورکاری) به روز نیز با توجه به افزایش دامنه کاربرد تکنولوژی بدیهی است. با بررسی‌های به عمل آمده این چنین به دست آمده که حدود ۵۰٪ کارمندان حال حاضر نیازمند مهارت آموزی هستند.

نکات مهم برای فضای کاری ایران: نکته قابل توجهی که از این بخش می‌توان بدست آورد این است که مواردی که عموماً در آگهی‌های استخدامی رایج در کشور توسط کارفرمایان مطرح می‌شود، مانند سطح تحصیلات (مدرک دانشگاهی)، فارغ‌التحصیلی از دانشگاه‌های خاص، شروط مربوط به حداقل نمره مدارک دانشگاهی، الزام به داشتن سابقه کار و ... در میان هیچکدام از اولویت‌های مدیران جهانی نیست. به جای آن، توجه این مدیران بر روی مهارت‌های ذهنی، روانی و استفاده حداکثری از

توانایی‌های منطقی فرد است. این مهم می‌تواند در زمینه تدوین برنامه‌های آموزشی نیز مهم باشد. با نگاهی به تبلیغات موجود در انواع رسانه‌ها مشاهده می‌شود که عرضه مهارت‌های سنتی به نسبت به مهارت‌های اشاره شده بسیار بالاتر است. البته که این عرضه بالا می‌تواند ناشی از تقاضای بالای افراد به آموختن مهارت‌های سنتی مورد درخواست کارفرمایان باشد. تشکل‌های کاری فعال در حوزه‌های مختلف، به عنوان نمایندگان بخش خصوصی، می‌توانند با بررسی نیازهای حال و آتی کسب و کارهای فعال از طریق اخذ نظرات مدیران این کسب و کارها و سپس با تحلیل مهارت‌های نیروی کاری شاغل در آن‌ها، نیروی انسانی آماده به کار (که هنوز وارد بازار کار نشده) و نیز مهارت‌هایی که افراد در فضاهای تخصصی مانند فضاهای آموزشی (آموزشگاه‌ها، دانشگاه‌ها و غیره) در حال فراگیری هستند، اقدام به یافتن خلاهای موجود در زمینه مهارت‌های تخصصی نیروی کاری کشور نماید.

۳) بررسی موردی برخی کشورها

در این بخش به بررسی برخی پارامترهای معرفی شده در گزارش آینده مشاغل مجمع جهانی اقتصاد که مربوط به تعدادی از کشورهایی که بیشترین تعامل اقتصادی با ایران هستند (طبق نظر خبرگان و آمارهای در دسترس)، پرداخته می‌شود. این کشورها عبارتند از: پاکستان، امارات متحده عربی، روسیه، چین، هند، ژاپن، انگلیس، آلمان و فرانسه. اطلاعات مربوطه در جدول شماره (۱) آورده شده است.

جدول شماره (۱): اطلاعات مربوط به بررسی موردی برخی کشورهای منتخب

ردیف	کشور	تعداد جمعیت در سن کاری (میلیون نفر)	نرخ بیکاری	سهولت یافتن نیروی کاری با مهارت مورد نیاز	مهارت دیجیتال کافی نیروی کار	۳ اولویت کارفرمایان بعد از تجربه کرونا	۳ مهارت کسب و کارها برای تغییر در مهارت نیروی کاری خود
۱	پاکستان	۸۲.۳۴۵.۲۶۳	۲.۸٪	۵۱.۱٪	۵۰.۷٪	۱- افزایش بستر امکان دورکاری ۲- سرعت بخشیدن به استفاده از امکانات دیجیتال در فرآیندهای کاری ۳- سرعت بخشیدن به اتوماتیک کردن امور (اتوماسیون)	۱- تفکر تحلیلی و نوآوری ۲- تفکر انتقادی و تحلیلی ۳- توانایی رهبری و نفوذ اجتماعی
۲	امارات	۸.۱۱۲.۷۸۶	۱.۸٪	۷۰.۵٪	۷۱.۷٪	۱- افزایش بستر امکان دورکاری ۲- سرعت بخشیدن به استفاده از امکانات دیجیتال در فرآیندهای کاری ۳- سرعت بخشیدن به اتوماتیک کردن امور (اتوماسیون)	۱- یادگیری فعال و یادگیری استراتژیک ۲- توانایی رهبری و نفوذ اجتماعی ۳- تفکر تحلیلی و نوآوری
۳	روسیه	۱۰۶.۹۱۳.۴۱۶	۳.۸٪	۵۹.۲٪	۶۶٪	۱- افزایش بستر امکان دورکاری ۲- سرعت بخشیدن به استفاده از امکانات دیجیتال در فرآیندهای کاری ۳- سرعت بخشیدن به اتوماتیک کردن امور (اتوماسیون)	۱- خلاقیت، ابتکار و امکان مدیریت شخصی ۲- حل مشکلات پیچیده ۳- تفکر تحلیلی و نوآوری
۴	چین	۷۸۱.۰۷۴.۵۷۰	۵.۱۵٪	۷۱.۷٪	۷۱.۷٪	۱- افزایش استفاده از امکانات دیجیتال ۲- افزایش بستر امکان دورکاری ۳- سرعت بخشیدن به اتوماتیک کردن امور (اتوماسیون)	۱- تفکر تحلیلی و نوآوری ۲- توانایی رهبری و نفوذ اجتماعی ۳- یادگیری فعال و یادگیری استراتژیک
۵	هند	۵۸۸.۳۷۳.۷۵۶	۲.۵٪	۴۲.۳٪	۴۹.۲٪	۱- افزایش بستر امکان دورکاری ۲- سرعت بخشیدن به استفاده از امکانات دیجیتال در فرآیندهای کاری ۳- سرعت بخشیدن به اتوماتیک کردن امور (اتوماسیون)	۱- تفکر تحلیلی و نوآوری ۲- یادگیری فعال و یادگیری استراتژیک ۳- توانایی رهبری و نفوذ اجتماعی

ردیف	کشور	تعداد جمعیت در سن کاری (میلیون نفر)	نرخ بیکاری	سهولت یافتن نیروی کاری با مهارت مورد نیاز	مهارت دیجیتال کافی نیروی کار	اولویت کارفرمایان بعد از تجربه کرونا	۳ مهارت کسب و کارها برای تغییر در مهارت نیروی کاری خود
۶	ژاپن	۹۸.۷۱۰.۰۰۰	٪۲.۲	٪۵۲.۹	٪۵۰.۸	۱- سرعت بخشیدن به استفاده از امکانات دیجیتال در فرآیندهای کاری ۲- افزایش بستر امکان دورکاری ۳- افزایش سرعت تغییر یا افزایش مهارت کارکنان	۱- تفکر تحلیلی و نوآوری ۲- توانایی رهبری و نفوذ اجتماعی ۳- یادگیری فعال و یادگیری استراتژیک
۷	انگلیس	۴۶.۳۸۰.۳۵۸	٪۲.۷	٪۵۸.۶	٪۶۱	۱- سرعت بخشیدن به استفاده از امکانات دیجیتال در فرآیندهای کاری ۲- افزایش بستر امکان دورکاری ۳- افزایش سرعت تغییر یا افزایش مهارت کارکنان	۱- تفکر تحلیلی و نوآوری ۲- توانایی رهبری و نفوذ اجتماعی ۳- یادگیری فعال و یادگیری استراتژیک
۸	آلمان	۶۲.۲۸۱.۷۲۵	٪۲.۹	٪۶۰.۸	٪۶۲.۵	۱- سرعت بخشیدن به استفاده از امکانات دیجیتال در فرآیندهای کاری ۲- افزایش بستر امکان دورکاری ۳- سرعت بخشیدن به اتوماتیک کردن امور (اتوماسیون)	۱- تفکر تحلیلی و نوآوری ۲- توانایی رهبری و نفوذ اجتماعی ۳- یادگیری فعال و یادگیری استراتژیک
۹	فرانسه	۴۵.۹۶۸.۵۶۹	٪۵.۲	٪۵۵.۹	٪۵۷.۱	۱- سرعت بخشیدن به استفاده از امکانات دیجیتال در فرآیندهای کاری ۲- افزایش بستر امکان دورکاری ۳- سرعت بخشیدن به اتوماتیک کردن امور (اتوماسیون)	۱- تفکر تحلیلی و نوآوری ۲- یادگیری فعال و یادگیری استراتژیک ۳- توانایی رهبری و نفوذ اجتماعی

در جدول (۲) تعداد جمعیت در سن کاری مدنظر مجمع جهانی اقتصاد (افراد دارای ۲۵ سال به بالا) به همراه نرخ بیکاری آنها لحاظ شده است (تمامی اطلاعات به غیر از اطلاعات مربوط به چین از متن گزارش مجمع جهانی اقتصاد استخراج شده است. اطلاعات مربوط به چین در این گزارش موجود نبود برای همین اطلاعات جمعیتی آن از سایت بانک جهانی استخراج شد). همانطور که مشاهده می شود بیشترین نرخ بیکاری مربوط به فرانسه و پس از آن مربوط به چین است. البته لازم به ذکر است که جمعیت در سن کاری چین بسیار بیشتر از فرانسه است و از این جهت تا حدودی بالا بودن نرخ بیکاری این کشور توجیه می شود. پایین ترین نرخ بیکاری نیز مربوط به کشور امارات متحده عربی است. در این مورد نیز باید توجه داشت که جمعیت در سن کاری این کشور، از سایر کشورهای مورد مطالعه بسیار کمتر است.

در ستون بعدی میزان سهولت کارفرمایان در یافتن نیروی کاری مورد نیاز برای کسب و کار خود آورده شده است. امتیاز این بخش از ۰ به معنی سخت ترین شرایط یافتن نیروی کاری با مهارت مورد نظر تا ۱۰۰ به معنی آسان ترین شرایط در یافتن نیروی کاری با مهارت مورد نظر تقسیم شده است. در این زمینه چین و امارات با اختلاف قابل توجهی با سایر کشورها به نیروی کاری دارای مهارت مورد نیاز، دسترسی دارند. این امر می تواند ناشی از سیستم آموزشی صحیح این کشورها و آماده نمودن نیروی کاری متناسب با شرایط واقعی اقتصادی و کاری حاکم بر نظام بین الملل و خود کشور باشد. هند کشوری است که کارفرمایان آن معتقد هستند در زمینه یافتن نیروی کاری دارای مهارت مورد نیاز خود با دشواری زیادی مواجه اند. در میان کشورهای اروپایی نیز آلمان وضعیت مناسبی در این حوزه دارد که ممکن است مهاجرت زیاد نیروهای متخصص خارجی به این کشور از دلایل آن باشد. مهاجرت نیروهای کاری متخصص از یک کشور به کشور دیگر، می تواند منجر به انتقال افراد با مهارت مناسب به کشور مقصد و تهی شدن کشور مبدأ از این دست نیروها شود. این عمل در شرایطی که در کشور مبدأ شرایط مناسب باشد می تواند به نفع کل نظام بین المللی اقتصاد اما تا حدود زیادی به ضرر اقتصاد داخلی کشور مبدأ باشد.

ستون بعدی نشان‌دهنده میزان توانایی نیروی کاری در زمینه استفاده از امکانات دیجیتال است. امتیاز ۰ به معنی کمترین توانایی و امتیاز ۱۰۰ به معنی بیشترین توانایی است. در این زمینه نیز امارات متحده عربی و چین رتبه نخست را از میان کشورهای در حال مطالعه دارند. مقدار قابل توجهی از کارفرمایان این دو کشور از مهارت‌های تکنولوژیک نیروهای کاری خود رضایت دارند. هند در این حوزه نیز کمترین امتیاز را دارد. به نظر می‌رسد که هند به عنوان یکی از رقبای جدی چین، برای ایجاد تداوم رشد و توسعه، نیازمند ایجاد بستر آموزشی بیشتر برای ارتقای مهارت کار با تکنولوژی نیروهای کاری خود باشد. پس از تجربه نشر جهانی ویروس کرونا، از کارفرمایان اولویت‌های آنان از میان ۵ گزینه زیر پرسیده شد:

۱- افزایش سرعت تغییر یا افزایش مهارت کارکنان؛ ۲- سرعت بخشیدن به اتوماتیک کردن امور (اتوماسیون)؛ ۳- افزایش بستر امکان دورکاری؛ ۴- سرعت بخشیدن به استفاده از امکانات دیجیتال در فرآیندهای کاری؛ ۵- بکارگیری موقت کارکنان در بخش‌های کاری دیگر در شرکت.

نکته قابل توجه این است که بکارگیری موقت کارکنان در بخش‌های کاری دیگر در شرکت، در میان اولویت مدیران و رهبران کسب و کارهای کشورهای مورد مطالعه نبوده است. این مهم می‌تواند نشان‌دهنده تغییر نگرش‌های سنتی مدیران در زمینه حل مشکلات سازمانی در دنیا باشد. از طرفی فراهم شدن بستر استفاده بیشتر از امکانات دیجیتالی و تکنولوژیک نیز می‌تواند زمینه‌ساز تغییر در نگاه مدیران باشد. بنابر آنچه تا کنون گفته شد، امکان دارد که با استناد به افزایش سرعت استفاده از تکنولوژی در کسب و کارها، روند تغییر نگاه مدیران و رهبران شرکت‌های بین‌المللی به حل مشکلات نیز تفاوت کرده و این مهم خود دلیل محکمی بر نیاز کسب و کارها به نیروهای کاری با قابلیت تفکر تحلیلی، انتقادی و نوآورانه باشد. مواجه شدن با بحران‌هایی مانند شیوع ویروس کرونا، می‌تواند خسارات زیاد و در برخی مواقع غیرقابل جبران را به بار بیاورد. بنابراین داشتن آمادگی قبلی برای شرایط اضطراری می‌تواند به کسب و کارها کمک کند تا بحران‌ها را بهتر مدیریت کرده و پشت سر بگذارند. از این روی می‌توان علت اقبال زیاد مدیران جهانی به استفاده از تکنولوژی و فرآیندهای کاری اتوماتیک را درک نمود.

ستون آخر جدول (۱) بیانگر ۳ اولویت اول کارفرمایان در زمینه تغییر یا افزایش مهارت در نیروهای کاری خود است. در این میان اکثر کارفرمایان از کشورهای مختلف معتقد به این هستند که نیروی کاری باید مهارت تفکر تحلیلی و نوآورانه به همراه مهارت رهبری و تأثیرگذاری اجتماعی باشد. می‌توان اینچنین برداشت نمود که این کارفرمایان نیروهای کاری را نیاز دارند که نه تنها بتوانند خوب فکر کنند و راه‌حل ارائه دهند، بلکه بتوانند این راه‌حل را با دیگران به نحو احسن در میان گذاشته و در صورت نیاز توانایی رهبری یک تیم برای اقدام عملی در زمینه راه‌حل انتخابی را داشته باشند. به بیان دیگر کسب و کارهای امروز نیاز به نیروهای کاری دارند که خودشان بتوانند خودشان را مدیریت کنند و در شرایط حساس بتوانند تصمیم‌سازی کرده و در راستای آن دیگران را نیز به حرکت درآورند.

۴ جمع‌بندی

فرآیند رشد و توسعه از بخش‌های مختلفی تشکیل شده است که همگی آن‌ها مانند یک زنجیره به هم متصل هستند. یکی از اجزاء این زنجیره جهانی شدن (تعامل بهینه با جهان و اجرای نقش مؤثر در پازل جهانی) است. برای جهانی شدن و ایجاد ارتباط مؤثر و سازنده با کشورهای جهان، داشتن بستر مناسب اهمیت دارد است. یکی از ابعاد این بستر داشتن نیروی انسانی مجهز به مهارت‌های متناسب با شرایط روز جهان است. از آنجایی که مهارت قابل یادگیری (اکتسابی) است، با استخراج ضعف‌های موجود در این زمینه و نیز با افزایش بستر استفاده از امکانات نوین، می‌توان مهارت‌های مورد نیاز دنیا را به نیروی کاری فعال کسب و کارهای ایرانی آموزش داد و بدین‌گونه، فرآیند تعامل آن‌ها با هم‌تایان خارجی‌شان را تسهیل نمود. اتاق بازرگانی تهران به عنوان نماینده فعالان اقتصادی در بخش خصوصی، می‌تواند با پیش‌قدم شدن در این حوزه و برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی در حوزه‌های نوین با هدف آماده‌سازی مدیران کلاس جهانی، اقدام به افزایش مهارت نیروهای کاری ایرانی نماید. همچنین اتاق بازرگانی تهران می‌تواند از تجارت نهادهای بین‌المللی تخصصی و غیرانتفاعی مانند مجمع جهانی اقتصاد، اتاق بازرگانی بین‌المللی و غیره، به منظور یافتن راه‌حل‌های تخصصی در راستای افزایش مهارت نیروی استفاده کرده و با این نهادها، مشورت نماید. همچنین در این زمینه، تعامل سازنده سایر تشکلهای نیز می‌تواند اتاق بازرگانی تهران را در نیل به این هدف، یاری نماید.