

برنامه توسعه نیروی کاری افغانستان



نگاه اجمالی

برنامه توسعه نیروی کاری افغانستان (AWDP) یک برنامه پنج و نیم ساله (حمل ۱۳۹۱ الی سنبله ۱۳۹۶) است که از سوی اداره انکشاف بین المللی ایالات متحده (USAID) تمویل می شود. این برنامه مشترکاً توسط سازمان بین المللی همکاران مبتکر (Creative Associates International Inc.) و وزارت معارف جمهوری اسلامی افغانستان تطبیق می شود.

هدف اصلی برنامه مذکور، افزایش میزان بکارگماری و معاشات ۲۵،۰۰۰ تن از کارجویان نیمه مسلکی افغان و کارمندان سکتور خصوصی می باشد. دست کم، ۲۵ درصد تمام افرادی که بکارگماشته می شوند یا ترفیع رتبه می گیرند را زنان تشکیل خواهند داد.

برنامه توسعه نیروی کاری افغانستان از طریق افزایش دسترسی به تعلیمات و آموزشهای تخنیکی و تجاری باکیفیت، بکارگماری و فراهم آوری خدمات حمایتی، دو مشکل را تحت رسیدگی قرار می دهد: (۱) میزان بالای بیکاری و (۲) کمبود نیروی کاری ماهر و مدیران تجاری آموزش دیده.

این برنامه بواسطه بهبود کیفیت و میزان دسترسی به آموزش مهارت های مورد نیاز بازار کار، اهداف دولت جمهوری اسلامی افغانستان و ایالات متحده را در زمینه توسعه نیروی کاری تکمیل می کند و در عین زمان به تأمین فرصت های مهم رشد در سکتورهایی که به نیروی کار نیازمند هستند، از جمله موارد ذیل، می پردازد: مدیریت مالی، مدیریت پروژه، تکنالوژی معلوماتی و ارتباطی، ساختمانی، آموزش جوانان برای اشتغال، زنان در بخش خصوصی، خدمات شغلی مربوطه و بازاریابی.

ساحات جغرافیایی تحت پوشش برنامه توسعه نیروی کاری افغانستان

نقشه ساحات تحت پوشش برنامه AWDP



در حال حاضر، برنامه AWDP در ۱۲ شهر ذیل فعالیت دارد: کابل، هرات، مزار شریف، جلال آباد، قندهار، قندوز، غزنی، بامیان، خوست، گردیز، فیض آباد و شیرغان. این ۱۲ ولایت، ۶ کانون اقتصادی حوزوی کشور^۱ را در خود جای می دهند.

^۱ کابل، هرات، مزار شریف، جلال آباد، قندهار و قندوز.

حبیب الله ارغوان، رئیس شرکت راه سازی و ساختمان ساختمانی اقیانوس در هرات:

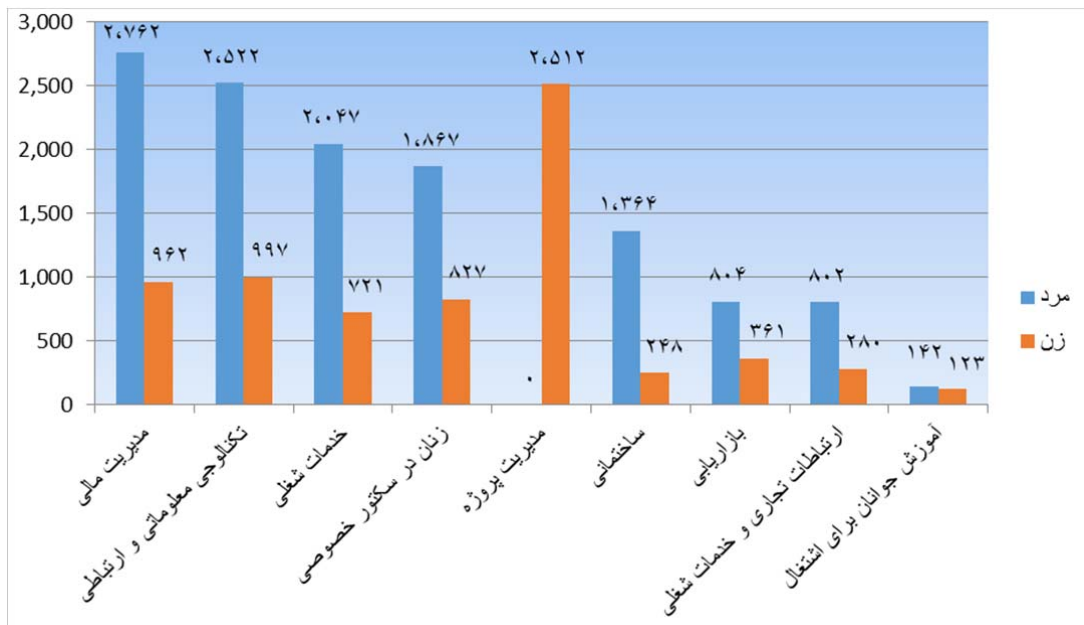
"پیش از این، کارمندان من از مهارت لازم برخوردار نبودند تا حسابات شرکت را مطابق با الزامات قراردادهای ملی و بین المللی وسیع تر ثبت و مدیریت نمایند. اما آنها با اشتراک در برنامه های آموزشی AWDP در سال گذشته، از مهارت های حسابداری برخوردار شدند و می توانند با اطمینان کامل الزامات قراردادهای بزرگتر را برآورده نمایند. من از برنامه توسعه نیروی کاری اداره انکشاف بین المللی ایالات متحده امریکا به خاطر کمک به رشد تجارت من توسط نیروهای کاری افغان و رفع ضرورت به استخدام کارمندان خارجی قدرانی می کنم."

دستاوردها

- اعطاء و تکمیل ۳۰ برنامه کوتاه مدت آموزش مهارت های مورد نیاز بازار کار. در حال حاضر، ۴۸ پروژه جدید دیگر در حال تطبیق می باشند.
- آموزش مهارت های مدیریت تکنیکی و تجاری برای ۱۹,۳۴۱ کارمند نیمه مسلکی و کارجو که ۳۶ درصد آن را زنان تشکیل می دهند. کاربرد نرم افزار مدیریت مالی، طراحی صفحات اینترنتی و مهارت های الکترونیکی از جمله موضوعاتی هستند که تحت پوشش برنامه های آموزشی قرار گرفته اند.
- بکارگیری و یا ترفیع رتبه همراه با افزایش معاش ۱۰,۷۱۱ نفر از اشتراک کنندگان برنامه های آموزشی که ۳۴ درصد آن را زنان تشکیل می دهند.
- تسهیل روند تأسیس شرکت هایی که آموزش مشاغل سودمند و خدمات بکارگیری فراهم می کنند. این شرکت ها از الگوی کاری برنامه AWDP که توسط ۴ نهاد تطبیق کننده تهیه شده است، استفاده می کنند.

تعداد کل افراد آموزش دیده توسط برنامه AWDP

به تفکیک سکتور و مرد و زن



الگوی چهار رکنی برنامه توسعه نیروی کاری افغانستان

برخلاف سایر برنامه های توسعه نیروی کاری، برنامه توسعه نیروی کاری افغانستان نهاد/شرکت های سکتور خصوصی را در مشاغل مشخص که عمدتاً توسط نیروی کاری خارجی اشغال شده اند، آموزش می دهد. بهره گیری از نیروی کاری افغان به کارفرمایان کمک می کند تا در مصرف پول صرفه جویی کنند و آن را روی نیروی کاری محلی سرمایه گذاری نمایند. این کار چگونه انجام می شود؟ فراهم کنندگان آموزشها و تعلیمات تکنیکی و مسلکی، و همچنین عرضه کنندگان برنامه های تعلیمات تجاری و آموزش مهارت ها که توسط برنامه AWDP تمویل می شوند، الگوی چهار مرحله ای بازار محور را پیگیری و اجرا می کنند. تطبیق کنندگان برنامه های آموزشی AWDP موارد ذیل را انجام خواهند داد:



برخلاف روش های آموزشی سنتی، برنامه های آموزشی AWDP از رویکرد شاگرد محور تبعیت می کنند. این رویکرد به شاگردان اجازه می دهد تا مهارت های فراگرفته خود را طی دوره آموزشی بکار گیرند.

۱. انجام ارزیابی تقاضای بازار به منظور تعیین نیروی کاری مورد نیاز کارفرمایان سکتور خصوصی در یک سکتور معین.
۲. تهیه یا تعدیل نصاب آموزشی با توجه به نتایج ارزیابی تقاضا به منظور انطباق برنامه های آموزشی با نیازهای کارفرمایان سکتور خصوصی. نصاب آموزشی پیش از مرحله طراحی برنامه آموزشی باید مورد تصدیق شرکت های سکتور خصوصی قرار گیرد.
۳. تسهیل روند طراحی و عرضه آموزش مبتنی بر قابلیت با بهره گیری از روش های مدرن آموزش بزرگسالان، و
۴. شامل سازی خدمات شغلی در برنامه های آموزشی به منظور آشنا کردن کارمندان با محیط های کاری مسلکی. تطبیق کنندگان برنامه های آموزشی در عین زمان آموزش هایی را برای کارجویان فراهم خواهند کرد تا بتوانند به شکل مسلکی و موفقانه به کاریابی مبادرت ورزند.

نحوه کارکرد الگوی کاری AWDP: این برنامه طی دوره افول اقتصادی و بی ثباتی وضعیت تجارت، حداقل ۱۹،۳۴۱ (۷،۰۳۱ زن و ۱۲،۳۱۰ مرد) کارمند نیمه مسلکی را تحت پوشش دوره های تقاضا محور آموزشی و تعلیمات تکنیکی و مسلکی و همچنین دوره های تعلیمات تجاری و آموزش مهارت ها قرار داد، که ۳۶ درصد این تعداد را زنان تشکیل می دادند، و همچنین حداقل ۱۰،۷۱۱ تن از افغان های نیمه مسلکی (۳،۶۸۳ زن و ۷،۰۲۸ مرد) را در مشاغل مناسب با فرصت های شغلی بهتر بکارگماشت که باز هم ۳۶ درصد این تعداد را زنان تشکیل می دهند. "بکارگماشتگان" در اینجا اشاره به کارجویانی دارد که موفق به پیدا کردن مشاغل جدید شده اند یا کارمندانی که مطابق به مهارت هایی که طی برنامه های آموزشی فرا گرفته اند، ترفیع رتبه دریافت نموده اند. با توجه به موفقیت های برنامه توسعه نیروی کاری افغانستان، شرکت های تجاری خواهان گسترش آن می باشند.

۱. ارزیابی بازار کار یا تقاضای سکتور خصوصی

هدف ما در این مرحله عبارت از شناسایی مهارت های مورد نیاز سکتور خصوصی در راستای مدیریت بهتر و بهبود تجارت با خدمات آنها می باشد.

در این مرحله، اجرا کنندگان برنامه های آموزشی AWDP، ضمن بازدید از دفاتر شرکت های سکتور خصوصی و برگزاری جلسات با مدیران و سایر کارمندان آنها، تقاضای این شرکت ها را مورد ارزیابی قرار می دهند. برخی از شرکت هایی که تحت پوشش ارزیابی قرار می گیرند، عبارتند از: شرکت های خصوصی، شرکت های مسافرتی و سیاحتی، شرکت های مخابراتی، مکاتب خصوصی، دانشگاه های خصوصی، مؤسسات غیردولتی و دیگر سازمان هایی که قادر هستند به شکل مستقل با نهادهای تطبیق کننده ما تفاهمنامه به امضاء برسانند. فراهم کنندگان برنامه های AWDP، در طول این بازدیدها روی مورد ذیل متمرکز می شوند: (۱) معرفی الگوی کاری برنامه و تشریح مزایای آن، (۲) بررسی و شناسایی مهارت های مورد نیاز نهادها و لحاظ نتایج آن در نصاب تعلیمی، (۳) امضای تفاهم نامه با نهادها؛ و (۴) تعدیل یا تصدیق نصاب آموزشی. این چهار مرحله ضمن ارتباط نزدیک و برگزاری جلسات منظم با نهادهای سکتور خصوصی و همچنین تحلیل دقیق نیازهای آموزشی آنها انجام می شوند.

قابل یادآوری است که فراهم کنندگان برنامه های آموزشی AWDP اجازه ندارند فهرست از پیش تعیین شده مهارت ها را در اختیار نهادهای سکتور خصوصی قرار دهند؛ هر گونه تصمیم در ارتباط با انتخاب مهارت های مورد نیاز بر عهده خود نهادهای سکتور خصوصی می باشد.



برنامه توسعه نیروی کاری افغانستان از طریق سیستم نظارت و ارزیابی میزان پیشرفت برنامه را دنبال می کند. تمام جزئیات مرتبط به آموزش، بکارگماری و ترفیع رتبه توسط این سیستم جمع آوری و تأیید دقت می شود.

تفاهم نامه به تعیین منافع، جایگاه، مسئولیت ها و تعهدات طرفین در طول دوره آموزشی و بعد از آن می پردازد. هدف اصلی تفاهم نامه عبارت از متعهد کردن نهادهای خصوصی به ترفیع رتبه کارمندان آموزش دیده توسط AWDP و لحاظ ۳ درصد افزایش معاش برای آنها و یا استخدام کارجویان یا کارمندان نیمه مسلکی آموزش دیده توسط این برنامه می باشد. در قبال تعهدات نهاد، دوره های کوتاه مدت و تقاضا محور آموزش مهارت ها برای کارمندان شان با حمایت مالی اداره انکشاف بین المللی امریکا برگزار می گردد. از آنجا که هدف اصلی برنامه عبارت از آموزش مهارت های مورد نیاز نهاد/شرکت های سکتور خصوصی و کارجویان می باشد، این مرحله به عنوان مهمترین بخش الگوی کاری برنامه تلقی می شود و موفقیت در مراحل بعدی نیز وابسته به اجرای موفقانه این مرحله می باشد.

اجرای موفقانه مرحله ارزیابی تقاضا وابسته به موارد ذیل است:

- شناسایی و گزینش اعضای لایق در تیم ارزیابی تقاضا به منظور انجام تمام مراحل ارزیابی، از جمله ترتیب گزارش مفصل ارزیابی تقاضا.
- مشخص کردن خطوط اصلی استراتژی هایی که در زمینه شناسایی و اعطای قرارداد به نهاد های سکتور خصوصی بکار گرفته می شوند. این استراتژی می تواند مشتمل بر ارتباط با اداره حمایت از سرمایه گذاری های افغانستان (آیسا)، اتاق تجارت و صنایع افغانستان و انجمن های تجاری در راستای شناسایی و گزینش بهتر و سریعتر شرکت ها باشد.
- برنامه AWDP، فراهم کنندگان برنامه های آموزشی آن و همچنین سکتورهای تحت پوشش این برنامه، در یک مکتوب تشریح و به شرکت های سکتور خصوصی تسلیم گردد. باید تأکید خاص روی مزایای الگوی کاری، از جمله ایجاد مهارت های جدید مورد نیاز و مبتنی بر بازار کار صورت گیرد.
- ارتباط با شرکت های سکتور خصوصی از طریق ایمیل، تلفون یا شیوه های دیگر به منظور تنظیم جلسه و بحث گروهی. ارتباط به شکل مداوم و ضمن همکاری طرفین در سراسر دوره پروژه حفظ خواهد شد.
- فراهم کنندگان آموزش طی بحث های گروهی یا رو در رو نمایندگان شرکت های سکتور خصوصی را ملاقات می کنند:
 - شرح موجز دامنه برنامه AWDP و مزایای آن برای شرکت های سکتور خصوصی.
 - کمک به کامندان کلیدی شرکت های سکتور خصوصی جهت فهم و کاربرد وسایل و روش های ارزیابی تقاضا (سوالنامه، فهرست بازبینی، هم فکری، بحث گروهی متمرکز، جلسات رو در رو).
 - استفاده از روش های مناسب (هم فکری، پرسش و پاسخ، انگیزه دهی) به منظور حصول اطمینان از اینکه کارفرمایان سکتور خصوصی نقش مهمی در روند ارزیابی تقاضا دارند و در نتیجه مهارت های مورد نیاز کارفرمایان ضمن بهره گیری از معاونت تخنیکی فراهم کنندگان برنامه های آموزشی AWDP شناسایی می شوند.

تفاهمنامه ها نقش اساسی در حصول اطمینان از مطابقت آموزش با نیازهای شناسایی شده دارند. زیرا، تفاهمنامه روند جمع آوری معلومات درباره تقاضای بازار کار و استخدام کارمندان نیمه مسلکی را هدایت می کند. مشورتی بودن روند تهیه قراردادهای نیز به تعیین مهارت های مورد نیاز فعلی و آینده کمک می کند.

۲. نصاب آموزشی مبتنی بر قابلیت



همکاران اجرایی برنامه AWDP به شکل منظم معاونت
تخنیکی و اداری می شوند تا بتوانند برنامه های آموزشی را
به موثرترین شکل ممکن تطبیق نمایند.

نصاب آموزشی مبتنی بر قابلیت AWDP باید در برگیرنده مضامینی باشد که مشترکاً همراه با شرکت های سکتور خصوصی یا کارفرمایان ضمن بهره گیری از مساعدت تخنیکی آموزش دهندگان AWDP طراحی شده اند. آموزش دهندگان AWDP نصاب های آموزشی را با تمرکز بر مهارت های مورد تقاضا که توسط نهادهای سکتور خصوصی یا کارفرمایان شناسایی می شوند، تدوین می کنند. سپس نصاب آموزشی باید تحت بررسی و تصدیق شرکت های سکتور خصوصی یا کارفرمایان قرار گیرد. بعد از کسب توافق آموزش دهنده AWDP، نصاب آموزشی جهت بررسی، اظهار نظر، اصلاح و تصدیق در اختیار تیم تخنیکی برنامه AWDP قرار خواهد گرفت.

اجرای موفقانه مراحل تصدیق نصاب آموزشی وابسته به موارد ذیل است:

- شناسایی و فهرست کردن آجندهای آموزش تخنیکی AWDP بر مبنای مهارت های مورد نیاز شرکت های سکتور خصوصی که در گزارش ارزیابی تقاضا تعیین شده اند.
- دسته بندی مهارت های مورد نیاز شرکت های سکتور خصوصی و تدوین یا تعدیل نصاب آموزشی مربوط به هر دسته از مهارت ها.
- پیش نویس اول نصاب آموزشی ابتدا در اختیار AWDP قرار می گیرد تا اطمینان حاصل شود که محتوا و طرح ساختاری آن با نیازهای شرکت های سکتور خصوصی مطابقت دارد. پیش نویس نصاب آموزشی بعد از بررسی و اصلاح توسط AWDP، مجدداً به منظور مرور و نظردهی در اختیار شرکت های سکتور خصوصی قرار می گیرد.
- نظرات و اصلاحات شرکت های خصوصی در نصاب آموزشی لحاظ گردید و مجدداً در اختیار این شرکت ها قرار گیرد تا از مطابقت نصاب با نیازهای آنها اطمینان حاصل گردد:

○ بعد از جلب رضایت شرکت های سکتور خصوصی در رابطه با نصاب بازبینی شده، این شرکت ها باید آن را تصدیق (امضاء، مهر و تاریخ نگاری) کنند تا آموزش دهنده AWDP بتواند دوره آموزشی را طراحی و اجرا نماید. فراهم کننده آموزش، بدین طریق، از تعهد شرکت خصوصی در قبال ترفیع رتبه کارمندان آموزش دیده یا استخدام کارجویان نیمه مسلکی اطمینان حاصل می شود.

۳. طراحی و عرضه برنامه های آموزشی مبتنی بر قابلیت

این بخش از الگوی کاری AWDP به پرورش مهارت های مورد نیاز شرکت های سکتور خصوصی ارتباط می گیرد و با این فرض بنیان گذاشته شده است که تحصیلات بیشتر به تنهایی پاسخگوی الزامات مشاغل تخنیکی نیست. تفاوت برنامه AWDP با برنامه های آموزشی و تعلیمی دیگر این است که این برنامه به جای تمرکز روی آموزش مهارت ها آنچه را که مورد نیاز سکتور خصوصی است در دستور کار خویش قرار می دهد. آموزش های AWDP عملی، دوره بندی شده، مبتنی بر قابلیت و کوتاه مدت هستند. این رویکرد متضمن آن است که قابلیت های لحاظ شده در نصاب آموزشی در هر یک از شاگردان پرورش و توسعه خواهد یافت.

به منظور بالا بردن هر چه بیشتر کیفیت و مؤثریت آموزش، آموزگاران از روش های مدرن فعال و مشارکتی برای آموزش بزرگسالان استفاده می کنند و در حین دوره آموزشی، مهارت های تحت تدریس را به نمایش می گذارند تا شاگردان ابعاد عملی آموزش را فرا گیرند.

اهداف آموزشی باید مطابق به معیارهای SMART باشند: مشخص بودن، قابل اندازه گیری بودن، قابل دستیابی بودن، واقع بینانه بودن و ارتباط زمانی داشتن.



هر یک از پروژه ها و قراردادها به شکل همه جانبه و از طریق یک روند شفاف تحت بررسی و ارزیابی کمیته معینه قرار می گیرد.

موفقیت طرح آموزشی وابسته به موارد ذیل است:

- حاوی فعالیت های مرتبط به هدف آموزشی باشد. فعالیت ها باید مشخص و قابل درک باشند.
- بگونه ای طراحی شود که شاگرد در حداقل ۷۰ درصد آموزش، در فعالیت هایی همچون کار گروهی، بحث، پرسش و پاسخ، تمرین ها و غیره مشارکت فعال داشته باشد.
- ذکر مثال های مرتبط به سکتور کاری شاگرد در بخش فعالیت های طرح آموزشی.

○ شاگردان دارای سند لسانس باید حداقل دو سال تجربه کاری در سکتور مربوطه داشته باشند، در حالیکه فارغان لیسه ها حداقل باید سه سال تجربه کاری در سکتور مربوطه خویش داشته باشند.

- ارزیابی اشتراک کنندگان بعد از هر جلسه آموزشی به منظور حصول اطمینان از اینکه شاگرد قادر به تشریح یا اجرای عملی فعالیت ها می باشد.
- آموزگار باید انعطاف پذیر باشد تا بتواند سبک تدریس خود را با طرح آموزشی هماهنگ بسازد.
- مدت زمان دوره آموزشی با در نظر داشت هدف، روش و تعداد اشتراک کنندگان دوره آموزشی تعیین گردد.
- فهرست مواد آموزشی در طرح آموزشی گنجانده شود. مواد آموزشی مربوطه، در زمان مقتضی در اختیار اشتراک کنندگان قرار گیرد. مواد آموزشی مشخصاً برای جلسه آموزشی اختصاص داده شوند.
- مدیریت شاگردان پرحرف و تشویق افراد کم حرف به سهم گیری بیشتر.

۴. خدمات شغلی

بعد از عرضه آموزش، آخرین اقدام فراهم کننده آموزش همانا بکارگماری کارجویان فارغ در پست های مناسب سکتور خصوصی و تسهیل روند ترفیع رتبه کارمندان شرکت های سکتور خصوصی می باشد. فراهم کنندگان برنامه های آموزشی AWDP کارجویان را در زمینه تهیه خلاص سوانح (سی وی) و مهارت های مصاحبه از طریق تمثیل آموزش می دهند. فراهم کنندگان برنامه های آموزشی اعلان های شغلی را با سابقه اشتراک کنندگان کارجو مطابقت داده و با استفاده از ارتباطاتی که در مرحله ارزیابی تقاضا کسب نموده اند، آنها را در زمینه تماس با کارفرمایان رهنمایی می کنند. فراهم کنندگان آموزش معمولاً دو الی سه ماه پیگیر کارجویان می شوند تا اطمینان حاصل کنند که آنها واقعاً مطابق به الزامات پروژه بکار گماشته شده اند.

فراهم کنندگان برنامه های آموزشی AWDP باید موارد ذیل را انجام دهند:

- در مرحله ارزیابی تقاضا، پست های خالی شرکت های سکتور خصوصی را برای کارجویان آموزش دیده - نیمه مسلکی AWDP شناسایی کنند. آنها باید جلسات مکرری را با کارفرمایان تشکیل دهند تا پست های خالی در سطح نیمه مسلکی را برای کارجویان آموزش دیده بیابند. سپس مشاغل شناسایی شده را در پایگاه اطلاعاتی پست های خالی ثبت و آن را با مشخصات کارجویان مطابقت خواهند داد.
- طراحی پایگاه اطلاعاتی مفید برای ثبت مشخصات شاگردان و پست های خالی در طول مرحله ارزیابی تقاضا. پایگاه اطلاعاتی کارمندان و کارجویان نهادهای سکتور خصوصی باید در طول مرحله ارزیابی تقاضا و گزینش کارآموزان تهیه و تکمیل گردد.
- این پایگاه اطلاعاتی باید حاوی معلومات لازم پیرامون کارجویان برگزیده برای اشتراک در آموزش مهارت ها باشد. بخش نظارت و ارزیابی AWDP، به فراهم کنندگان آموزش کمک می کند تا یک پایگاه اطلاعاتی جامع و پاسخگو را تهیه کنند.
- آموزش مهارت های شغل یابی از جمله: نگارش خلاص سوانح، نگار خلاص سوانح، نگارش مکتوب درخواست (cover letter)، تکمیل کردن فرم های درخواست کار، جستجوی کار، تماس با شرکت های سکتور خصوصی، شبکه سازی، مهارت های ارتباطی، مهارت های مذاکره و اصول اخلاقی سازمانی. نصاب های آموزشی و طرح های درسی مربوطه توسط کارشناس رشته مورد نظر طراحی شده و می بایست سه روز را تحت پوشش قرار دهند.

۸۰ درصد آموزش‌ها باید جنبه عملی داشته باشد تا از مشارکت کاملاً فعال اشتراک کنندگان در آموزش کارایی اطمینان حاصل شود. بعد از ختم آموزش، دوره آموزشی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد تا از برآورد شدن اهداف آموزشی اطمینان بعمل آید.



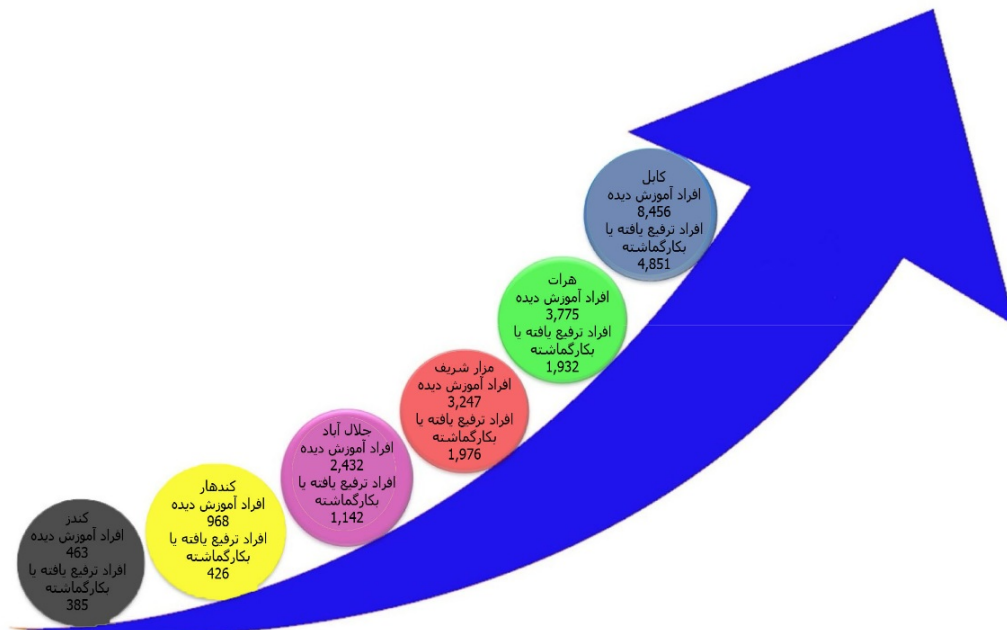
- دنبال کردن الزامات مندرج در تفاهم نامه‌هایی که توسط شرکت‌های سکتور خصوصی و کارمندان آموزش دیده آنها امضاء شده است.
- استفاده از معلومات مرتبط به پُست‌های خالی در پایگاه اطلاعاتی و همچنین استفاده از فورمه داده‌ها (دیتا شیت‌های) مربوط به کارجویان جهت تسهیل روند مطابقت دهی و

بکارگماری. معرفی کارجویان لایق به کارفرمایان جهت بکارگماری آنها.

- حمایت از کارمندان جدیداً بکارگماشته در زمینه اجرای وظایف و مسئولیت‌هایشان.
- پیگیری و ارتباط مداوم با نهاد/شرکت‌های سکتور خصوصی جهت حصول اطمینان از اینکه کارها به شکل باکیفیت‌شان انجام می‌شود.
- تماس با افراد آموزش دیده و حصول اطمینان از اینکه آنها ترفیع رتبه همراه با افزایش معاش گرفته‌اند یا در سازمان‌های مربوطه بکارگماشته شده‌اند.

هدف برنامه توسعه نیروی کاری افغانستان که توسط USAID تمویل می‌شود، عبارت است از افزایش میزان بکارگماری و معاشات ۲۵,۰۰۰ نفر از کارجویان نیمه مسلکی و کارمندان سکتور خصوصی که حداقل ۲۵ درصد آنها را زنان تشکیل دهند، الی ماه سنبله ۱۳۹۶

نقشه ذیل دستاوردهای برنامه توسعه نیروی کاری افغانستان تا تاریخ ۹ اسد ۱۳۹۴ در شش شهر عمده افغانستان را نشان می‌دهد.



در تاریخ ۱۰ سرطان ۱۳۹۴، دامنه پوشش برنامه AWDP از شش مرکز اقتصادی حوزوی افغانستان (کابل، هرات، مزار شریف، جلال آباد، قندهار و قندوز) فراتر رفت و در حال حاضر پروژه‌هایی که در شش شهر جدید تطبیق می‌شوند در مراحل اولیه بسر می‌برند.