



معاونت پژوهش و فناوری
دفتر ارتباط با جامعه و صنعت



دانشگاه خوارزمی

مراکز هدایت شغلی و کاریابی تخصصی در دانشگاهها



پاییز ۱۳۹۹

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



مراکز هدایت شغلی و کاریابی تخصصی در دانشگاهها

تنظیم کننده: حمید نوذری
(عضو هیئت علمی دانشگاه خوارزمی)

سال انتشار: ۱۳۹۹

شماره تماس: ۰۲۱-۸۲۲۳۳۵۵۱

نمابر: ۰۲۱-۸۸۵۷۵۶۶۲

وبسایت: industry.msrt.ir

ایمیل: industry@msrt.ir

آدرس: تهران، شهرک ولیعصر، بلوار خوردین، خیابان هرمان، نبش
خیابان پیروزان جنوبی



فهرست مطالب

۷مقدمه
۸اهمیت مسئله
۹اهداف پژوهش
۱۰سوالات پژوهش
۱۱	فصل اول: کلیات پژوهش
۱۲تعاریف
۱۴اهمیت و ضرورت مرکز هدایت شغلی و کاریابی تخصصی
۱۶سه راه برای ارائه خدمات هدایت شغلی در نظام آموزشی به‌ویژه دانشگاه‌ها
۱۷خدمات شغلی در محیط دانشگاهی
۱۸خدمات اصلی در مراکز هدایت شغلی و کاریابی تخصصی دانشگاهی
	فصل دوم بررسی تجارب دانشگاه‌های خارجی و داخلی در حوزه هدایت شغلی و کاریابی
۲۱
۲۲الف) دانشگاه‌های انگلستان
۲۲دانشگاه منچستر
۲۴دانشگاه وارویک
۲۶دانشگاه ولورهمپتون
۲۶دانشگاه ادینبورگ
۲۸دانشگاه بیرمنگام
۲۹دانشگاه آکسفورد
۳۰ب) دانشگاه‌های آمریکا
۳۰دانشگاه هاروارد
۳۱دانشگاه MIT
۳۴دانشگاه برکلی



سازمان آموزش عالی و تحقیقات علمی
جمهوری اسلامی ایران

- ۳۵(ج) دانشگاه‌های کانادا.....
- ۳۵ دانشگاه انتاریو
- ۳۶ دانشگاه مک گیل
- ۳۶ (د) دانشگاه‌های اروپا.....
- ۳۶ دانشگاه سوربون فرانسه
- ۳۷ دانشگاه تکنولوژی فدرال زوریخ (سوئیس)
- ۳۸ دانشگاه فنی مونیخ (آلمان).....
- ۳۹ دانشگاه لایپزیش (آلمان).....
- ۴۰ دانشگاه هلسینکی (فنلاند)
- ۴۰ دانشگاه اسلو(نروژ).....
- ۴۱ (ه) دانشگاه‌های استرالیا.....
- ۴۱ دانشگاه ملبورن.....
- ۴۲ دانشگاه جیمز کوک.....
- ۴۲ (و) دانشگاه‌های آسیا.....
- ۴۲ دانشگاه ملی سنگاپور.....
- ۴۳ دانشگاه توکیو(ژاپن)
- ۴۴ دانشگاه علوم و فناوری هنگ کنگ.....
- ۴۴ دانشگاه ملی کره جنوبی.....
- ۴۶ دانشگاه آمریکایی لبنان.....
- ۴۷ دانشگاه مالایا (مالزی).....
- ۴۸ دانشگاه دولتی اقتصاد (آذربایجان).....
- ۴۸ (ز) دانشگاه‌های ایران.....
- ۴۹ دانشگاه صنعتی شریف.....
- ۵۰ دانشگاه علامه طباطبائی.....



دانشگاه خوارزمی

۵۲دانشگاه تهران
۵۲دانشگاه امیرکبیر
۵۵مباحث نظری هدایت شغلی
۵۶سنخ‌شناسی نظریه‌های هدایت شغلی
۶۶برخی مطالعات تجربی
۷۶فصل چهارم
۷۶مدل اجرایی و ساختار مراکز هدایت شغلی
۷۶و کاریابی تخصصی دانشگاهی
۷۷مدل و ساختار مرکز هدایت شغلی و کاریابی تخصصی
۸۶مدل پیشنهادی برای ساختار مراکز هدایت شغلی و کاریابی تخصصی دانشگاهی
۸۹مدل شرح وظیفه و مؤلفه‌های خدمت در مراکز هدایت شغلی و کاریابی تخصصی
۹۵مدل شرح وظیفه متخصصان و مشاوران هدایت شغلی (مدل جامعه محور)
۹۵مدل منابع شغلی: یک چارچوب یکپارچه برای مدیران و مشاوران مراکز هدایت شغلی
۹۷مدل منابع چهارگانه برای هدایت و مشاوره شغلی
۹۹بودجه و تامین مالی مرکز خدمات شغلی (هدایت شغلی و کاریابی تخصصی)
۱۰۱فصل پنجم
۱۰۱معرفی منابع مهم هدایت شغلی
۱۱۰فصل ششم
۱۱۰مسیرهای شغلی (کاریابی)
۱۱۲جستجوی شغل از مسیرهای رسمی
۱۱۶جستجوی شغل از طریق شبکه‌های اجتماعی (کانال‌های غیررسمی)
۱۲۲بررسی انتقادی
۱۲۴نتیجه‌گیری، اهمیت شبکه‌سازی در یافتن شغل
۱۲۴چرا نمی‌توان از مراکز مشاوره شغلی و کاریابی‌های عمومی در دانشگاه استفاده کرد ...



سازمان آموزش و تندرستی
جمهوری اسلامی ایران

۱۲۷	فصل هفتم:
۱۲۷	ارائه خدمات هدایت شغلی
۱۲۷	و کاربایی تخصصی در عمل
۱۲۸	وظایف کارکنان
۱۲۹	الزامات توسعه شغلی
۱۳۰	وظایف مشاوران
۱۳۰	مدیریت در مراکز هدایت شغلی
۱۳۳	فرآیندهای تخصصی در هدایت و مشاوره شغلی
۱۴۲	فصل هشتم:
۱۴۲	آزمون‌های شغلی
۱۵۵	آزمون هالند
۱۶۹	فصل نهم:
۱۶۹	نتیجه‌گیری و پیشنهادات
۱۷۷	منابع

مقدمه

یکی از چالش‌های مهم در برابر نظام آموزش عالی کشور، عدم توازن در تأمین نیروی انسانی، تناسب آموخته‌ها با نیازهای کشور و عدم اشتغال مناسب دانش‌آموختگان دانشگاهی است. بنابراین بحث هدایت و مشاوره شغلی، اطلاع از وضعیت دانش‌آموختگان دانشگاهی و پیمایش مسیر شغلی آنها دارای اهمیت زیادی است. با عنایت به ضرورت طرح ایجاد مراکز هدایت شغلی و کاربایی تخصصی دانشگاهی، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری از ایجاد این مراکز در دانشگاه‌ها حمایت کرده است. بدون تردید هدایت شغلی و کاربایی امر ضروری است. دفتر ارتباط با جامعه و صنعت وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در جهت سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی برای چنین خدماتی، که همواره فقدان آنها حلقه مفقوده در طرح‌ها و برنامه‌های دانشگاه‌ها بوده است، از سال ۱۳۹۸ گام‌های مهمی برداشته است و سعی کرده است زمینه را برای نهاد جدیدی با هدف ارائه خدمات اشتغال برای ذینفعان فراهم کند. بدیهی است سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در یک سازمان، نیازمند آگاهی از وضعیت، فرایندها و نحوه ارائه خدمات است. هم‌زمان با ایجاد این نهاد جدید لازم است محتوای مناسبی برای ارائه خدمات فراهم شود. آشنایی مدیران و کارشناسان این مراکز با فرایندهای هدایت و مشاوره شغلی، نحوه ارائه خدمات، مدل‌ها و الگوهای هدایت شغلی، ساختار مرکز، الزامات هدایت شغلی و کاربایی تخصصی، ضروری و مهم است. بر این اساس، کتاب حاضر با هدف تهیه محتوا و تعریف فرایندهای ارائه خدمات هدایت و مشاوره شغلی و کاربایی تخصصی با همکاری و حمایت دفتر ارتباط با جامعه و صنعت وزارت علوم، تحقیقات و فناوری تدوین شده است. امید است این پژوهش، مقدمه‌ای برای دید بهتر و سازمان‌دهی مناسب تر ارائه خدمات شغلی در دانشگاه‌ها باشد.

اهمیت مسئله

برخی انتخاب‌ها مسیر و جریان زندگی را تغییر می‌دهند. انتخاب رشته تحصیلی و انتخاب شغل از جمله مهم‌ترین انتخاب‌های انسان است که تا حدود زیادی وابسته و در ارتباط با هم هستند. با توجه به پیچیدگی جامعه امروز و تخصصی شدن اقتصاد و مشاغل علاوه بر اعضای خانواده و دوستان، متخصصان و کارشناسان هستند که می‌توانند تسهیل‌گر افراد در انتخاب‌های مناسب در زمینه شغل و تحصیل باشند. علاوه بر این یکی از راهبردهای مؤثر در زمینه بازار کار و اشتغال ارائه خدمات مشاوره و هدایت شغلی است که می‌تواند پیامدهای مثبت زیادی برای کارجویان و کارآفرینان به همراه داشته باشد. به عبارتی هر دو سمت عرضه و تقاضای بازار کار می‌توانند از خدمات هدایت و مشاوره تخصصی شغلی و کاریابی بهره ببرند. هدایت شغلی افراد به‌ویژه دانشجویان و فارغ‌التحصیلان باعث می‌شود که هم آنها به سوی مهارت‌آموزی و کارآفرینی تشویق شوند و هم استعدادها و توانایی‌های افراد شناسایی و در مسیر درست هدایت شوند. بنابراین راه اندازی نهادی مانند مرکز هدایت شغلی و کاریابی تخصصی دانشگاهی ضرورت و اهمیت پیدا می‌کند.

امروزه افراد بیشتر زمان خود را در محیط‌های کاری می‌گذرانند و در صورتی که کار و شغل با استعدادها، توانمندی‌ها و علائق افراد سازگار نباشد عدم رضایت شغلی به وجود می‌آید، بهره‌وری کاهش و مسائلی مانند استرس، افسردگی و بیگانگی از کار در جامعه گسترش می‌یابد. به عبارتی در صورت عدم هماهنگی میان فرد و نوع شغل و محیط کار کل جامعه متضرر می‌شود. بسیاری از کشورها با درک اهمیت مسئله، نهادهایی برای ارائه خدمات شغلی راه اندازی کرده‌اند و هم‌زمان در بسیاری از دانشگاه‌های معتبر دنیا نیز مراکز هدایت شغلی راه‌اندازی شده است. این مراکز می‌توانند نقش مهمی در کاهش مسائلی مانند انتخاب‌های نادرست شغلی و بیکاری داشته باشند.



تجربه نشان داده است که هر چقدر افراد راهنمایی و مشاوره بیشتر و تخصصی تری دریافت کنند در تصمیم‌گیری‌های شغلی، کارایی و ارتقاء شغلی موفق‌تر عمل می‌کنند. دستیابی به شغل مناسب موجب رضایت و سلامت روانی افراد و کمک به بهره‌وری و در نهایت جامعه سالم و پویا می‌شود. در هدایت شغلی به فرد کمک می‌شود تا به خودآگاهی بیشتری دست یابد و علایق و توانمندی‌های خود را با فرصت‌های موجود مطابقت دهد و سعی کند تا با طرح‌ریزی و برنامه آگاهانه، مسیر شغلی مناسب را در پیش گیرد.

هدایت شغلی و کارایی تخصصی مفاهیم نسبتاً جدیدی هستند. این دو مفهوم که در قالب خدمات شغلی عینیت یافته است نه تنها از توانمندسازی و انتخاب‌های فرد برای آینده پشتیبانی می‌کند، بلکه از دستیابی به اهداف سیاست‌های عمومی در بازار کار نیز پشتیبانی می‌کند و علاوه بر این، از یک سیستم آموزشی و حرفه‌ای مرتبط و مؤثرتر حمایت می‌کند. تقاضا برای هدایت شغلی و خدمات مرتبط با ظرفیت سازی در سراسر جهان در حال افزایش است.

اهداف پژوهش

- در اختیار گذاشتن محتوا و امکان گسترش فعالیت خدمات هدایت شغلی و کارایی در دانشگاه ها
- گسترش خدمات شغلی مناسب و متنوع در دانشگاه‌ها و جهت‌گیری به سوی دانشگاه جامع محور
- تبیین روند فعالیت‌های هدایت شغلی و کارایی در دانشگاه‌ها
- بیان الگوها و مدل‌های ارائه خدمات شغلی (هدایت شغلی و کارایی) در دانشگاه‌ها
- بیان تجربیات دانشگاه‌های خارجی و داخلی در حوزه ارائه خدمات شغلی
- توضیح ساختار مراکز هدایت شغلی و کارایی تخصصی در دانشگاه‌ها

سؤالات پژوهش

- وضعیت خدمات شغلی (هدایت شغلی و کاریابی) در دانشگاه‌های خارجی و داخلی چگونه است؟
- ساختار اجرایی این مراکز چگونه است؟
- الگوهای ارائه خدمات شغلی (هدایت شغلی و کاریابی) چگونه طراحی شده است؟

دستاوردهای پژوهش:

- فرایندهای ارائه خدمات اشتغال در مراکز دانشگاهی ارائه خدمات شغلی به صورت دقیق و روشن مشخص می‌شود.
- تجربیات، مدل‌ها و الگوهای ارائه خدمات شغلی در دانشگاه‌های خارجی بررسی می‌شود.
- ساختار اجرایی مرکز هدایت شغلی و کاریابی تخصصی به تفصیل بیان می‌شود.
- شرح وظایف و نحوه کار مرکز هدایت شغلی و کاریابی تخصصی در دانشگاه تعیین می‌شود.

فصل اول: کلیات پژوهش

تعاریف

هدایت شغلی خدمات یا فعالیت‌هایی است که به افراد کمک می‌کند در هر سن و در هر موقعیتی از زندگی انتخاب‌های تحصیلی آموزشی و شغلی را انجام دهند و شغل و حرفه خود را مدیریت کنند. بر اساس این تعریف، برای هدایت شغلی، اطلاعات بازار کار؛ اطلاعات درباره آموزش و فرصت‌های کاری و شغلی نیاز است که بر اساس آن، علایق و مهارت‌ها، چشم‌اندازها و اهداف فردی با فرصت‌های شغلی هماهنگ شود. سازمان بین‌المللی کار (ILO) فعالیت‌های هدایت شغلی در کشورهای توسعه یافته (کشورهای با درآمد بالا) را در پنج عنوان دسته‌بندی کرده است:

(۱) اطلاعات شغلی: اطلاعاتی است که برای برنامه‌ریزی جهت به‌دست آوردن کار (چه داوطلبانه چه دستمزدی) لازم است. این اطلاعات شامل آگاهی درباره شغل، مهارت‌ها، مسیر شغلی، فرصت‌های یادگیری، بازار کار، برنامه‌های آموزشی و فرصت‌های ناشی از آن، نهادهای آموزشی و برنامه‌ها و خدمات دولتی و غیردولتی در حوزه فرصت‌های شغلی است.

(۲) هدایت شغلی که در سازمانهای آموزشی و گاهی در سازمان‌های اجتماعی به‌وسیله معلمان و مشاوران شغلی ارائه می‌شود. این موضوع به دانش‌آموزان و دانشجویان کمک می‌کند تا انگیزه‌ها و ارزش‌هایشان را بشناسند و این‌که چگونه در جامعه مشارکت داشته باشند. این برنامه به دانشجویان کمک می‌کند تا از بازار کار دانش به دست بیاورند و مهارت‌هایشان را با آموزش و تحصیلات ارتقاء دهند و بتوانند انتخاب شغلی مناسب داشته باشند. به‌طور کلی ابزارهایی برای برنامه‌ریزی شغلی به دست می‌دهد.

(۳) مشاوره شغلی که به افراد کمک می‌کند که با شناخت اهداف و هویت خود، تصمیم‌گیری شغلی مناسب داشته باشند و تغییرات شغلی را بهتر بشناسند. مشاوره شغلی خدمتی است



- که بر تعامل فرد/ یک گروه کوچک و کارشناسان مشاوره شغلی با هدف کمک به افراد برای کشف مسائل شخصی در شغل و برنامه‌ریزی زندگی و حل مسائل متمرکز است.
- ۴ مشاوره حرفه‌ای که به افراد کمک می‌کند که اهداف فوری کاری و نحوه دسترسی به شغل و فرصت‌های آموزش و مهارت را بشناسند و مهارت‌های مورد نیاز برای جستجو و یا حفظ شغل را بیاموزند.
- ۵ فرصت‌های شغلی که کمک می‌کند افراد موقعیت‌های شغلی خالی را بشناسند که این اطلاعات هم توسط دولت و هم توسط بخش خصوصی ارائه می‌شود. برخی دانشگاه‌ها نیز خدمات اینچنینی برای دانشجویان ارائه می‌کنند. علاوه بر موارد فوق که در کتابچه سازمان بین‌المللی کار بیان شده است، مفاهیم دیگری در این پژوهش به کار برده شده که در ادامه توضیح داده می‌شود.
- ۶ توسعه شغلی: فرایندی مادام‌العمر در توسعه باورها و ارزشها، مهارتها، علایق، ویژگیهای شخصیتی و دانش دنیای کار از طریق نقشهای مختلف شغلی است.
- ۷ شغل: توالی و تنوع نقشهای کاری (داوطلبانه یا دستمزدی) که شخص در طول زندگی برای تحقق توانمندی‌های شخصی به عهده می‌گیرد. شغل شامل نقش‌های زندگی، فعالیت‌های اوقات فراغت، یادگیری و کار است.
- ۸ کاریابی: به معنای واسطه و هماهنگ کننده است. کاریابی، نیروهای فعال در بازار کار را به هم نزدیک می‌کند. در واقع کاریابی، تقاضا کنندگان نیروی کار (بنگاه) و عرضه کنندگان نیروی کار (خانوار) را به هم می‌رساند و هزینه جستجو را از طریق صرفه جویی در وقت، انرژی و هزینه برای دو طرف کاهش می‌دهد. پس کاریابی به طور معناداری با موفقیت شغلی مرتبط است (ساکس و آشفورت ۱۹۹۹، ساکس ۲۰۰۰، کانفر و همکاران، ۲۰۰۱)
- ۹ مراکز هدایت شغلی و کاریابی تخصصی دانشگاهی: مراکزی برای ارائه طیف وسیعی از

برنامه‌های شغلی برای دانشجویان و فارغ‌التحصیلان به منظور دستیابی به پیشرفت بهتر، بینش بیشتر و در نهایت تصمیم‌گیری شغلی است.

۱۰) کارکنان مرکز هدایت شغلی و کاریابی تخصصی: در بسیاری از موارد شامل مسئول آموزش، کارشناس برنامه‌ریزی و امور مربوط به راهنمایی شغلی، کارشناس IT استادان و کارشناسان هدایت و مشاوره شغلی، کارشناس کاریابی و ... است. به‌طور کلی تمام این افراد باید آموزش‌های حرفه‌ای مرتبط و مناسب داشته باشند.

اهمیت و ضرورت مرکز هدایت شغلی و کاریابی تخصصی

بر اساس تعریف سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD)، هدایت شغلی می‌تواند فواید زیادی داشته باشد از جمله:

فایده آموزش

- کمک به برطرف کردن نیازهای آموزشی افراد
- برنامه‌ریزی‌های مناسب آموزشی و مهارتی برای افراد
- تشویق به تغییر در روشهای آموزشی

فایده برای بازار کار

هدایت شغلی می‌تواند به کارایی بازار کار کمک کند. کارایی بهتر بازار کار نتیجه هماهنگ شدن استعداد و توانایی‌ها، مهارت‌ها و کیفیت‌های کاری افراد، که به عنوان عرضه‌کنندگان نیروی کار شناخته می‌شوند، و استخدام‌کنندگان آنها است.

فایده عدالت اجتماعی

هدایت شغلی می‌تواند عدالت اجتماعی را محقق کند. فعالیتهای هدایت شغلی تلاشی است

برای اینکه افراد استعداد‌های خودشان را بشناسند و بسازند صرف نظر از جنسیت، طبقه اجتماعی یا ریشه‌های نژادی. هدایت شغلی کمکی است برای گروه‌هایی کم برخوردار، فرودست و کم مهارت که به خدمات اطلاعات آموزشی و اطلاعات شغلی دست یابند و نسبت به فرصت‌هایی که استعداد‌های آنها را شکوفا می‌کند و نحوه دستیابی به آنها مطلع شوند.

فایده سرمایه انسانی

هدایت شغلی از طریق تقویت سرمایه انسانی منبع مهمی برای دستیابی به رشد اقتصادی بالا و پایدار است. هدایت شغلی و افزایش مهارت‌های مورد نیاز افراد در حقیقت توان افراد را افزایش می‌دهد و از این طریق سرمایه انسانی تقویت می‌شود. به‌طور کلی هدایت شغلی در سه سطح فردی، سازمانی و اجتماعی تأثیرات مثبتی دارد.

در سطح فردی: با هدایت شغلی افراد بهتر می‌توانند انتخاب‌های آموزشی و شغلی خود را مدیریت کنند و توانایی‌ها و انتخاب‌های خود را بهبود دهند.

در سطح سازمانی: برنامه‌های سازمانی برای آموزش و مهارت‌آموزی تقویت می‌شود و عرضه و تقاضای نیروی کار به تعادل می‌رسد.

در سطح اجتماعی: هدایت شغلی سرمایه و منابع انسانی را تقویت می‌کند، اشتباهات در انتخاب شغلی کاهش پیدا می‌کند و هزینه‌های اجتماعی کم می‌شود. علاوه بر این، میزان طرد اجتماعی کاسته می‌شود و وضعیت عدالت اجتماعی بهتر می‌شود. نتیجه اینکه افراد جامعه کیفیت زندگی بهتری خواهند داشت.

سازمان بین المللی کار پیشنهاداتی برای کشورهای با درآمد متوسط و پایین در جهت توسعه خدمات هدایت شغلی ارائه کرده است که عبارتند از:

الف) درک و فهم زمینه فرهنگی کشور

ب) توسعه اطلاعات شغلی

ج) ارتقاء مهارت‌های انتخاب شغلی

د) توسعه سازمانهای ارائه دهنده خدمات شغلی

ه) حمایت از سازمانهای ارائه دهنده خدمات شغلی

و) تقویت و توسعه حکمرانی خوب و هماهنگی بین سازمانی

سه راه برای ارائه خدمات هدایت شغلی در نظام آموزشی به‌ویژه دانشگاه‌ها

راه نخست

ارائه این خدمات می‌تواند مبتنی بر متخصصان خارج از دانشگاه یا بازاریان و کارآفرینان باشد. این متخصصان ممکن است مدت زمانی در دانشگاه مستقر شوند. در هر صورت این متخصصان و بازاریان با دعوت در دانشگاه حضور پیدا می‌کنند و فعالیت‌هایی مانند مشاوره، سخنرانی، نشست و... برگزار می‌کنند. اما به‌طور کلی این خدمات مبتنی بر سازمان‌ها و افراد خارج از دانشگاه است.

راه دوم

خدمات شغلی مانند هدایت شغلی می‌تواند توسط متخصصان داخل دانشگاه ارائه شود. این شیوه در دانشگاه‌های کشور به صورت پراکنده ارائه می‌شود و عمدتاً توسط استادان و فارغ‌التحصیلان مقطع کارشناسی ارشد و دانشجویان دکتری رشته‌های مشاوره و روانشناسی یا مدیریت کسب و کار انجام می‌شود. این الگوی ارائه خدمات بیشتر مشاوره فردی یا در قالب گروه‌های کوچک است. در مراکز مشاوره دانشگاه‌ها در کنار مشاوره تحصیلی و خانوادگی، مشاوره شغلی نیز انجام می‌شود.

راه سوم

خدمات جامع شغلی (هدایت شغلی، کاریابی تخصصی و ...) می‌تواند به صورت یکپارچه و متمرکز و جامع در مرکز خاص دانشگاهی انجام شود. به جهت برخی موانع ساختاری و اجرای این رویکرد دشوار اما برای اجرای موفقیت‌آمیز هدایت شغلی و کاریابی لازم است.

ارائه خدمات شغلی در بسیاری از کشورها و دانشگاه‌ها بیش از یک مدل دارند. به‌عنوان مثال، در انگلستان نمونه‌هایی از هر سه مورد وجود دارد یعنی هدایت شغلی هم توسط کارفرمایان، کارآفرینان و متخصصان سازمانی و غیرسازمانی خارج از دانشگاه هم توسط استادان و فارغ التحصیلان دوره ارشد و دکتری مستقر در داخل دانشگاه و هم ارائه خدمات متنوع و متعدد در مراکز هدایت شغلی دانشگاهی ارائه می‌شود. از هر مدلی که استفاده شود باید اطمینان حاصل شود که هدایت شغلی به شکلی ارائه شود که دانشجویان را با واقعیت‌های دنیای کار آشنا سازد.

خدمات شغلی در محیط دانشگاهی

برای توسعه خدمات هدایت شغلی و کاریابی تخصصی دو شرط اولیه لازم است:

۱. سیاستگذاری مناسب

۲. منابع و پشتیبانی

در سطح ملی با توجه به ویژگی‌ها و نیازهای دانشجویان در مناطق مختلف ایران لازم است سیاستگذاری برای نهاد سازی و حمایت‌های لازم در مراکز دانشگاهی شکل گیرد و دانشگاه‌های مختلف یافته‌ها و نظرات خود را در این زمینه به اشتراک بگذارند. این فرایندها به دانشگاه‌ها کمک می‌کند تا پاسخگوی نیازهای اشتغال دانشجویان باشند. خدمات هدایت شغلی و کاریابی در دانشگاه‌ها باید حرفه‌ای تر و کارآمدتر اجرا شود و خدمات شغلی به صورت گسترده‌تر در اختیار و دسترس ذینفعان قرار گیرد. مثلاً استفاده از فناوری‌های نوین و ارائه خدمات آنلاین در کنار

خدمات حضوری مورد توجه قرار گیرد.

در کشورهای مختلف دنیا از جمله کشورهای آسیایی مانند چین، سنگاپور، هنگ کنگ و تایوان برنامه‌های هدایت شغلی جامعی را تنظیم کرده‌اند و در دانشگاه‌ها نیز ارائه خدمات شغلی در حال توسعه است. در ایران نیز طی دو سال گذشته دفتر ارتباط با صنعت وزارت علوم تحقیقات و فناوری سیاستگذاری و حمایت‌های لازم برای توسعه خدمات شغلی انجام داده است و بینش مشترک و مفیدی در سیاست‌ها و شیوه‌های انجام کار در دانشگاه‌ها صورت گرفته است. این پژوهش نیز با حمایت دفتر ارتباط با صنعت وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (عتف) در راستای حمایت و پشتیبانی از توسعه مراکز هدایت شغلی و کاربایی تخصصی در دانشگاه‌های کشور انجام می‌شود که هدف آن تهیه بخشی از محتواهای لازم برای فعالیت این مراکز است. هرچند سیاستگذاری و فعالیت‌های هدایت شغلی در برخی دانشگاهی کشور چند سالی است که صورت گرفته و تجربیات مفیدی در زمینه خدمات شغلی ایجاد شده است اما اقدام هماهنگ و مشترک سیاستگذاری و حمایت وزارت عتف در همین اواخر آغاز شده است اما زمینه‌های پیشرفت هم در مدل‌ها و الگوهای نظری و هم در ساختار ارائه خدمت دانشگاه‌ها وجود دارد. به‌طور کلی توسعه خدمات هدایت شغلی مؤثر و کارآمد در دانشگاه‌ها ضروری است هرچند تجربیات جهانی و تجربیات سایر دانشگاه‌ها می‌تواند کمک بزرگی برای توسعه خدمات شغلی در دانشگاه‌های ایران باشد اما دانشگاه‌ها برای ارائه خدمات شغلی و ارزیابی این خدمات باید به متغیرها و زمینه‌های محلی هم توجه کنند.

خدمات اصلی در مراکز هدایت شغلی و کاربایی تخصصی دانشگاهی

خدمات شغلی در دانشگاه شامل الف) هدایت و مشاوره شغلی ب) کاربایی تخصصی است. در بحث

کاریابی تخصصی آشنایی با سیاست‌های اشتغال، ارائه اطلاعات اشتغال، توسعه مهارت‌های مورد نیاز اشتغال، مصاحبه شغلی، آموزش رزومه نویسی و در نهایت جایابی شغلی مهم است. هدایت شغلی مجموعه اقداماتی است که به دانشجویان در انتخاب شغل کمک می‌کند. در حال حاضر خدمات اشتغال در دانشگاه‌های کشور به صورت محدود و پراکنده ارائه می‌شود و بیشتر بر مشاوره شغلی یا مهارت‌آموزی متمرکز است هرچند با برنامه‌های اخیر وزارت عتف دانشگاه‌های ایران در تلاشند برای توسعه هدایت شغلی و کاریابی تخصصی برنامه‌ریزی‌های کامل‌تری انجام دهند. در این میان هم هدایت شغلی و هم کاریابی اهمیت دارد اما خدمت هدایت شغلی که در مراکز مشاوره شغلی و کاریابی‌های عمومی ارائه نمی‌شود یا کمتر مورد توجه است اهمیت بیشتری دارد.

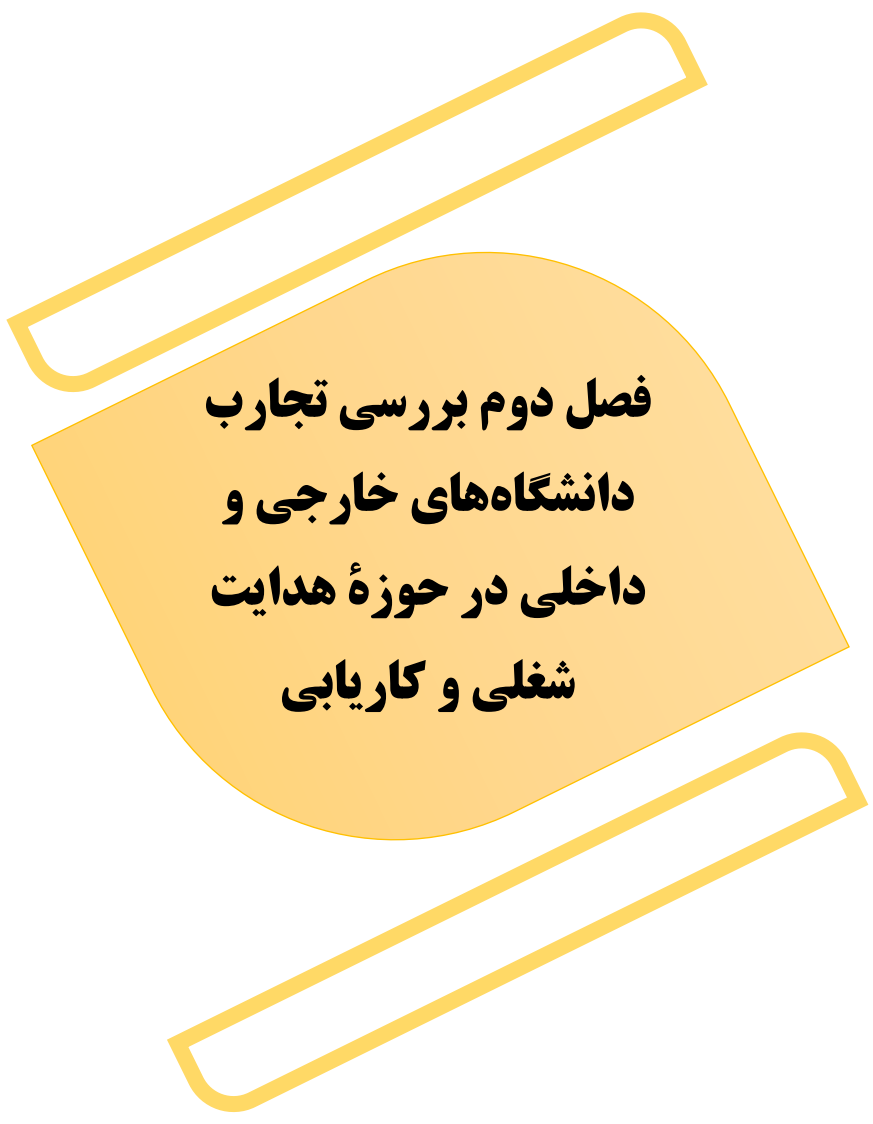
اهمیت خدمات شغلی در دانشگاه‌ها از دو منظر قابل بررسی است: ۱. دانشجویان ۲. توسعه دانشگاه. برای دانشجویان، هدایت و برنامه‌ریزی شغلی می‌تواند به آنها در تعیین اهداف، مسیرهای فعلی و آینده شغلی، انتخاب درست، نقاط قوت و ضعف مسیرهای تحصیلی و شغلی و مهارت‌ها افزایی آنها کمک کند. برای توسعه دانشگاه خدمات شغلی می‌تواند نرخ اشتغال فارغ‌التحصیلان را بالا ببرد که باعث ارتقای رتبه دانشگاه‌ها می‌شود. ضمن اینکه دانشگاه‌ها با کمک به کاهش بیکاری فارغ‌التحصیلان در راستای برطرف کردن نیازهای جامعه و توسعه اقتصادی و اجتماعی جامعه حرکت می‌کنند که این دانشگاه‌ها را به‌درستی می‌توان دانشگاه‌های نسل سوم یا جامعه محور نامید.

پژوهش‌های اندکی درباره مدل‌های نظری و الگوهای ساختاری نحوه ارائه خدمات هدایت شغلی و کاریابی تخصصی در دانشگاه‌ها وجود دارد. در این میان نهادها و مراکزی که خارج از دانشگاه قرار دارند کمتر خدمات شغلی را به صورت علمی یا فعال انجام می‌دهند. به‌عنوان مثال، مراکز



معاونت پژوهش و فناوری
دفتر ارتباط با جامعه و صنعت

مشاوره شغلی و کاریابی‌های عمومی به اندازه کافی بر هدایت شغلی متمرکز نیستند و کمتر نیاز دانشجویان را برآورده می‌کنند و ساختار و الگوی فعالیت‌های آنها چندان به کار نهادسازی خدمات شغلی در دانشگاه‌ها نمی‌آید. در این پژوهش تلاش می‌شود تجربه دانشگاه‌های معتبر دنیا در حوزه ارائه خدمات هدایت شغلی، ساختار این مراکز و الگوی ارائه خدمات بررسی شود.

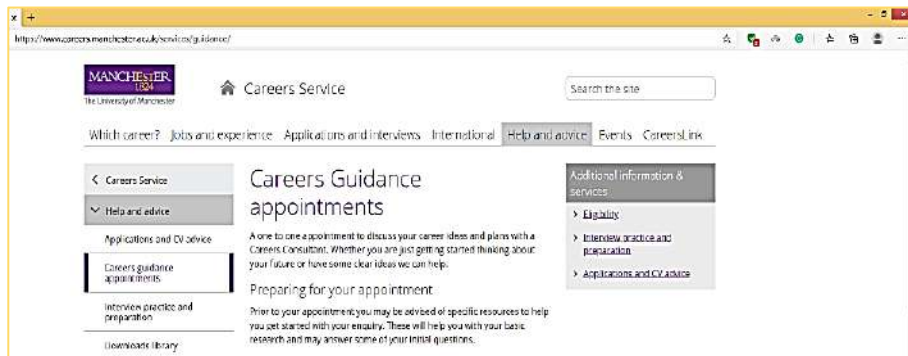


**فصل دوم بررسی تجارب
دانشگاه‌های خارجی و
داخلی در حوزه هدایت
شغلی و کاریابی**

نظام آموزشی و شغلی حک شده در وضعیت فرهنگی و تاریخی هر کشور است. بر این اساس تجربیات آموزشی و شغلی و همچنین سیستم هدایت و مشاوره شغلی سایر کشورها به آسانی قابل الگو برداری نیست و ملاحظات اجتماعی و فرهنگی کشور نیز باید مورد توجه قرار گیرد. بنابراین سعی شود هنگام انتقال روش‌ها و تجربیات، ملاحظات فرهنگی و زمینه‌های اجتماعی و بومی مورد توجه قرار گیرد. اما در عین حال، انتقال دانش و تجربیات اغلب اجتناب‌ناپذیر و منعکس کننده سیر طبیعی نیروهای اقتصادی و اجتماعی است. پس در طراحی و برنامه‌ریزی برای ارائه خدمات شغلی از یکسو پژوهش در تجربیات دانشگاه‌های خارجی در حوزه هدایت شغلی و کارایی تخصصی می‌تواند مفید باشد و از سوی دیگر توجه به زمینه اجتماعی و فرهنگی هر کشور و منطقه نیز ضروری است. در این فصل سعی شده است تجربیات دانشگاه‌های اروپا، آمریکا، کانادا، استرالیا، آسیا و ایران مورد بررسی قرار گیرد و در انتها مقایسه کلی میان تجربیات دانشگاه‌های خارجی و داخلی بیان شده است.

الف) دانشگاه‌های انگلستان

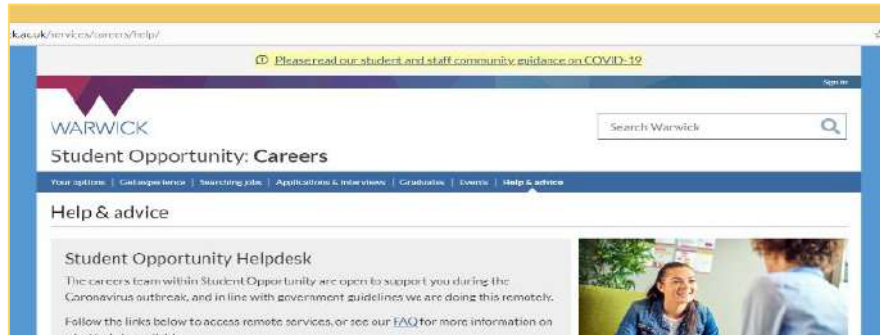
دانشگاه منچستر



دانشگاه منچستر بخش نسبتاً مفصلاً را به راهنمایی و مشاوره شغلی اختصاص داده است. در این

بخش شما می‌توانید یک قرار ملاقات را با مشاور شغلی دانشگاه ترتیب دهید و ایده‌های شغلی خودتان را با او در میان بگذارید. دانشگاه پیش از تعیین وقت ملاقات، مهم‌ترین پرسش‌های شغلی دانشجویان را در این قسمت صورت‌بندی کرده است. اولین و مهم‌ترین پرسش و مسئله دانشجویان آن است که «نمی‌دانم چه کاری انجام دهم». مشاوران دانشگاه در برابر این پرسش تلاش می‌کنند تا ترجیحات، توانایی‌ها، مهارت‌ها، نقاط قوت، ضعف و ارزش‌های دانشجویان را برای رسیدن به شغل مناسب بیابند. دومین پرسش و مسئله دانشجویان آن است که «چه شغلی مناسب من است؟». در این بخش، مشاوران تلاش می‌کنند تا دانشجویان را با انتخاب‌هایشان و استراتژی‌های مناسب جست‌وجوی شغل آشنا کنند. سومین نکته دانشجویان «کسب تجربه» است. چهارمین مسئله دانشجویان «موفقیت در مصاحبه‌های شغلی است».

دانشجویان می‌توانند مواردی که برایشان اهمیت دارد را در جلسات مشاوره مطرح کنند و مشاوران به آنها کمک خواهند کرد تا آن موارد را اولویت‌بندی کنند. مشاوران دانشگاه منچستر به شما نمی‌گویند که چه باید بکنید، درباره نقطه آغاز به دانشجویان مشاوره می‌دهند، مشاوره قانونی ارائه نمی‌کنند و از طرف دانشجو به کارفرما نزدیک نمی‌شوند.

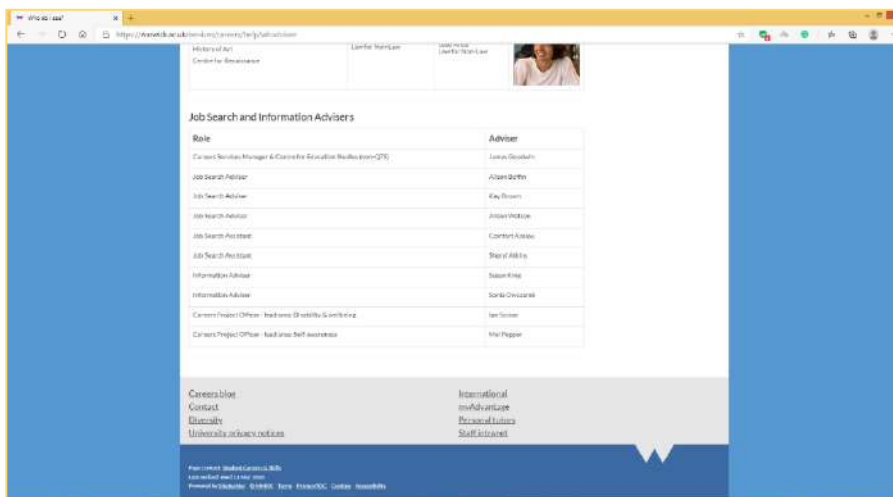
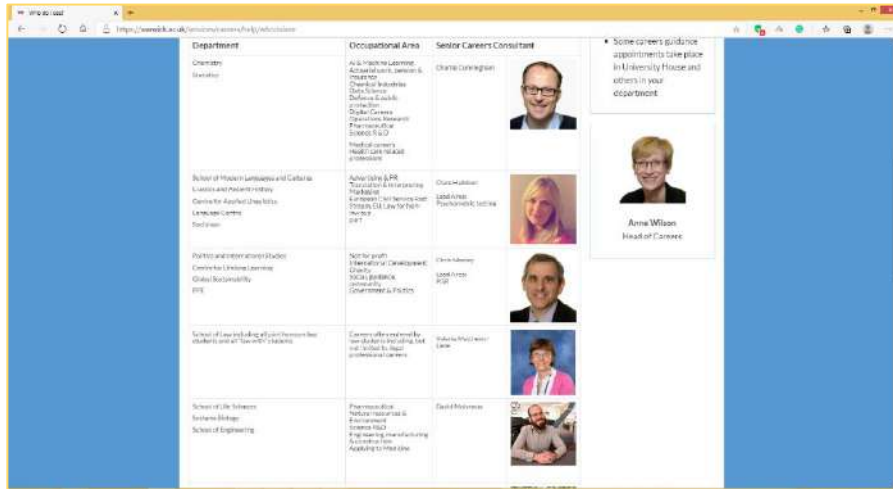


دانشگاه وارویک بریتانیا یک بخش مستقل را در وبسایتش به فرصت دانشجویی^۱ اختصاص داده است. در این صفحه دانشجویان به بخش‌های متنوعی دسترسی دارند. اولین گزینه در دسترس، راهنمایی و مشاوره برای جست‌وجوی شغل است. در این قسمت دانشجویان می‌توانند برای جست‌وجوی شغل با مشاورانی که دانشگاه مشخص کرده است، ارتباط برقرار نمایند. در بخش بعدی، دانشجویان می‌توانند در رابطه با حرفه خود مشاوره بگیرند. مشاوران در این بخش تلاش می‌کنند تا در برنامه‌ریزی حرفه‌ای و تصمیمات حرفه‌ای به دانشجویان مشاوره بدهند. یکی از بخش‌های این صفحه نیز به حمایت از مصاحبه تخصص یافته است. در این بخش دانشجویان می‌توانند مشاور را برای گرفتن راهنمایی درباره مصاحبه‌های کاری آتی ملاقات نمایند. نهایتاً، دانشگاه قسمتی را برای دانشجویان مهیا کرده است تا پرسش‌های خود را به صورت آنلاین از مشاوران بپرسند.

نکته جالب توجه آن است که دانشگاه این امکان را برای دانشجویان برقرار کرده است تا مشاور مناسب با خویش را انتخاب کنند. مشاوران دانشگاه در حوزه‌های تخصصی فعالیت می‌کنند و

^۱ Student opportunity

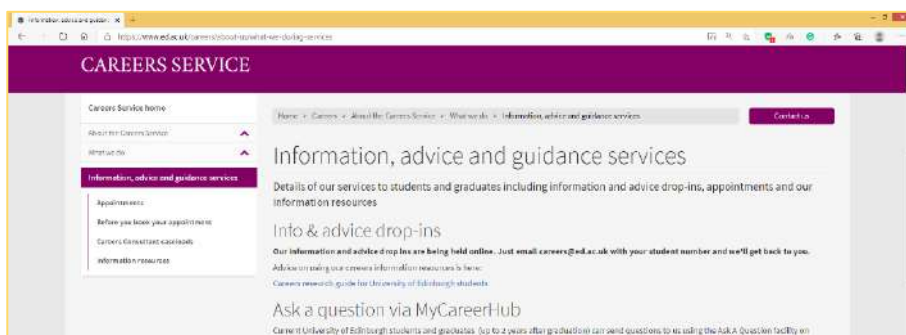
دانشجویان با توجه به تخصص خویش می توانند به آنها مراجعه نمایند.



همان طور که مشخص است، مشاوران دانشگاه وارویک حوزه های تخصصی متنوعی دارند و می توانند طیف وسیعی از دانشجویان را تحت پوشش درآورند.

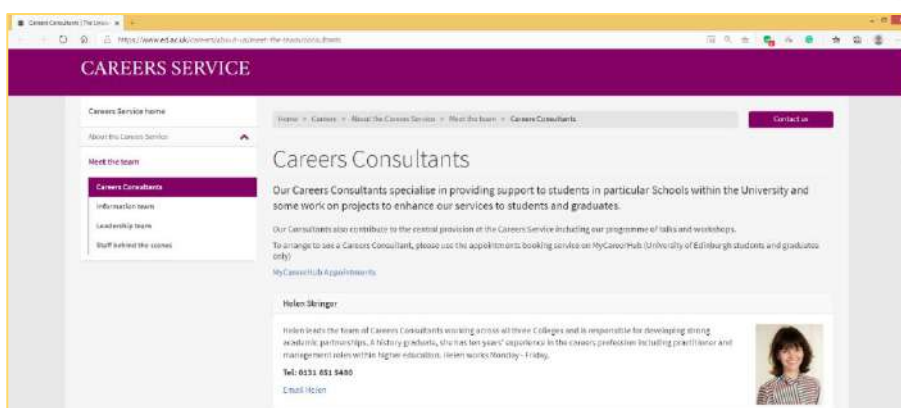


دانشگاه ولورهمپتون بخشی را تحت عنوان راهنمای شغلی و محیط کار تدارک دیده است. دانشگاه در این بخش در ۵ حوزه به دانشجویان خدمات مشاوره شغلی ارائه می‌کند: (۱) نحوه موفقیت در مصاحبه‌های شغلی، (۲) نحوه بهره‌گیری از استعدادها جهت دستیابی به موفقیت شغلی، (۳) نحوه ارائه مناسب خود به بازار و پیشی گرفتن از رقبای، (۴) نحوه ایجاد یک رزومه کارآمد و (۵) مشکل‌یابی جهت حل مشکلات فردی برای رسیدن به موفقیت شغلی.



دانشگاه ادینبورگ بخشی را جهت ارائه اطلاعات، راهنمایی و مشاوره شغلی معین کرده است. در

این قسمت دانشجویان می‌توانند درخواست قرار ملاقات با مشاوران را ثبت کنند یا اینکه پرسش‌های حرفه‌ای و شغلی خویش را به صورت آنلاین مطرح نمایند. نکته قابل توجه آن است که فارغ‌التحصیلان دانشگاه می‌توانند تا دو سال پس از زمان فارغ‌التحصیلی پرسش‌های خویش را به صورت آنلاین مطرح کنند.



دانشگاه ادینبورگ همچنین مشاورانی را جهت ارائه مشاوره شغلی به دانشجویان خود منصوب کرده است. تعداد مشاوران این دانشگاه به گونه‌ای است که دانشجویان می‌توانند جهت گرفتن مشاوره شغلی به مشاور متخصص در آن حوزه مراجعه نمایند. مشاوره‌های دانشگاه ادینبورگ شامل قرارهای دونفره با دانشجویان و برگزاری کارگاه‌های مشاوره شغلی می‌شود. این دانشگاه برای تمامی رشته‌های موجود خود، دست‌کم یک مشاور را در نظر گرفته است. این موضوع امکان دانشجویان برای برقراری ارتباط با مشاور حرفه‌ای و تخصصی را فراهم می‌آورد.





دانشگاه بیرمنگام بخشی را در وبسایتش قرار داده که به دانشجویان مشاوره شغلی می‌دهد. دانشگاه بیرمنگام این بخش را شبکه حرفه‌ها^۱ نامیده است. هدف این بخش را تضمین موفقیت دانشجویان پس از فارغ‌التحصیلی معرفی کرده‌است. دانشگاه تلاش می‌کند تا در این قسمت اطلاعات، راهنمایی و مشاوره لازم را به نحوی ارائه نماید که دانشجویان گزینه‌های شغلی و مهارت‌های خویش را بشناسند و به موقعیت‌های شغلی آگاهی و دسترسی پیدا کنند. دانشگاه بیرمنگام پنج گروه دانشگاهی متشکل از مشاوران و راهنماهای حرفه‌ای را سامان داده است تا به نیازهای تخصصی و حرفه‌ای دانشجویان پاسخ دهد. دانشگاه به دانشجویان مشاوره‌های شغلی رودررو، کارگاه و کلاس‌های مشاوره حرفه‌ای را ارائه می‌کند.

^۱ Careers network



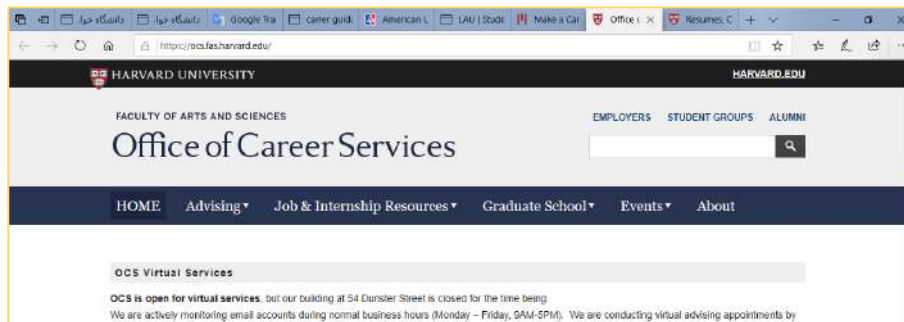
آکسفورد در زمینه اهداف شغلی دانشجویان و فارغ التحصیلان پشتیبانی متخصص و متناسب در نظر گرفته است. علاوه بر ارائه یک برنامه جامع مهارت‌آموزی هم در نظر گرفته است. این دانشگاه صدها دوره کارآموزی را در بیش از ۴۰ کشور جهان ارائه می‌دهد و هزاران فرصت شغلی را در وب سایت خود قرار داده است. تیم شغلی این دانشگاه می‌تواند در به حداکثر رساندن شانس فرد برای تصدی شغل مورد نظر کمک کند. در سایت این دانشگاه نوشته شده است "خدمات شغلی دانشگاه آکسفورد برای کمک به شما در پیشرفت مهارت‌های خود و کمک به خود در بهترین موقعیت ممکن برای ورود به بازار کار، از پشتیبانی مناسب و متنوعی برخوردار است. به هر شغلی که علاقه دارید و هر مدرک تحصیلی که دارید، به شما توصیه‌ها و منابع متخصص ارائه می‌شود." برخی از خدمات شغلی که در این دانشگاه ارائه می‌شود عبارتند از:

- ✓ هر سال ۱۴ نمایشگاه حرفه‌ای برگزار می‌شود تا دانشجویان و فارغ التحصیلان گزینه‌های خود را کشف کرده و با کارفرمایان ملاقات کنند.
- ✓ بیش از ۲۰۰ رویداد کارآفرینی هر ساله توسط مرکز خدمات شغلی برگزار می‌شود.
- ✓ بیش از ۵۵۰۰ قرار مشاوره شغلی فردی با مشاوران خبره برنامه‌ریزی می‌شود.

- ✓ بیش از ۱۲,۰۰۰ فرصت شغلی برای دانشجویان آکسفورد در وب سایت دانشگاه بارگذاری شده است.
- ✓ برنامه‌های تجاری و مشاوره‌ای برای توسعه آگاهی و تجربه تجاری، مشاوره حرفه‌ای مادام العمر و فرصت‌های شغلی.

ب) دانشگاه‌های آمریکا

دانشگاه هاروارد



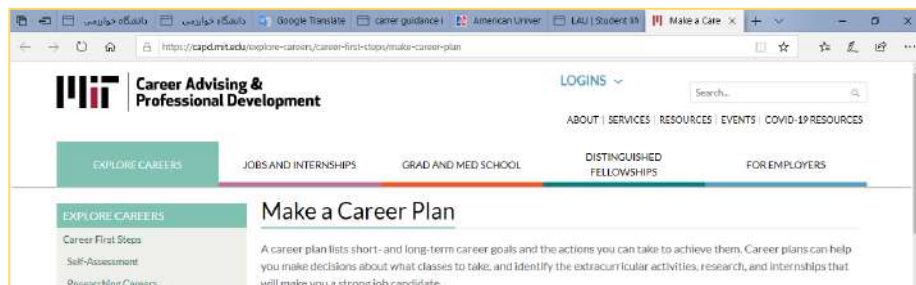
دفتر خدمات شغلی دانشگاه هاروارد به منظور تقویت تحولات فکری، اجتماعی و شخصی برنامه‌های متعددی برای آموزش، مشاوره و اتصال دانشجویان به فرصت‌های شغلی تدارک دیده است که غالباً در فصل تابستان ارائه می‌شود.

بر اساس گزارش دانشگاه هاروارد، متغیرهای تأثیرگذار در شکل‌گیری انتخاب شغلی، پیچیده و در ارتباط با اقتصاد جهانی و به تنوع و حجم موقعیت‌های در دسترس دانش‌آموختگان در یک مقطع زمانی خاص است. بر اساس پژوهش این دانشگاه در هاروارد، نزدیک به ۸۳٪ از دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد به مدرسه فارغ‌التحصیلی یا شغلی باز می‌گردند. این بدان معنی است که دانشجویان در هنگام فارغ‌التحصیلی، شغلی را انتخاب نمی‌کنند، اما در حال کشف یک، دو یا

سه سال تجربه "مرحله بعدی" هستند که به آنها کمک می‌کند مهارت‌هایی را بیاموزند که بعداً بتوانند در مورد شغل آینده به کار گیرند.

مشاوره شغلی بخشی از مرکز خدمات شغلی دانشگاه هاروارد است. مشاوران در دسترس این دانشگاه قرار ملاقات‌های برنامه‌ریزی شده فردی، که می‌توانند توسط اسکایپ یا تلفن انجام شوند، افزایش داده‌اند تا خدماتی مانند چربی عدم موفقیت در انتخاب شغلی و عدم ورود به بازار کار را بررسی کنند. دانشگاه هاروارد مسیرهای شغلی هر رشته را نیز برای متقاضیان ارائه می‌کند. یکی از برنامه‌های جالب دانشگاه هاروارد برگزاری دوره‌های تابستانه هدایت و مشاوره شغلی است.

دانشگاه MT



دانشگاه ام آی تی برنامه هدایت شغلی و گام‌های مهم آن را برای دانشجویان و فارغ‌التحصیلان ارائه می‌کند. یک برنامه شغلی با اهداف شغلی کوتاه مدت و بلند مدت و اقداماتی را که می‌توانید برای دستیابی به آنها انجام دهید ذکر کرده است. برنامه‌های شغلی این دانشگاه به دانشجویان و فارغ‌التحصیلان در تصمیم‌گیری درباره انتخاب دوره‌ها و کلاس‌هایی که در دانشگاه در خصوص هدایت شغلی برگزار می‌شود، کمک می‌کند. در این دانشگاه فعالیت‌های فوق برنامه شغلی، تحقیق و کارآموزی با این هدف برگزار می‌شود که دانشجویان به این شناخت برسند که شغل مناسب آنها کدام است.

در سایت دانشگاه ۸ مرحله یک برنامه شغلی کارآمد بیان شده است که عبارتند از:

۱. گزینه های شغلی خود را مشخص کنید. با بررسی علایق، مهارت‌ها و ارزش‌های خود از طریق ارزیابی خود، لیستی منتخب از گزینه‌های شغلی تهیه کنید. گزینه‌های شغلی خود را با مرور اطلاعات شغلی، تحقیق و گفتگو با متخصصان این حوزه محدود کنید. با بهره‌گیری از تجربیاتی مانند کار داوطلبانه و کارآموزی می‌توانید لیست خود را محدود کنید. دانشجویان MIT می‌توانند برای دسترسی به یک ابزار خود ارزیابی آنلاین وارد سیستم شوند که می‌تواند یک نقطه شروع مفید برای تهیه لیست شغلی مناسب هر فرد باشد.

۲. اولویت بندی کنید. لیست کردن گزینه‌ها کافی نیست. شما باید اولویت‌بندی را انجام دهید. مهارت‌های برتر شما چیست؟ بیشترین علاقه شما چیست؟ چه چیزی برای شما مهمتر است؟ این که آیا این کار از نظر فکری چالش برانگیز است، مزایای خانوادگی و حیث دوستانه دارد، مکان مناسب دارد، به شما کمک می‌کند تا بدانید چه چیزی برای شما اهمیت دارد. قراردادهای ملاقات مشاوره‌ای دانشگاه در انجام این کار کمک می‌کند.

۳. مقایسه کنید. امیدوار کننده‌ترین گزینه‌های شغلی خود را در برابر لیست مهارت‌های اولویت بندی شده، علاقه‌ها و ارزش‌های خود مقایسه کنید.

۴. عوامل دیگر را در نظر بگیرید. شما باید عواملی را غیر از ترجیحات شخصی در نظر بگیرید. تقاضای فعلی برای این زمینه چیست؟ اگر تقاضا کم است یا ورود دشوار است، آیا اهل ریسک هستید؟ برای ورود به این شغل چه مدارکی لازم است؟ آیا به آموزش یا آموزش اضافی نیاز دارد؟ انتخاب این گزینه چگونه بر شما و دیگران در زندگی تأثیر خواهد گذاشت؟ مشاوره از دوستان، همکاران و اعضای خانواده را جمع کنید. نتایج و موانع احتمالی را برای هر یک از گزینه نهایی خود در نظر بگیرید.

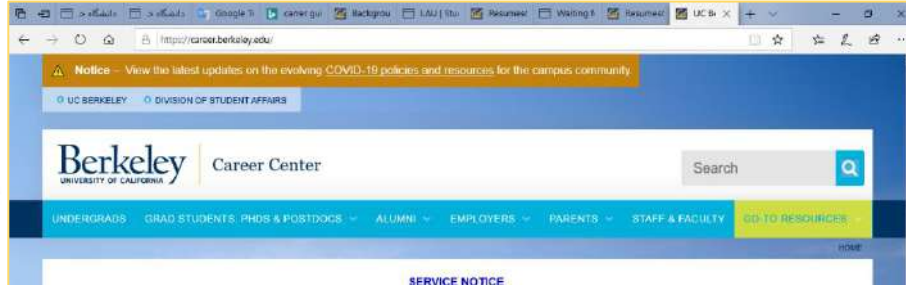
۵. انتخاب کن. مسیرهای شغلی را که برای شما مناسب است انتخاب کنید. اینکه چند مسیر را انتخاب می‌کنید به وضعیت و سطح علاقه شما بستگی دارد. اگر اهل برنامه‌ریزی هستید، ممکن است شناسایی گزینه‌های مختلف بهترین باشد. ممکن است چندین مسیر برای افزایش تعداد فرصت‌های بالقوه بخواهید.

۶. اهداف را تنظیم کنید. اکنون که گزینه‌های شغلی خود را مشخص کرده‌اید، یک برنامه عملی برای اجرای این تصمیم تهیه کنید. اهداف و گام‌های خاص و محدود برای رسیدن به برنامه خود مشخص کنید. اهداف کوتاه مدت (برای رسیدن به یک سال یا کمتر) و اهداف بلند مدت (که در یک تا پنج سال به دست می‌آورد) را تعیین کنید.

۷. برنامه اقدام شغلی خود را ایجاد کنید. واقع بینانه بودن در مورد انتظارات و جدول زمانی مهم است. اقدامات عملی خاصی را برای دستیابی به اهداف خود بنویسید و به خودتان کمک کنید تا سازماندهی شوند. آنها را در هنگام تکمیل بررسی کنید، اما اصلاح برنامه عمل شغلی خود را در صورت لزوم انجام دهید اهداف و اولویت‌های شما ممکن است تغییر کند و این کاملاً خوب است.

۸. با یک مشاور شغلی ملاقات کنید. مشاوران دانشگاه در اینجا برای کمک به شما در تصمیم‌گیری‌های مؤثر حرفه‌ای هستند.

در نهایت اینکه دانشگاه MIT برای صحبت در مورد گزینه‌ها و نگرانی‌های شغلی افراد و قرار ملاقات با متخصصان و مشاوران شغلی برنامه نرم افزاری Handshake در وبسایت خود قرار داده است.



مرکز شغلی دانشگاه برکلی خدمات متنوعی برای دانشجویان و فارغ التحصیلان خود ارائه می‌کند. مرکز شغلی این دانشگاه تقریباً برای آینده قابل پیش‌بینی فعالیت می‌کند. این دانشگاه خدمات دانشجویی، از جمله قرارهای مشاوره، بین ساعات ۹:۰۰ صبح و ۵ به صورت الکترونیکی در دسترس مخاطبین قرار می‌دهد.

خدمات مرکز شغلی دانشگاه برکلی عبارتند از:

اصول برنامه‌ریزی شغلی

نحوه جستجوی شغل

رخدادها و کارگاه‌های شغلی

قرارهای مشاوره‌ای

کارآموزی

مدرسه اشتغال



در قسمت اشتغال وبسایت این دانشگاه آمده است که «[سامانه] اشتغال انتاریو به شما کمک می‌کند تا با آموزش دیدن مهارت‌های خود را شکل دهید و شغلی بیابید. ما همچنین به کارفرمایان کمک می‌کنیم تا کارمندان خودشان را آموزش دهند و استعدادی که آنها نیاز دارند را کشف کنند». در همین بخش وبسایت می‌توان بنا به شغلی که مد نظر داریم، دوره‌های آموزشی یا کارآموزی را جستجو کرده و در آنها ثبت‌نام کنیم.

دانشگاه مک گیل

دانشگاه مک گیل خدمات مفصل و کاملی برای برنامه‌ریزی شغلی دانشجویان ارائه کرده است. از

جمله این خدمات:

جستجوی شغل

مشاوره شغلی

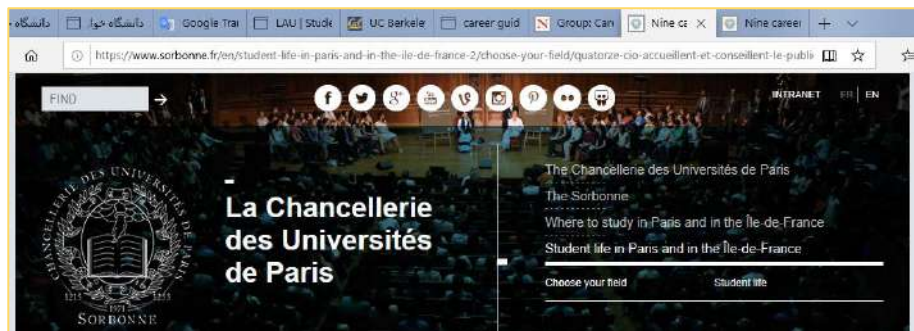
کارگاه‌های توسعه شغلی

معرفی بانک‌های اطلاعاتی شغلی

کارآفرینی

د) دانشگاه‌های اروپا

دانشگاه سوربون فرانسه



دانشگاه سوربون خدمات مشاوره تحصیلی و شغلی را برای دانش‌آموزان و دانشجویان ارائه می‌کند.

برای دانش‌آموزان مقطع متوسطه

شش مرکز مشاوره شغلی وظیفه خود را برای استقبال از عموم مردم به‌ویژه دانش‌آموزان و

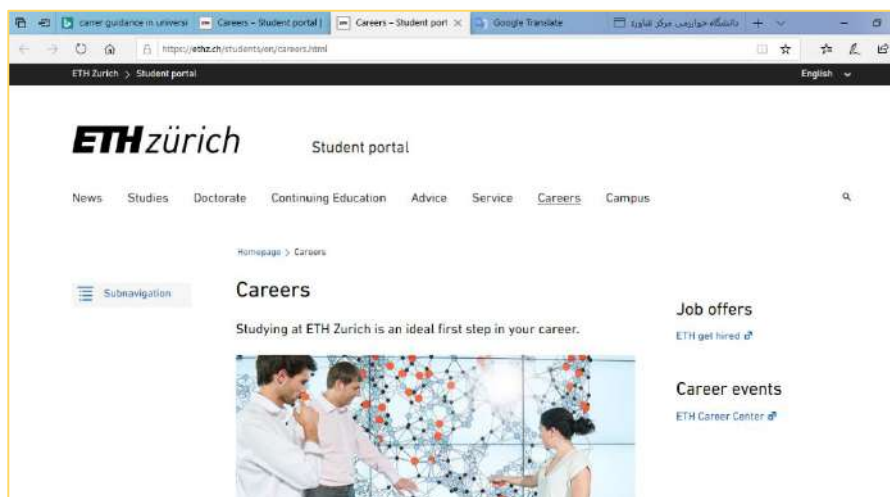
خانواده‌هایشان اختصاص داده است. نقش آنها آگاه‌سازی و مشاوره دانش‌آموزان در مورد

مطالعات، دوره های آموزش حرفه‌ای، مدارک تحصیلی و شغلی است. مراکز مشاوره مشاغل نیز در مشاهده و تحلیل تحولات محلی در سیستم آموزشی و بازار مشاغل و همچنین در تهیه اسناد مختصر برای معلمان و دانش آموزان نقش دارند. بخش دیگری از مأموریت آنها ساماندهی مباحث و مباحثه در بین همه شرکای سیستم آموزشی، یعنی والدین، دانش آموزان، تصمیم گیرندگان محلی و بازیگران کلیدی اقتصادی است.

برای دانشجویان

مرکز مشاوره مشاغل برای آموزش عالی، تخصصی است. مرکز مشاوره شغلی سوربون بین دانشگاهی است و مکانی برای مشاوره برای هر دانشجو و فارغ التحصیل در پاریس است. در این مرکز دوازده مشاور حرفه‌ای فعالیت می‌کنند.

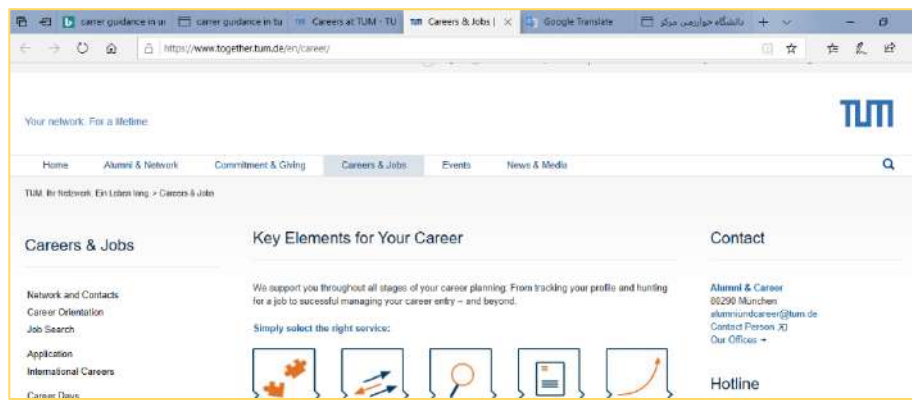
دانشگاه تکنولوژی فدرال زوریخ (سوئیس)



دانشگاه تکنولوژی زوریخ در کشور سوئیس که بهترین دانشگاه سوئیس در رتبه‌بندی‌ها است در

پورتال دانشجویی خدمات هدایت و مشاوره شغلی را ارائه می‌کند. در صفحه اول خدمات شغلی این دانشگاه اشاره شده است که خدمات کاملی شغلی را به شما ارائه می‌کند، چه دانشجویی بخواهد شغل خود را در یک شرکت شروع کند، چه بخواهد شرکت خود را راه‌اندازی کند.

دانشگاه فنی مونیخ (آلمان)

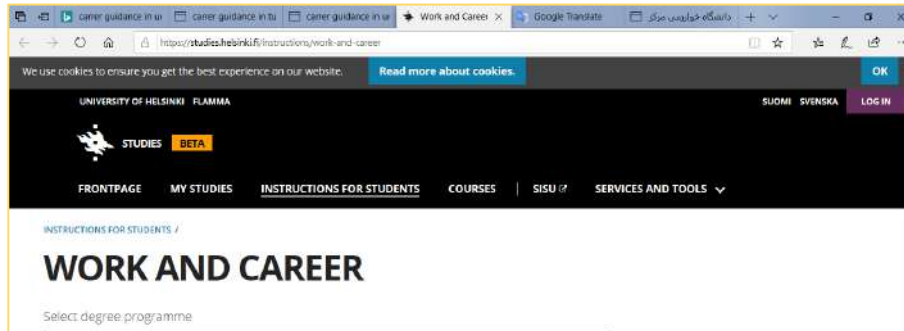


در صفحه خدمات شغلی این دانشگاه اشاره شده است که ما از شما در تمام مراحل برنامه‌ریزی شغلی پشتیبانی می‌کنیم: از تدوین رزومه و جستجوی یک شغل گرفته تا موفقیت در مدیریت و ورود به مشاغل عالی و فراتر از آن. این خدمات هم برای دانشجویان و هم برای فارغ‌التحصیلان ارائه می‌شود. یکی از برنامه‌های جالب این دانشگاه برنامه روز شغلی است. روزهای شغلی به دانشجویان و فارغ‌التحصیلان امکان می‌دهد تا اطلاعات مربوط به طیف گسترده‌ای از موضوعات مربوط به مسیرهای شغلی، برنامه‌های شغلی و ورود به شغل را جمع‌آوری کنند.



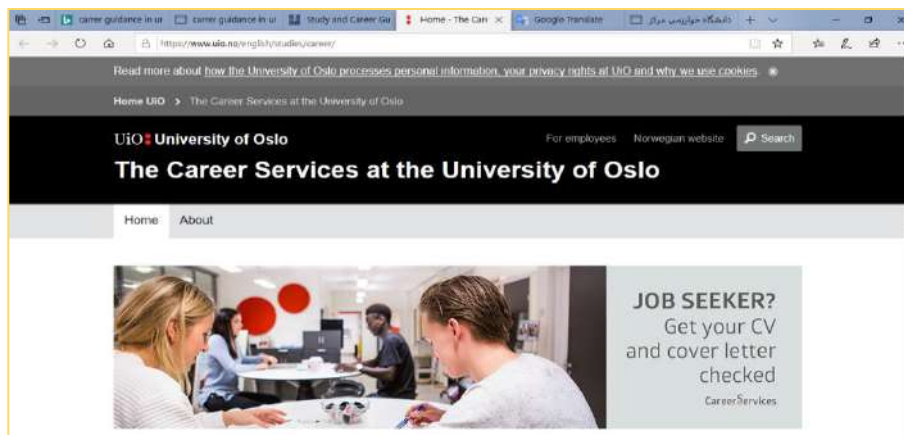
در قسمت رویدادهای خدمات شغلی وبسایت این دانشگاه، کارگاههای متفاوتی برای ثبت نام تعریف شده است. در قسمت ابتدایی این بخش چنین آمده است که، «کدام حرفه مناسب من و مدرک من است؟ یک درخواست شغلی خوب به چه صورت است؟ من چگونه می توانم به صورت بهینه خودم را برای مصاحبه های شغلی آماده کنم؟ اینها و بسیاری پرسش های دیگر موضوعات رویدادها و برنامه های ما را تشکیل می دهند». عناوین برخی از کارگاهها (که بیشتر مختص به فارغ التحصیلان و دانشجویان علوم انسانی است) عبارتند از: بازاریابی برای علوم انسانی و اجتماعی، گرایش شغلی و ورود به شغل برای فارغ التحصیلان علوم انسانی و اجتماعی و مدیریت گروه به واسطه روش تفکر طراحی.

دانشگاه هلسینکی (فنلاند)



در پورتال این دانشگاه صفحه راهنمای کار و مشاغل برای دانشجویان وجود دارد که مجموع خدمات شغلی که دانشگاه ارائه می کند جمع آوری شده است. تقویم رویدادهای شغلی، برنامه مشاوران شغلی، نحوه جستجوی شغل مشخص شده است. از جمله برنامه‌های جالب این دانشگاه فراهم کردن زمینه تشکیل گروه‌های دانشجویی برای بحث و گفتگو درباره مسیرهای شغلی و کارآفرینی است.

دانشگاه اسلو(نروژ)



خدمات شغلی دانشگاه اسلو برای دانشجویان و کسانی که تازه فارغ التحصیل شده‌اند ارائه می شود. این خدمات عبارتند از:

- کارگاه جستجوی شغل و کارگاه مصاحبه شغلی
- مشاوره شغلی فردی
- آموزش پروپوزال نویسی
- نمایشگاه کار

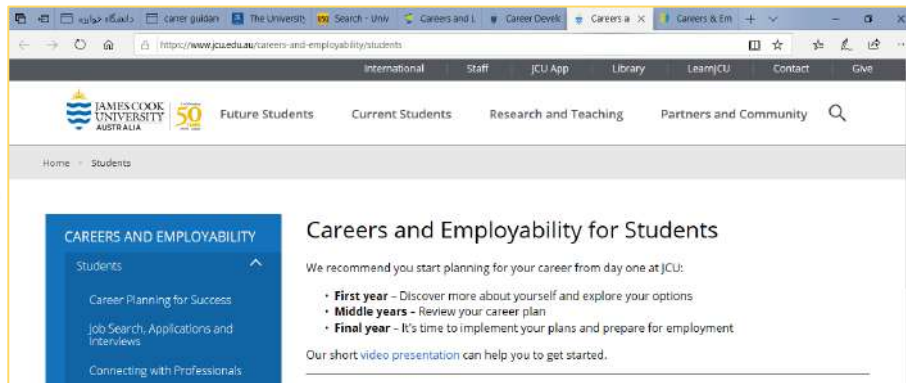
برای ارائه این خدمات دانشگاه اسلو با سازمان‌های رفاهی و اجتماعی کشور همکاری می‌کند.

ه) دانشگاه‌های استرالیا

دانشگاه ملیبورن



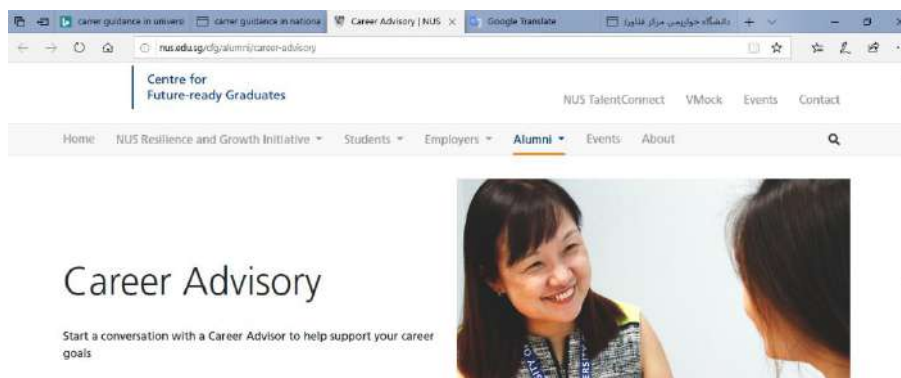
دانشگاه ملیبورن در بخش دانشجویی قسمتی با عنوان ارائه خدمات شغلی دارد که به دانشجویان کمک می‌کند ظرفیت اشتغال‌پذیری خود را افزایش دهند. مشاوران شغلی به دانشجویان کمک می‌کنند مسیرهای شغلی آینده خود را بشناسند و برای ورود به دنیای کار آماده شوند. علاوه بر این دانشگاه ملیبورن به دانشجویان نحوه جستجو و یافتن شغل را نیز آموزش می‌دهد. پس دانشگاه ملیبورن هم هدایت شغلی و هم کاربرایی را برای دانشجویان انجام می‌دهد.



دانشگاه جیمز کوک خدمات متعدد هدایت شغلی را برای دانشجویان ارائه می‌کند. از جمله برنامه ریزی شغلی، نحوه جستجوی شغل، مشاوره شغلی، در اختیار گذاشتن بانک اطلاعات کارفرمایان و استخدام کنندگان، نمایشگاه کار. این دانشگاه برای اشتغال دانشجویان معلول خدمات ویژه‌ای ارائه می‌دهد. به‌طور کلی این دانشگاه سعی می‌کند در ایجاد چشم انداز کاری پس از فارغ التحصیلی دانشگاه به دانشجویان خدمات متعددی ارائه کند.

و) دانشگاه‌های آسیا

دانشگاه ملی سنگاپور



دانشگاه ملی سنگاپور مشاوره و هدایت شغلی را در صفحه فارغ التحصیلان پورتال ارائه کرده است هرچند این خدمات برای دانشجویان نیز قابل دسترسی است. لیست مشاوران شغلی در سایت قرار داده شده است و دانشجویان می‌توانند از طریق تلفن یا ایمیل درخواست مشاوره شغلی بدهند و دانشگاه تضمین می‌کند ظرف سه روز کاری خدمات را برای درخواست کننده ارائه دهد. این دانشگاه سازمان‌های دیگری که در کشور سنگاپور خدمات اشتغال ارائه می‌کنند معرفی کرده است.

دانشگاه توکیو (ژاپن)



دانشگاه توکیو خدمات پشتیبانی شغلی را برای دانشجویان بین‌المللی که قصد دارند بعد از فارغ التحصیلی در ژاپن مشغول به کار شوند ارائه می‌دهد. این دانشگاه خدمات شغلی از جمله هدایت و مشاوره شغلی را در دفتر پشتیبانی شغلی متمرکز کرده است. این دفتر علاوه بر مشاوره شغلی، نشست‌ها، کارگاه‌ها و رویدادهای شغلی متعددی را برگزار می‌کند که هدف نهایی کمک به دانشجویان برای اشتغال پس از فارغ التحصیلی است. در سایت این دانشگاه خدمات شغلی برای دانشجویان خارجی نیز وجود دارد.

دانشگاه علوم و فناوری هنگ کنگ



دانشگاه علوم و فناوری هنگ کنگ، مرکزی جهت برنامه‌ریزی و توسعه شغلی با هدف ارائه خدمات هدایت و مشاوره شغلی برای دانشجویان و فارغ التحصیلان راه‌اندازی کرده است. در سایت این دانشگاه رویدادهای شغلی به اطلاع دانشجویان رسانده می‌شود و کارگاه‌های رزومه نویسی نیز به دفعات برگزار می‌شود. علاوه بر این، خدمات مشاوره شغلی نیز ارائه می‌شود. یکی از نکات جالب در سایت این دانشگاه اخبار به روز فرصت‌های شغلی است. لینک سازمان‌ها و نهادهای ارائه دهنده خدمات هدایت و مشاوره شغلی نیز در سایت این دانشگاه وجود دارد. گزارش پژوهش رصد اشتغال فارغ التحصیلان نیز در سایت دانشگاه بارگذاری شده است.

دانشگاه ملی کره جنوبی



مرکز توسعه شغلی دانشگاه ملی سئول (CDC) انواع مختلفی از برنامه‌ها و خدمات توسعه شغلی



را ارائه می‌دهد تا فرصت‌هایی را برای پیشرفت شغلی شامل پشتیبانی از اشتغال داخلی و خارج از کشور فراهم آورد. در این مرکز مشاوره شغلی از طرف متخصصان و برنامه‌های ارتباط با صنعت ارائه می‌شود. این دانشگاه دوره‌های کوتاه مدت راهنمایی شغلی زیر را برگزار می‌کند.

برنامه‌ریزی شغلی و درک دنیای حرفه‌ای

یک دوره انتخابی عمومی (۲ واحدی) برای دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد است تا به آنها در تعیین اهداف شغلی و درک خصوصیات دنیای حرفه‌ای کمک کند.

کارورزی جهانی ۱

یک دوره انتخابی عمومی (۱ واحد) برای دانشجویانی که مایل به شرکت در کارآموزی در یک سازمان داخلی/ بین‌المللی هستند. این دوره با هدف کمک به دانشجویان در تقویت برنامه‌های کارآموزی با تقویت مهارت‌های عملی مورد نیاز انجام می‌شود.

کارورزی جهانی ۲

یک دوره بعد از کارآموزی که نه تنها به دانشجویان برای تجربه کاری خود اعتبار علمی می‌دهد بلکه دانشجویان را ترغیب می‌کند تا تجربه کارآموزی خود را در شرکت‌های جهانی، سازمان‌های بین‌المللی، موسسات دولتی و غیره مستقر در کره و خارج از کشور با یکدیگر به اشتراک بگذارند. از دیگر برنامه‌های این دانشگاه می‌توان موارد زیر را نام برد:

- مشاوره شغلی
- دوره مربیگری هدایت شغلی
- وبسایت اطلاعات شغلی (کاریابی الکترونیکی)



درست همانطور که دانشگاه آمریکایی لبنان در دوران تحصیلات خود فرصت‌های بسیاری را ارائه می‌دهد، به دانشجویان کمک می‌کند بعد از فارغ التحصیلی نیز در مسیر شغلی خود باشند. ماموریت دفتر راهنمایی شغلی این دانشگاه ارائه مشاوره و کمک به دانشجویان و فارغ التحصیلان برای برنامه‌ریزی شغلی است و خدماتی مانند دسترسی به بانکهای اطلاعاتی، اطلاعات به‌روز کارگاههای آموزشی، نوشتن CV و آموزش مصاحبه شغلی ارائه می‌کند که اغلب آنها رایگان است.

اطلاعات مربوط به کارآموزی و همچنین مشاغل پاره وقت و تمام وقت در بازار محلی، منطقه ای و بین‌المللی در سایت این دانشگاه به اشتراک گذاشته شده است. علاوه بر این، دانشگاه یک نمایشگاه سالانه کار برگزار می‌کند که در آن دانشجویان و فارغ التحصیلان می‌توانند با کارفرمایانی که به دنبال مهارت و تجربه آنها هستند ملاقات کنند.

در موضوع یافتن شغل خدماتی که این دانشگاه ارائه می‌کند عبارتند از:

- شبکه سازی
- ایجاد برند برای خود

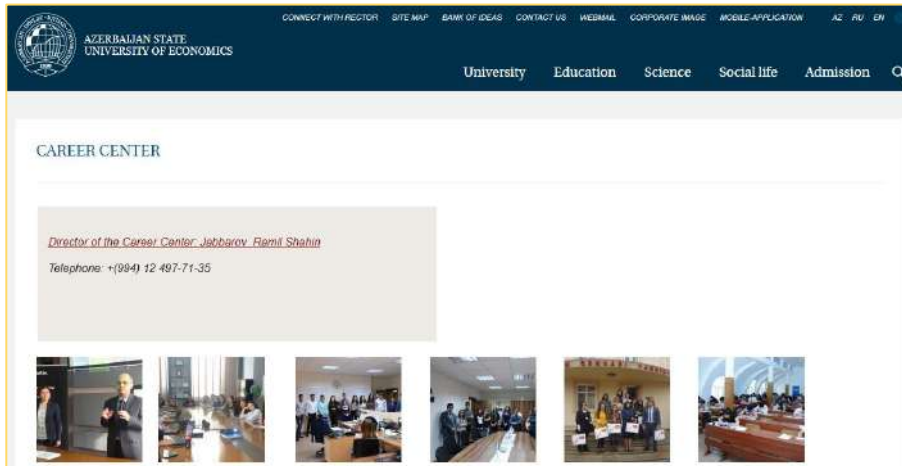
- امکان شرکت رایگان در نمایشگاه شغلی و کارآموزی
- ایجاد پرتال شغلی شخصی
- شرکت رایگان در مصاحبه‌ها و برنامه‌های استخدامی
- ارائه نکاتی برای مصاحبه موفق



دانشگاه مالایا (مالزی)



در قسمت توسعه شغلی وبسایت این دانشگاه وظایف، اهداف و فعالیت‌های اداره مشاغل و روابط صنعتی این دانشگاه ذکر شده است. اهداف این اداره به این شرح است: ۱-افزایش مهارت‌ها و دانش با توجه به زمینه‌های شغلی فارغ‌التحصیلان آینده ۲-آماده‌سازی فهرستی از اسامی و اطلاعات فارغ‌التحصیلان به مثابه مرجعی برای کارفرمایان ۳-ثبت‌نام فارغ‌التحصیلان آتی در برنامه‌های آماده‌سازی ۴-تأسیس مرکز فارغ‌التحصیلان. در قسمت اقدامات انجام‌شده و فعالیت‌ها نیز مواردی ذکر شده است: ۱-نمایشگاه‌های سالانه شغلی ۲-آموزش شغلی ۳-سمینارهای انگیزش شغلی ۴-سمینارهای شغلی ۵-مصاحبه‌های درون‌دانشگاهی ۶-آگهی مشاغل بلا تصدی ۷-مشاغل پاره‌وقت.



معاونت پژوهش و فناوری
مقر آذربایجان ایستادگی و صنعت

در توضیحات مرکز شغل دانشگاه دولتی اقتصاد آذربایجان آمده است که هدف اصلی تأسیس این مرکز به انجام رساندین فعالیت‌های سازمانی، فنی، اطلاعاتی، مشاوره‌ای و آموزشی برای افزایش مهارت، دانش و نگرش جوانان به همراه حل مسائل بیکاری در میان آنهاست. وظایف این مرکز بدین شرح است: ۱- آماده‌سازی بانک اطلاعاتی از دانشجویان ۲- ایجاد مکانیسم‌های نهفتگی دانشجویان ۳- تأسیس و مدیریت پورتال اینترنتی مرکز شغلی جوانان ۴- برنامه‌ریزی و اجرای نمایشگاه‌های کار برای جوانان ۵- ایجاد گروه‌های تحلیلی ۶- توسعه پروژه‌های تجاری و سازمان‌دهی خدمات مشاوره‌ای.

ز) دانشگاه‌های ایران

دفتر ارتباط با صنعت وزارت عتف از سال ۱۳۹۸ تلاش کرده است در حوزه ارائه خدمات اشتغال، سیاستگذاری و برنامه‌ریزی هماهنگی را با توجه به تجربیات هر دانشگاه در این حوزه انجام دهد که در این راستا برنامه‌های متعددی برگزار کرده و از ۴۰ دانشگاه برای راه‌اندازی مراکز هدایت

شغلی و کاربایی تخصصی حمایت کرده است که در انتها لیست این دانشگاه‌ها ذکر شده است. برخی دانشگاه‌های ایران قبل از این تاریخ تجربیاتی در ارائه خدمات اشتغال داشته‌اند که در ادامه به برخی از آنها اشاره می‌شود.

دانشگاه صنعتی شریف



دانشگاه صنعتی شریف خدمات شغلی خود را در قالب مدرسه اشتغال ارائه می‌کند. مدرسه اشتغال شریف با هدف بهبود وضعیت اشتغال (اشتغال مناسب و پایدار) برای تازه فارغ التحصیلان و جذب موثر نیروی آماده به کار، جوان و خلاق برای شرکت‌ها و سازمان‌های نوآور ایرانی شکل گرفته است.

در این مدرسه، فرایندهای متنوعی برای شکوفایی و پرورش انواع توانایی‌ها، استعدادها و علاقمندی‌ها برای متقاضیان فراهم می‌شود. همچنین مدرسه اشتغال شریف رویکردهای نوین جذب برای سازمان‌های ارائه دهنده فرصت‌های شغلی را طراحی و پیاده سازی می‌کند. شرکت‌کنندگان در دوره‌های مدرسه اشتغال شریف به افرادی با رضایت بالا از زندگی، دارای جرأت و ریسک‌پذیری بسیار و همچنین دارای شخصیت یکپارچه و حرفه‌ای تبدیل می‌شوند. به بیان دیگر فارغ التحصیلان مدرسه اشتغال شریف افرادی پرنرژی، هدفمند و تشنه برای تبدیل



شدن به بهترین خود هستند و مسیر شغلی متناسب خود را پیدا می کنند. نیازهای متنوع بازار کار بسترهای زیادی برای کسب تجربه های ارزشمند پیش روی فارغ التحصیلان فراهم کرده و از طرف دیگر توانمندی های نسل های جدید، تفاوت های غیر قابل انکاری با نسل های گذشته ایجاد کرده است. ارائه راهکارهای نوین برای برقراری متناسب بین توانمندی های افراد و نیازمندی های بازار کار، مهم ترین نکته در حل مسئله اشتغال خواهد بود.

طراحی خدمات گوناگون مدرسه اشتغال شریف برآمده از تجربه ۲۰ ساله مرکز کارآفرینی دانشگاه صنعتی شریف است. این مدرسه به عنوان پیشوای این حوزه فعالیت خود را از سال ۱۳۹۴ از مرکز کارآفرینی دانشگاه صنعتی شریف آغاز کرد. تاکنون بیش از ۴۰۰ فارغ التحصیل به جامعه اشتغال کشور معرفی کرده و از همراهی و حمایت بیش از ۲۰ بنگاه اقتصادی فعال و پویا در کشور برخوردار است (به نقل از سایت دانشگاه)

عناوین برخی خدمات شغلی که در این مرکز ارائه می شود عبارتند از:

خودآگاهی، تیم سازی، تهیه و تنظیم پروفایل شخصی، اتاق مصاحبه، کارآموزی و شروع کسب و کار

دانشگاه علامه طباطبائی



هدف اصلی واحد کارآفرینی و هدایت شغلی این دانشگاه آماده کردن دانشجویان مستعد جهت ورود به فضای کسب و کار و اشتغال می باشد.



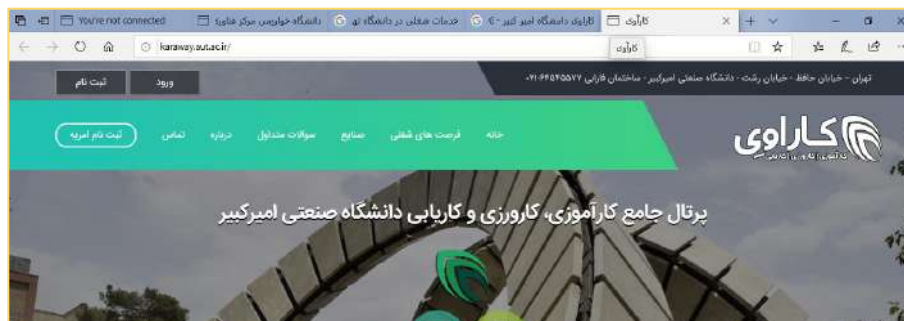
- برنامه‌ریزی و ارائه طرح آموزش‌های مهارتی و حرفه‌ای مبتنی بر نیازهای بازار کار و نیاز دانشجویان
 - تهیه و تدوین آمار و اطلاعات بازار کار هریک از رشته‌های تحصیلی ارائه شده در دانشگاه علامه طباطبائی و دانش‌آموختگان دانشگاه در این مشاغل به طور سالانه
 - تهیه و به‌روز رسانی بانک اطلاعات مشاغل و فرصت‌های شغلی مورد نیاز حوزه علوم انسانی و اجتماعی و اطلاع‌رسانی جامع به دانشجویان و دانش‌آموختگان در زمینه فرصت‌های شغلی موجود از طریق توسعه و به‌روز رسانی مستمر سایت مرکز
 - آسیب شناسی علمی و همه‌جانبه مبانی، منابع، موانع و مشکلات اشتغال دانشجویان در رشته‌های علوم انسانی و اجتماعی
 - همکاری با نهادهای مرتبط با دانشگاه برای ایجاد بانک اطلاعاتی جامع فارغ‌التحصیلان دانشگاه علامه جهت شناسایی و جلب همکاری ایشان با مرکز
 - ارتباط مستمر با شرکتهای جهت نیازسنجی نیروی انسانی مورد نیاز و معرفی دانشجویان مستعد
 - برنامه‌ریزی و کمک به برگزاری جشنواره فرصت‌های شغلی روشنا به صورت سالانه
- خلاصه اینکه مرکز کارآفرینی و هدایت شغلی دانشگاه علامه طباطبائی خدماتی مانند نمایشگاه کار، معرفی فرصت‌های شغلی به‌ویژه در حوزه علوم انسانی و اجتماعی و مشاوره مسیر زندگی و کاری به دانشجویان و فارغ‌التحصیلان ارائه می‌کند. برگزاری جشنواره فرصت‌های شغلی روشنا از برنامه‌های مهم این دانشگاه است. در این مرکز، خدمات راه اندازی کسب‌وکار (کارآفرینی) نیز به علاقمندان ارائه می‌شود.

دانشگاه تهران



صفحه دانش‌آموختگان دانشگاه تهران موقعیت‌های شغلی را برای دانش‌آموختگان و حتی دانشجویان معرفی می‌کند. علاوه بر این، تارنماهای کاربری اینترنتی معتبر را نیز معرفی می‌کند که دانش‌آموختگان جویای کار می‌توانند با مراجعه به آدرس‌های اعلام شده اینترنتی و عضویت در آنها موقعیت شغلی مورد علاقه خویش را جستجو نمایند و درخواست دهند.

دانشگاه امیرکبیر



دانشگاه امیرکبیر خدمات شغلی به دانشجویان و فارغ التحصیلان را در قالب طرح کاراوی (کارآموزی، کارورزی و کاریابی) ارائه می‌کند. در سامانه کاراوی دانشگاه امیرکبیر خدماتی مانند مشاوره کاریابی، مشاوره استخدام، در اختیار گذاشتن بانک اطلاعات شغلی و سمینارهای کاریابی ارائه می‌شود. از نکات جالب کاراوی دانشگاه امیرکبیر مشاوره به کارفرمایان برای نحوه

استخدام نیروی کار مناسب است.

مقایسه کلی تجربیات خارجی و داخلی

در مقایسه تجربیات دانشگاه‌های کشورهای توسعه یافته با دانشگاه‌های ایران در حوزه خدمات شغلی چند نکته قابل ذکر است:

۱. خدمات شغلی در دانشگاه‌های اروپایی آمریکایی و برخی دانشگاه‌های آسیایی به صورت متمرکز در مرکز خدمات شغلی ارائه می‌شود در حالی که این خدمات در دانشگاه‌های مورد مطالعه ایران به صورت پراکنده و غیر متمرکز ارائه می‌شود. به عنوان مثال، جستجوی شغل و کاربایی اینترنتی در صفحه دانش‌آموختگان، مشاوره شغلی در مرکز مشاوره، هدایت شغلی و راه اندازی کسب‌وکار در مرکز کارآفرینی قابل دسترسی است بدون اینکه پیوندی میان آنها باشد. مشتریان و ذینفعان دسترسی به خدمات شغلی به صورت یکجا ندارند. پس لازم است مرکز متمرکزی برای ارائه خدمات شغلی در دانشگاه‌های کشور راه‌اندازی شود تا از پراکندگی در ارائه خدمات جلوگیری شود.


۲. ارائه خدمات شغلی در دانشگاه‌های معتبر دنیا هم به صورت حضوری و هم به صورت الکترونیکی (مجازی) ارائه می‌شود. شرح و توضیح کامل برخی از خدماتی که قابلیت ارائه به صورت غیر حضوری دارد در پورتال دانشگاه‌های خارجی توضیح داده شده است اما در دانشگاه‌های ایران تنها تبلیغات و یا توضیحات مختصر درباره خدمات شغلی در پورتال دانشگاه ارائه شده و نحوه دریافت خدمات نیز مشخص نیست. مثلاً در دانشگاه‌های اروپا، آمریکا، استرالیا و شرق آسیا لیست متخصصان و مشاوران شغلی همراه با رزومه، ایمیل و نحوه برقراری ارتباط در سایت دانشگاه بارگذاری شده است.





معاونت پرورش و تعلیمی
دفتر ارتباط با مدارس و مراکز

۳. تنوع خدمات شغلی در دانشگاه‌های کشورهای توسعه یافته بیشتر از دانشگاه‌های ایران است هرچند برخی نوآوری‌های در ارائه خدمات شغلی در دانشگاه‌های ایران وجود دارد مانند خدمات هدایت شغلی و کاریابی تخصصی در دانشگاه خوارزمی، کاراوی در دانشگاه امیر کبیر و مدرسه اشتغال دانشگاه شریف.



فصل سوم
مباحث نظری هدایت شغلی

مجموعه‌ای از نظریه‌های متعدد در طول بیش از صد سال گذشته در مبحث هدایت شغلی به وجود آمده است. می‌توان گفت شروع مباحث نظری هدایت شغلی در ابتدای قرن بیستم توسط فرانک پارسونز شکل گرفته است. امروزه متون نظری و تجربی بسیاری در حوزه هدایت شغلی وجود دارد علاوه بر آن موضوع هدایت شغلی تبدیل به یک نهاد و سازمان در بسیاری از کشورها به ویژه در محیط‌های آموزشی مانند مدرسه و دانشگاه شده است. در جوامع مختلف با فرهنگ‌های گوناگون موضوع هدایت شغلی مورد توجه قرار گرفته است (lenug, 2004). مسئله بیکاری و موضوع انتخاب شغلی از جمله مباحثی است که در همه جوامع مشترک است و می‌توان از مباحث نظری و تجربیات مختلف استفاده کرد. چارچوب‌ها و الگوهای نظری متعددی برای تبیین مسئله بیکاری و هدایت و مشاوره شغلی در سطح جهانی به وجود آمده است که می‌توان در طراحی برنامه‌های خدمات شغلی از آنها بهره برد. در این فصل مباحث نظری هدایت شغلی بیان می‌شود.

سنخ‌شناسی نظریه‌های هدایت شغلی

۱. سنخ‌شناسی لانگ

آلویس لانگ (2008) مباحث نظری هدایت شغلی را در پنج نظریه خلاصه کرده است: که عبارتند از: الف) تئوری تنظیم کار (ب) نظریه هالند درباره شخصیت‌های شغلی در محیط کار (ج) تئوری خودپنداره توسعه شغلی که توسط سوپر و اخیراً توسط ساویکاس تدوین شده است (د) نظریه گوتفردسون با عنوان نظریه عکس‌العمل و سازش (ه) نظریه شناخت اجتماعی شغلی که در ادامه توضیح داده می‌شود.

الف) نظریه تنظیم کار

این نظریه که درباره پیشرفت شغلی است به ارتباط میان تفاوت‌های فردی و رفتار شغلی معتقد

است. این نظریه را می‌توان پاسخ و تعامل میان فرد و محیط در نظر گرفت که برای انتخاب شغلی و توسعه آن مدام به تعدیل و سازگاری با محیط نیاز است که بر اساس آن:

(الف) شخص به دنبال سازمان‌های کاری و محیط می‌باشد که مطابقت او را از نظر نیازها داشته باشد و (ب) محیط به نوبه خود به دنبال افرادی است که توانایی‌های لازم برای برآورده کردن "الزامات" سازمان را دارند.

در این نظریه مبحث رضایت، نیازها و ارزشها، مهارتها و تواناییها و رضایتمندی‌ها و شاخص‌های محیطی مطرح می‌شود. تعداد زیادی از مطالعات در چند دهه گذشته برای بررسی پیوند بین نیازها / توانایی‌ها و رضایت و بین تعدیل و تنظیم با کار و تصدی شغلی انجام شده است. مطالعات بر اساس این نظریه بیشتر میزان علاقه و شخصیت افراد با زمینه شغلی را سنجیده‌اند. مثلاً شخصیت برون‌گرا عملکرد بهتری در زمینه شغلی داشته‌اند. مشاور و راهنمای شغلی سعی می‌کند این دو را (علاقه شخص و محیط شغلی) بر هم منطبق و سازگار کند. در کل پژوهشگران معتقد به این نظریه در تلاش هستند تا پیشرفت و رضایت شغلی را از نظر پاسخ شخص با محیط توضیح دهند. این مدل نظری به به متخصصان و مشاوران شغلی الگویی برای کمک به افراد در انتخاب شغلی با توجه به نگرانی‌های تنظیم محیط شغلی ارائه می‌کند.

(ب) نظریه هالند درباره شخصیت‌های شغلی در محیط کار

این تئوری که توسط هالند ارائه شده است یک چارچوب ساده و قابل فهم را در مورد علاقه و محیط‌های شغلی ارائه می‌دهد که می‌تواند در مشاوره و راهنمایی شغلی مورد استفاده قرار گیرد. هالند فرض می‌کند که علاقه شغلی بیان شخصیت است و می‌توان منافع شغلی را در شش نوع تقسیم‌بندی کرد که عبارتند از واقع‌گرایانه، تحقیقاتی، هنری، اجتماعی، کارآفرین و سنتی. محیط‌های شغلی را می‌توان در نوع شناسی مشابهی قرار داد. در فرایند انتخاب و پیشرفت شغلی،

افراد در جستجوی محیط‌هایی می‌باشند که به آنها امکان می‌دهد مهارت‌ها و توانایی‌های خود را به کار گیرند و نگرش خود را بیان کنند و ارزشها در هر محیط شغلی معین، تمایل به شکل‌گیری ترکیب آن وجود دارد به طوری که خصوصیات آن مانند افراد غالب در آنجا باشد و کسانی که با انواع غالب تفاوت دارند احتمالاً احساس نارضایتی می‌کنند. مفهوم "سازگاری" توسط هالند برای نشان دادن وضعیت تعامل شخص با محیط استفاده می‌شود. درجه بالایی از تطابق بین شخصیت و نوع علاقه شخص و انواع محیطی کار غالب (یعنی درجه بالایی از هماهنگی) احتمالاً منجر به رضایت و ثبات شغلی و درجه مطابقت کم (یعنی هماهنگی کم) احتمالاً منجر به نارضایتی و بی‌ثباتی شغلی خواهد شد. چشم انداز هماهنگی شخص و محیط در نظریه هالند کاملاً مشابه نظریه اول است. به عبارتی در هر دو نظریه، هدایت شغلی به معنای تطبیق و سازگاری شخص و محیط کار است. علاوه بر هماهنگی و سازگاری، مفهوم اصلی دیگر در نظریه هالند تمایز است. تمایز در انواع علاقه به وضوح قابل تشخیص است.

ج) تئوری خودپنداره توسعه شغلی

در بین بسیاری از تئوری‌های انتخاب و توسعه شغلی، نظریه سوپر در ایالات متحده و همچنین سایر مناطق جهان مورد توجه بسیاری قرار گرفته است. سوپر (۱۹۶۹، ۱۹۸۰، ۱۹۹۰) بیان می‌کند که انتخاب و پیشرفت شغلی اساساً فرآیند توسعه و پیاده‌سازی خودپنداره شخص است. طبق نظر سوپر (۱۹۹۰) خودپنداره محصول تعامل پیچیده میان عوامل مختلفی است از جمله: رشد جسمی و روحی، تجربه‌های شخصی، ویژگی‌های محیطی و محرکها. دیدگاه‌های اخیر نشان می‌دهد که وی خواستار تأکید بیشتر بر تأثیرات زمینه‌های اجتماعی و تأثیر متقابل بین شخص و محیط است. با تکیه بر این عقیده سوپر که تئوری خودپنداره در واقع یک تئوری ساخت شخصی است، ساویکاس (۲۰۰۲) از دیدگاه سازنده‌گرا استفاده کرد و فرض می‌کند که روند

هدایت شغلی اساساً روند توسعه و اجرای خودپنداره‌های شخص در نقش‌های کاری است. خودپنداره نسبتاً پایدار باید در اواخر نوجوانی پدیدار شود تا به عنوان راهنمایی برای انتخاب و تعدیل شغلی قرار گیرد. با این حال، خودپنداره امری ثابت نیست و همچنان که فرد با تجربه جدید روبرو می‌شود و در مراحل رشد پیشرفت می‌کند می‌تواند تکامل یابد. رضایت از زندگی و کار یک فرآیند مداوم برای اجرای خودپنداره در حال تحول از طریق کار و سایر نقش‌های زندگی است. سوپر (۱۹۹۰) یک چارچوب توسعه مرحله زندگی را با مراحل زیر پیشنهاد کرد: رشد، اکتشاف، استقرار، نگهداری (یا مدیریت) و دور انداختن. در هر مرحله فرد باید با موفقیت وظایف مربوط به توسعه شغلی، که از نظر اجتماعی از افراد در محدوده سنی انتظار می‌رود، مدیریت کند. به عنوان مثال، در مرحله اکتشاف (سنین حدود ۱۵ تا ۲۴ سالگی) یک نوجوان مجبور است با وظایف توسعه شغلی کنار بیاید (یک فرآیند شناختی شامل فهمیدن علایق، مهارت‌ها و ارزش‌های فرد و انجام اهداف شغلی سازگار با این درک). نمونه‌هایی از وظایف توسعه شغلی در هر یک از مراحل زندگی در نظریه سوپر شرح داده شده است. بر این اساس، مفهوم "بلوغ شغلی" برای مشخص کردن درجه‌ای که فرد قادر به انجام وظایف توسعه شغلی مورد نیاز در هر مرحله توسعه است، به کار رفته است. در برخی پژوهش‌های تجربی پیشنهادهای برای جایگزینی بلوغ شغلی با مفهوم سازگاری وجود دارد.

تأکید نظریه سوپر (۱۹۸۰، ۱۹۹۰) بر تشخیص بین نقش‌های زندگی و فضای زندگی به وضوح نشان داده شده است. زندگی در هر لحظه مجموعه‌ای از نقش‌هایی است که فرد ایفا می‌کند مانند کودک، دانش آموز، شهروند، کارگر، والدین و غیره. ایفای نقش‌های مختلف زندگی با پیشرفت در مراحل زندگی تغییر می‌کند. در هر زمان ممکن است دو یا سه نقش اهمیت بیشتری داشته باشند، در حالی که نقش‌های دیگر در حاشیه باقی می‌مانند. فضای زندگی نقش‌های مختلف زندگی

است که شخص در یک زمان معین در زمینه‌های مختلف از جمله، خانه، اجتماع، مدرسه و محل کار نقش بازی می‌کند. تضاد نقشی، تداخل نقش‌ها و سردرگمی نقش احتمالاً زمانی اتفاق می‌افتد که افراد در توانایی خود در کنار آمدن با مطالبات مرتبط با نقش‌های چندگانه محدودیت داشته باشند.

بسیاری از جنبه‌های تئوری سوپر برای متخصصان و محققان بین‌المللی هدایت و مشاوره شغلی جذاب است، از جمله مفاهیمی مانند وظایف توسعه شغلی، مراحل رشد، بلوغ شغلی و نقش‌های زندگی. بر اساس نظریه سوپر، مشاوران شغلی می‌توانند برای اجرای بهتر نقش‌های شغلی در مراحل زندگی مداخلاتی انجام دهند.

(د) نظریه گوتفردسون با عنوان نظریه عکس‌العمل و سازش

گوتفردسون (۱۹۸۱، ۱۹۹۶، ۲۰۰۲، ۲۰۰۵) معتقد است انتخاب شغلی فرایندی است که نیاز به سطح بالایی از مهارت شناختی دارد. از نظر وی توانایی کودک در سنتز و سازماندهی اطلاعات پیچیده شغلی تابعی از پیشرفت سنی و همچنین هوش عمومی است. رشد و پیشرفت شناختی نقش مهمی در تدوین نقشه شناختی شغل و برداشت از خود دارد که برای ارزیابی مناسب بودن گزینه‌های مختلف شغلی استفاده می‌شود. در تجدید نظرهای اخیر در نظریه وی، گوتفردسون (۲۰۰۲، ۲۰۰۵) در مورد تعامل پویا بین آرایش ژنتیکی و محیط توضیح می‌دهد. خصوصیات ژنتیکی نقش مهمی در شکل دادن به خصوصیات اساسی فرد مانند علاقه‌ها، مهارت‌ها و ارزش‌ها دارند. اما بیان آنها توسط محیطی که فرد در معرض آن قرار دارد تعدیل می‌شود. با وجود اینکه آرایش و محیط ژنتیکی نقش مهمی در شکل دادن به فرد دارد، گوتفردسون معتقد است که این فرد هنوز یک عامل فعال است که می‌تواند بر محیط شخصی خود تأثیر بگذارد. از این رو، پیشرفت شغلی به عنوان یک فرآیند خودسازی است که در آن افراد به دنبال راههایی برای بیان پیشرفت

خود در محیط فرهنگی خودشان است. برخلاف تصور ثابت شده که انتخاب فرایندی برای انتخاب است، گوتفردسون (۱۹۸۱، ۱۹۹۶، ۲۰۰۲) معتقد است انتخاب و پیشرفت شغلی در عوض می تواند فرایندی باشد که در آن شخص به تدریج گزینه‌های شغلی خاصی را از بررسی بیشتر حذف کند. بر اساس دیدگاه گوتفردسون آرزوهای شغلی کودکان بیش از آنکه تحت تأثیر جنبه‌های فردی مفهوم خود (مثلاً مهارت‌ها و علاقه‌ها) قرار بگیرند تحت تأثیر عموم قرار می گیرند (مثلاً جنسیت و طبقه اجتماعی).

یکی دیگر از مراحل پیشرفت شغلی سازش است. در پاسخ به واقعیت‌های خارجی و محدودیت‌هایی مانند تغییر در ساختار بازارکار، شیوه‌های استخدام ناعادلانه و مسائل خانوادگی، افراد مجبورند تنظیمات شغلی خود را در خود جای دهند تا انتخاب‌های احتمالی آنها در دنیای واقعی قابل دستیابی باشد. تست کردن تئوری گوتفردسون دشوار است زیرا (الف) عملیاتی کردن بیشتر متغیرهای فرضی مانند جنس و منزلت دشوار است و (ب) فرایند آن باید از طریق طولی آزمایش شود که به زمان و منابع فراوان احتیاج دارد. با وجود این، تئوری گوتفردسون هنوز چشم اندازه‌های منحصره فردی را برای متخصصان راهنمایی و مشاوره شغلی در سطح بین‌المللی ارائه می‌دهد. به‌عنوان مثال، در بسیاری از فرهنگ‌ها موفقیت زندگی با موفقیت در آموزش، امتحانات عمومی و دستیابی به مشاغل شغلی که دارای موقعیت و نفوذ اجتماعی بالایی هستند سنجیده می‌شود. به‌همین ترتیب، کلیشه جنسیتی نیز بخشی از فرهنگ‌ها است و افراد به دنبال مشاغلی می‌روند که به نظر می‌رسد با جنسیت‌شان سازگار است. نظریه گوتفردسون چارچوبی ارائه می‌دهد که در آن می‌توان تأثیر اعتبار و جنسیت را در زمینه‌های فرهنگی متنوع فهمید. در حالی که مداخلات و راهنمایی شغلی در مدارس ابتدایی و متوسطه در سراسر جهان توسعه پیدا می‌کند تئوری گوتفردسون می‌تواند به عنوان یک راهنمای مفهومی برای توسعه برنامه مورد استفاده قرار گیرد.

ارائه یک الگوی مداخلات راهنمایی شغلی با هدف کاهش ریسک و تشویق سازگاری مثبت در رابطه با شناخت از خود، خودآفرینی و سازش. این مدل شامل استراتژی‌ها و ابزارهای مشاوره است که می‌تواند برای بهینه‌سازی (الف) یادگیری و استفاده از اطلاعات پیچیده شغلی، (ب) تجربه و فعالیتهایی که به کودکان و نوجوانان امکان می‌دهد خصوصیات شخصی مربوط به شغل خود را درک کنند (ج) بینش خود برای ایجاد و مفهوم سازی یک مسیر شغلی در آینده که واقع بینانه و عملی است، تقویت کنند و (د) تقویت عقلانیت و خرد برای افزایش شانس گزینه‌های شغلی ترجیحی به کار رود.

(ه) نظریه شناخت اجتماعی شغلی

تئوری شغلی شناختی اجتماعی که در نظریه خودکارآمدی باندورا بیان شده است، رابطه متقابل و تأثیرگذار بین مردم و محیط زیست اجتماعی را فرض می‌کند. این نظریه سه مدل فرآیند تفکیکی و در عین حال درهم آمیخته توسعه شغلی را ارائه می‌دهد (الف) توسعه علاقه علمی و شغلی (ب) چگونگی انتخاب افراد از نظر تحصیلی و شغلی (ج) عملکرد و ثبات در زمینه تحصیلی و شغلی. این تئوری به دنبال خودکارآمدی است که توسط چهار منبع اطلاعات اصلی یا تجارب یادگیری شکل می‌گیرد که عبارتند از: دستاوردهای عملکرد شخصی، یادگیری، ترغیب اجتماعی و حالات فیزیولوژیکی و عاطفی. لنت (۲۰۰۵) معتقد است که از چهار منبع اطلاعات، دستاوردهای عملکرد شخصی بیشترین تأثیر را در وضعیت خودکارآمدی دارند. بر اساس این نظریه، نتیجه شامل اعتقادات مربوط به پاداش بیرونی در ارتباط با انجام رفتار، پیامدهای خود هدایت شده که همه ناشی از عملکرد وظیفه است. به طور کلی، فرض بر این است که انتظارات یک فرد با همان اطلاعات یا تجارب یادگیری در شکل‌گیری عقاید خودکارآمدی مؤثر است. بر اساس این دیدگاه، خودکارآمدی، انتظارات نتیجه و اهداف شخصی به عنوان متغیرهای اصلی

در شکل‌گیری علاقه و انتخاب شغلی است. الگوی علاقه مشخص می‌کند که افراد احتمالاً علاقه به فعالیتهایی دارند که (الف) احساس کارآیی می‌کنند و (ب) پیش‌بینی می‌کنند که نتایج مثبت مرتبط با فعالیت‌شان وجود داشته باشد. تعامل پویا بین علاقه، خودکارآمدی و انتظارات نتیجه منجر به شکل‌گیری اهداف می‌شود که در طول زمان به حفظ رفتار کمک می‌کند و منجر به شکل‌گیری الگوی پایدار علاقه می‌شود. بنابراین بر اساس این مدل نظری، توسعه اهداف و انتخاب‌های شغلی به عنوان تابع تعامل بین خودکارآمدی، انتظارات نتیجه و علاقه در طول زمان است. انتخاب شغلی روندی آشکار است که در آن فرد و محیط اطراف او بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند. این نکته هم وجود دارد که به دلیل عقاید فرهنگی، موانع اجتماعی و عدم حمایت ممکن است در روند انتخاب شغلی نیاز به سازش با محیط باشد.

لانگ با مرور این پنج نظریه مهم در حوزه هدایت شغلی معتقد است اکثر این نظریه‌ها در ایالات متحده آمریکا شکل گرفته است و در به کار بردن آنها در فرهنگ‌های دیگر باید محتاط بود و لازم است بومی سازی شود.

۲. سنخ‌شناسی ساویکاس

از نظر ساویکاس، هر وقت سازمان اجتماعی کار تغییر می‌کند روش‌های جامعه نیز برای کمک به افراد در انتخاب شغل تغییر می‌کند. از نظر او طی چهار دوره اقتصادی، چهار روش مشاوره و هدایت متمایز زیر تکامل یافته است. روش راهنمایی شغلی مسلط دوره قبل هرگز کاملاً از بین نمی‌رود. در عوض، محبوبیت آن کم می‌شود زیرا مدل جدید پیروان خود را به دست می‌آورد. از نظر ساویکاس، امروزه هر چهار روش کمک در حال استفاده هستند اما محبوبیت یک مدل با وضعیت توسعه اقتصادی هر کشور تعیین می‌شود.

الف) مربیگری^۱ در جوامع کشاورزی (۱۸۹۹-۱۸۵۰)

ب) راهنمایی شغلی در شهرهای صنعتی (۱۹۴۹-۱۹۰۰)

ج) مشاوره شغلی در جوامع مشارکتی (۱۹۹۹-۱۹۵۰)

د) خودسازی (خودپنداره شخصی) در اقتصاد جهانی (۲۰۵۰-۲۰۰۰)

ساویکاس معتقد است این رویکردها بیشتر بر برنامه‌ریزی زندگی تأکید می‌کنند نه انتخاب شغلی، روابط بین متغیرها مهم‌تر از دلیل است، تأکید بر ساختارها است نه مفاهیم بر دیدگاهها است نه واقعیتها، در این رویکردها جزئیات مهم‌تر از اصول و ساختار معنا مهم‌تر از کشف حقیقت است. نظریه‌های ارایه شده از مداخله شغلی به عنوان رمان‌هایی است که نوشته می‌شود و اینگونه تصور می‌شود که فرد در مضامین زندگی می‌کند و جایگاه افراد را در محل کار و روابط شغلی مشخص می‌کنند. ساویکاس، که از پیشگامان نظریه خودسازی است، معتقد است در سیر تحول رویکردها خودسازی مهم می‌شود نه سازگاری. مشاوره و مربیگری با هدف خودسازی شخصی انجام می‌شود. مشاور و مربی قصد دارد به مشتریان کمک کند تا یک اهداف شخصی را بیان کنند و چراغ را به آنها می‌دهد تا با آنها تعریف کنند که چه کسانی هستند، اولویت‌هایشان را تعیین کنند و در مسیر خود قرار گیرند.

ساویکاس معتقد است آینده راهنمایی آموزشی و شغلی به عنوان یک حرفه به توانایی آنها در کمک به دانش‌آموزان، دانشجویان و مشتریان در انطباق با چالش‌های دنیای جدید استوار است. مشاغل و دنیای کار در جوامع عصر اطلاعات در حال تحول است و مداخله و راهنمایی شغلی هم تغییر می‌کند. این حرفه پیش از این در زمینه آموزش جوانان در جوامع کشاورزی، راهنمایی شغلی برای شهرهای صنعتی و مشاوره شغلی در جوامع مشارکتی با این چالش روبرو بوده است،

^۱ Mentoring

هدایت شغلی برای اینکه در قرن بیست و یکم مرتبط و مفید باقی بماند لازم است تئوری‌ها و تکنیک‌هایش بازسازی شود. از نظر ساویکاس، در جامعه اطلاعاتی یا عصر جهانی‌شدن اقتصاد، نظریه‌ها و تکنیک‌های خدمات شغلی بر خود سازی مشتری استوار است.

۳. نوع شناسی اسپروک

هدایت شغلی در رابطه با انتخاب معنا و مفهوم پیدا می‌کند. این انتخاب می‌تواند تحصیلی یا شغلی باشد. دیدگاه‌های نظری در برنامه‌های هدایت و توسعه شغلی اغلب به مدل‌های تطبیق و توسعه مرتبط است. بسیاری از برنامه‌های پیشرفت شغلی پیرامون ایده خودکاویش، اکتشاف محیط و تصمیم‌گیری سازماندهی می‌شوند (اسبروک و همکاران، ۲۰۰۴). همچنین فرض اساسی رویکردهای نظری هدایت شغلی این است که برنامه‌ها باید به صورت سلسله مراتبی طراحی و اجرا شود و می‌توان در یک برنامه زمانی مرتبط با فرآیند توسعه تعریف کرد. در این میان هر یک از مؤلفه‌ها و خرده مؤلفه‌ها به عنوان نوعی کار برای اجرا در نظر گرفته می‌شوند تا بتوان به یک تصمیم خوب رسید (همان). بر اساس این دیدگاه، موفقیت در دستیابی به انتخاب نهایی بستگی به کیفیت عملکرد مرحله قبلی دارد. نظریه‌های هدایت شغلی بر اساس محیط تقریباً باثبات و منطقی دهه‌های قبل تدوین شده است اما در جامعه امروز که همه چیز با سرعت در حال تغییر است و مشاغل دائماً تغییر می‌کند و جایجایی شغلی بالاست آیا می‌توان درباره مرحله‌بندی و زمان‌بندی هدایت شغلی سخن به میان آورد؟ از نظر اسپروک و همکاران (۲۰۰۴) نظریه‌ها و برنامه‌های هدایت شغلی حاکم در جامعه مدرن هنوز بر مداخله تاکید دارد. آنها غالباً شامل مدل‌های هنجاری می‌شوند که نشان می‌دهد مشکل انتخاب شغلی باید برطرف شود و فرض می‌کنند در صورت عدم پیروی از مدل طبق پیش بینی، ممکن است تصمیم کمتر و غیر مطلوب حاصل شود.

اسبروک و همکارن سعی کرده اند (۲۰۰۴) مدل پویایی برای هدایت و انتخاب شغلی ارائه کنند. بر اساس این مدل نظری، هیچ دستورالعمل استاندارد در مورد فعالیتها و هدایت شغلی در وضعیت خاص وجود ندارد بلکه کاملاً به درک شخص از وضعیت بستگی دارد. به عبارتی نمی توان فقط بر اساس استانداردهای از پیش تعیین شده و مرحله بندی قالب بندی شده، فعالیت هدایت شغلی را انجام داد. فعالیت های هدایت شغلی عبارتند از: حساسیت (آگاه شدن)، شناخت خود، شناخت محیط، کاوش در رابطه بین خود و محیط (هر سه مربوط به گسترش دانش و بینش خود، محیط و مشاغل)، مشخصات (تعمیق دانش و تعیین گزینه ها) و تصمیم گیری. شش فعالیت انتخاب شغلی برای رسیدن به تصمیم و حرکت به سمت اجرای آن ضروری است اما نمی توان آنها را فعالیت های مستقلی دانست که باید در مراحل زمان بندی خاص پیش بروند. کار روی یک فعالیت بر همه فعالیت های دیگر تأثیر خواهد گذاشت. به عنوان مثال، شناخت محیطی بر شناخت از خود و بالعکس می گذارد هر چند از نظر این پژوهشگران برای هدایت شغلی مرحله اکتشاف یعنی فعالیت های مربوط به شناخت اطراف خود (اکتشافات محیطی) ممکن است از سایر مراحل مهمتر باشد.

پروژه توسعه انتخاب شغلی در اینجا یک مفهوم مهم است. انتخاب فرد نتیجه تقابل مداوم فرد با موقعیت های تصمیم گیری، تجربیات گذشته و بلوغ روانی- اجتماعی است. ساختار برنامه توسعه انتخاب فرد با میزان مشارکت وی در هر یک از شش فعالیت توسعه انتخاب شغلی عملیاتی می شود.

برخی مطالعات تجربی

کریسان و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان ارزیابی نیاز به راهنمایی شغلی دانشجویان به

این نتیجه رسیده‌اند که منابع اطلاعاتی اصلی دانشجویان درباره‌ی شغل عبارتند از اینترنت، تلویزیون، رسانه‌های مکتوب، خانواده و دوستان. در این میان بسیاری از دانشجویان از اینترنت به عنوان منبع مهم اطلاعاتی در هنگام رویارویی با تصمیمات شغلی استفاده می‌کنند. استفاده از اینترنت می‌تواند دسترسی سریع به اطلاعات گسترده را فراهم کند. اما استفاده از این منبع می‌تواند مضرات زیادی داشته باشد از جمله اینکه امکان آموزش عمیق و بنیادی را فراهم نمی‌کند و بیشتر اطلاعات، سطحی، غیر قابل اعتماد و شعاری و تبلیغاتی است. بر اساس پژوهش کریسان و همکاران، تقریباً نیمی از دانشجویان مورد مطالعه اعلام کردند که هیچ کمکی از مشاوران شغلی دریافت نکرده‌اند. دو دلیل اصلی برای این وضعیت وجود دارد. اول، دانشجویان از وجود مرکز شغلی بی‌اطلاع هستند و دوم اینکه هیچ ایده‌ای در مورد فعالیت خود ندارند. تعداد محدودی از دانشجویان در دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های مرتبط با رشته دانشگاهی خود شرکت کرده‌اند. دانشجویان برای تصمیم‌گیری شغلی به جای مشاوران و کارشناسان هدایت و مشاوره شغلی به دوستان و خانواده مراجعه می‌کنند. نتایج پژوهش، ضعف در توانمندی‌ها و فرایند تصمیم‌گیری شغلی دانشجویان را نشان داد. مشخص شد که دانشجویان بدون هیچ‌گونه درک و شناخت وارد تصمیم‌گیری شغلی می‌شوند. دانستنیه‌ها آنها مبتنی بر اینترنت است. همه این نتایج طراحی برنامه‌های خدمات شغلی در دانشگاه‌ها را ضروری می‌سازد. خدمات هدایت و مشاوره شغلی می‌تواند آگاهی دانشجویان را در مورد لزوم و عمل مسئولانه هنگام مواجهه با شغل افزایش دهد.

ایلوین و پاتون (۲۰۰۶) در پژوهشی با عنوان "تأمل انتقادی بر توسعه شغلی" این استدلال را مطرح می‌کنند که مشاوره و راهنمای شغلی یک مؤلفه اصلی در هدایت و پیشرفت شغلی است که عمیقاً در ساختن زندگی مشتری و فرد از طریق گفتگو درگیر است که بحث قدرت و هویت مطرح می‌شود. از دیدگاه انتقادی، در موضوع هدایت و مشاوره شغلی متخصصان در قالب

نمایندگان بالقوه دولت یا حداقل مؤسسات قدرتمند به عنوان کنترل کننده فردیت مشروعیت می یابند. بر این اساس به این نکته توجه شود که مشاوران، مددکاران و روانشناسی شغلی باید کاملاً از قدرتی که در اختیار دارند آگاه باشند و بینش عمیقی نسبت به فضای اقتصادی که افراد در آن قرار دارند، داشته باشند. بنابراین، تئوری‌ها، شیوه‌های گفتمانی و اقدامات مشاوره‌ای متخصصان و مشاوران شغلی باید مدام مورد سؤال و بازبینی قرار گیرند. مشاوران شغلی باید از خود انتقاد کنند و قدرت خود را در این رابطه اعتراف کنند و با تئوری‌ها و گفتمان‌هایی که در حال تمرین هستند کاملاً آشنا باشند. برای مثال، روایت درمانی ذاتاً پویایی قدرت مشتری-مشاور را تجزیه می‌کند و به فرد صدا می‌دهد. ایلوین و پاتون معتقدند به جای یک واقعیت تحمیلی و ساخته شده توسط علم روانشناسی پوزیتیویستی، شیوه‌های هدایت و پیشرفت شغلی باید با هدف توانمندسازی مشتری از طریق واقعیت زندگی‌شان در جهان و زمینه زندگی مورد بررسی قرار گیرد. این دو پژوهشگر با بررسی متون انتقادی در این زمینه معتقدند لازم است از الگوی دانشمند-پزشک به سمت یک الگوی عملی و ارتباطی حرکت کرد. بر این اساس نباید مشاور و راهنمای شغلی به عنوان متخصص و آگاه به حقیقت و مشتری به عنوان ناآگاه تلقی شوند که در یک رابطه یک‌طرفه و از بالا به پایین، خدمت پیشرفت شغلی ممکن می‌شود. پس هدایت و توسعه شغلی مبتنی بر حمایت از فرد برای انتخاب شغل با توجه به متن و زمینه زندگی است نه مبتنی بر تحقیر فرد بر اساس گفتمان تخصص‌گرایی و دانشمند محوری یکی از دو طرف. نتیجه اینکه مشاور و راهنمای شغلی باید آگاهی انتقادی و منعطف از رویکردهای نظری و گفتمان روان‌شناسی داشته باشد و بیشتر بر علایق، ارزشها و زیست جهان مشتری متمرکز باشد.

کجوکاریا و پوپو (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان "اقدامات مشاوره شغلی برای دانشجویان" معتقدند که فعالیت مشاوره شغلی باید همزمان با تحصیلات دانشگاهی آغاز شود. این امر باعث می‌شود

دانش اولیه در مورد نیازهای مشاوره دانشجویان و سازماندهی فرآیندها بهتر انجام شود. اقدامات مشاوره شغلی به گونه‌ای باشد که بتواند در برنامه‌های دانشگاهی ادغام شود یا به تکمیل آن کمک کند. ایندو محقق موانع هدایت و مشاوره شغلی در دانشگاه را ذکر کرده‌اند از جمله: بی‌اعتنایی برخی دانشجویان و عدم مشارکت در فعالیتهای مشاوره شغلی که به آنها پیشنهاد می‌شود، کمبود کارکنانی که فعالیتهای مشاوره شغلی را انجام دهند، عدم وجود پیشنهاد شغلی مربوطه در بازار کار؛ عدم تمایل کارفرمایان نسبت به استخدام فارغ التحصیلان جوان و آموزش ناکافی شغلی. کجکاریا و پویو با بررسی اقدامات هدایت و مشاوره شغلی در دانشگاه‌های رومانی به این نتیجه رسیده‌اند که این اقدامات پراکنده و فاقد رویکرد جامع است که نشان می‌دهد درک جامعی از خدمات اشتغال وجود ندارد. علاوه بر این پژوهش اندکی درباره رویکردهای نظری و اقدامات مداخله شغلی در رومانی انجام شده است. با توجه به پیچیدگی پدیده ادغام اجتماعی و شغلی دانشجویان، ایندو پژوهشگر پیشنهاد می‌کنند رویکرد یکپارچه و مستمر در زمینه هدایت و مشاوره شغلی در دانشگاه شکل بگیرد که ممکن است از هفته‌های اول ورود به دانشگاه آغاز شود. حتی ممکن است بعد از فارغ التحصیلی از طریق تماس‌های مختلفی که دانشگاه با فارغ التحصیلان انجام می‌دهد، ادامه یابد. از جمله اقدامات پیشنهادی این دو محقق برای خدمات شغلی در دانشگاه‌ها عبارت است از: مصاحبه‌های شغلی، فعالیت‌های سازمان فارغ التحصیلان، جلسات بین فارغ‌التحصیلان موفق و دانشجویان سالهای آخر.

گیچارد (۱۹۸۹) پژوهشی با عنوان "آموزش شغلی در فرانسه: اهداف جدید و روش‌های جدید در فرانسه" معتقد است در یک بررسی اجمالی سه روش انتخاب شغلی که توسط روانشناسان پیشنهاد می‌شود، نشان می‌دهد که مشاوران راهنمایی فرانسه تعداد مشخصی ابزار را در اختیار دارند تا به دانشجویان جوان و بزرگترها کمک کنند تا اهداف شغلی فکری دقیق‌تری را توسعه دهند.

گذشته از این روشها - که منتشر شده و به طور گسترده منتشر شده است - آزمایش‌های زیادی توسط گروه‌های کوچک مشاوران انجام شده است که در بعضی مواقع منجر به ایجاد ابزارهایی شده‌اند که شایسته ارزیابی در مقیاس بزرگتر هستند. از نظر این پژوهشگر، از آنجا که مشاوران راهنمایی در طی قرن بیستم کاملاً در سیستم مدرسه ادغام شده‌اند، ممکن است آنها به تدریج از مسئله انتقال به کار غفلت کنند. او با بررسی تاریخی هدایت شغلی در فرانسه به این نتیجه رسیده است که هنگامی که در اواخر دهه ۱۹۷۰ میزان بیکاری به طرز چشمگیری افزایش یافت، یکی از راه‌های پیشنهادی دولت این بود که مراکز جدیدی برای کمک به نوجوانان در خصوص راهنمایی شغلی و برنامه‌های آموزش کار طراحی شود. این برنامه‌ها در همه دوره‌های آموزشی اجرا شد. برخی روشهای مفصلی را ارائه داده‌اند که بسیار امیدوار کننده به نظر می‌رسند. از نظر گیچارد، سه روند عمده برای کشورهای که مورد مطالعه قرار گرفته‌اند مشترک است: راهنمایی و هدایت شغلی به‌عنوان یک روند مداوم، ظهور یک مدل شغلی مبتنی بر تأکید بیشتر بر نقش فرد به‌عنوان یک شرکت کننده فعال در روند هدایت شغلی نه یک گیرنده منفعل است. گیچارد معتقد است در مورد ایالات متحده نیز فضای مشابهی مشابهی حاکم است. در این کشور که مفاهیم جدید در مورد شغل و پیشرفت شغلی شروع شد، آشکار شد که افراد در هر سنی و شرایطی نیازها و نگرانیهای مربوط به پیشرفت شغلی دارند و لازم است که از برنامه‌ها و خدمات جامع توسعه شغلی بهره‌مند شوند. بر اساس این پژوهش، دو نکته خاص باید مورد توجه باشد: نخست، تغییر از تمرکز به یک زمان مشخص در هدایت شغلی به پیشرفت شغلی در طول زندگی دوم، شخصی سازی مفهوم هدایت شغلی (شغلی انسانی) مربوط به نقش‌های زندگی، تنظیمات و وقایع. آنچه در حال حاضر مهم است، حس فوریت در مورد اهمیت کمک به مردم در جهت رسیدن به صلاحیت و تمرکز بر روی شایستگی‌ها و مهارت‌های خود است.

مولر (۲۰۱۴) پیامد هدایت شغلی بر عدالت اجتماعی و آموزشی را بررسی کرده است. از نظر وی، هدایت و راهنمایی شغلی باید یک تلاش مداوم برای تشویق آرزوهای آموزشی و در نتیجه جبران کردن کاستی‌های تحقق بخشیدن به فرد در خانواده‌های طبقه پایین و متوسط باشد. هدایت و راهنمایی شغلی باید به گونه‌ای طراحی شود تا اطلاعات واقع بینانه به فرد ارائه کند و باعث تقویت اعتماد به نفس شود. منافع اجتماعی هدایت و راهنمایی شغلی تحقق عدالت اجتماعی و آموزشی است. مولر با بررسی پژوهش‌های بین‌المللی به این نتیجه رسیده است که هدایت آموزشی و شغلی می‌تواند در کاهش نابرابریها و افزایش عدالت اجتماعی نقش داشته باشد.

پلنت (۲۰۰۳) به موضوع کیفیت در هدایت شغلی پرداخته است. از نظر وی، موضوع کیفیت در راهنمایی شغلی را می‌توان بر اساس طیف وسیعی از دیدگاههای مختلف، مربوط به معیارهای اقتصادی، اخلاقی و یا اثربخشی سنجید. در این مقاله با نمونه‌های منتخب عمدتاً از ایالات متحده، کانادا و اروپا چگونگی توصیف و سنجش کیفیت از نظر بیانیه‌ها، دستورالعمل‌ها، استانداردها یا "مشتریان پنهان" بررسی می‌شود. برخی از دستورالعمل‌ها یا استانداردها برای عموم مردم در نظر گرفته شده است. برخی از آنها به سمت متخصصان راهنمایی و شایستگی هایشان سوق داده می‌شوند. دیگران با کیفیت اطلاعات شغلی سروکار دارند. مسائل مربوط به قدرت در چنین تلاشهایی نهفته است: چه کسی اینگونه دستورالعمل‌ها یا معیارها را تعریف، حفظ و کنترل می‌کند؟ سرانجام، رویکردهای جایگزین کیفیت از نظر معیارهای کیفیت سبز، اخلاقی و دانش مبتنی بر کیفیت ارائه شده است. پلنت در این پژوهش معتقد است، معمولاً نقش توسعه شغلی، راهنمایی شغلی و مشاوره با مفهوم رشد اقتصادی در ارتباط است. از این منظر، یکی از اهداف آن است که نیروی انسانی (و دانشجویان) به مناطق رشد اقتصادی هدایت شوند. به این ترتیب هدایت شغلی به‌عنوان یک روان‌کننده اجتماعی عمل می‌کند. رشد اقتصادی، از نظر پیشرفت شغلی، با قرار

دادن علمی افراد در موقعیت شغلی مناسب خود ممکن است پایدار باشد. هر فرد پتانسیل رشد شخصی دارد. از نظر رشد اقتصادی، مشاوره شغلی در این رویکرد به هر فرد کمک می کند تا پتانسیل های خود را آشکار کند، بنابراین ارتباطی بین رشد شخصی و رشد اقتصادی ایجاد می کند. علاوه بر این، در حال حاضر بر هدایت و راهنمایی شغلی به عنوان ابزاری برای مبارزه با محرومیت اجتماعی تأکید می شود. بنابراین، پیوندهای محکمی بین سیاست گذاری و هدایت / توسعه شغلی در هر کشوری به وجود می آید.

زانگ و همکاران (۲۰۰۲) در پژوهشی با عنوان "تکامل هدایت و مشاوره شغلی در جمهوری خلق چین" به این نتیجه رسیده اند که اگرچه هدایت و مشاوره شغلی در چین تنها در دو دهه گذشته از حمایت های مستمر دولتی برخوردار بوده، اما پیشرفت چشمگیری داشته است. متخصصان هدایت و مشاوره شغلی بسیار تأثیرگذار و مدام به دنبال ترویج تحقیقات و مدل سازی تجربی برای دستیابی به بهترین راه کار هدایت و مشاوره شغلی بوده اند. آنها مشتاقانه منتظرند از ادبیات موجود بیاموزند. با وجود این، هنوز هم از بسیاری جهات هدایت شغلی در چین با چالش روبرو است. به طور خلاصه، برخی از چالش های شغلی که در چین با آن روبرو هستند عبارتند از: (الف) تعدیل اختلافات فرهنگی بین سیستم های ارزشی آمریکا و اروپا در هدایت و مشاوره شغلی، (ب) توسعه هدایت و مشاوره شغلی مؤثر، تکنیک ها و تئوری های متناسب با جامعه چین (ج) یادگیری مفهوم برابری جنسیتی برای استفاده کامل از پتانسیل ها و استعداد های دانشجویی / مشتری. بر اساس یافته های زانگ و همکاران، متخصصان چینی به یادگیری بسیار علاقه مند هستند و مشتاقانه به دنبال اجرای مدلهایی برای کمک به دانش آموزان و شهروندان چینی برای پیدا کردن مشاغل مناسب خود هستند. بدیهی است که رشد اقتصادی، تغییر در بازار کار و اصلاح آموزش از عواملی است که به ظهور هدایت و مشاوره شغلی و همچنین بهبود خدمات راهنمایی شغلی کمک خواهد

کرد. متخصصان شغلی برای پاسخگویی به مطالبات جدید اجتماعی در چین و در جهان به دنبال توسعه مفاهیم جدید، چشم‌اندازهای و مدل‌های نو در ارائه خدمات شغلی اعم از هدایت و مشاوره شغلی هستند. زانگ و همکاران معتقدند اگرچه چین سابقه طولانی در زمینه هدایت شغلی دارد، اما از لحاظ عملکردی در مرحله ابتدایی در پیشرفت و مشاوره شغلی خود قرار دارد. خدمات شغلی اکنون به سرعت در حال برآورده کردن نیاز روزافزون جامعه چین می‌باشد. به طور خاص، این مقاله به روندهای تاریخی و فعلی اقتصاد و بازار کار و تأثیر عمیق آنها در توسعه هدایت و مشاوره شغلی در چین می‌پردازد.

استید و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهشی که به مسئله روش در هدایت شغلی پرداخته‌اند به این نتیجه رسیده‌اند که روش‌های کمی از دیرباز به عنوان روش‌شناسی انتخاب در بین روان‌شناسان و به‌ویژه محققان شغلی مورد استفاده قرار گرفته است و این همچنان ادامه دارد اما این پژوهشگران معتقدند که تعداد نسبتاً اندک تحقیقات کیفی نگران‌کننده است. آنها معتقدند باید بحثی در مورد اینکه آیا تحقیقات کمی و کیفی شواهد "معتبر" بیشتری را ارائه می‌دهند وجود داشته باشد. دیگر اینکه هر دو روش تحقیق کمی و کیفی از نقاط قوت و محدودیت‌های خود برخوردارند که اغلب در ادبیات تحقیق مورد تفسیر قرار گرفته است. ممکن است لازم باشد چنین بحث‌هایی در هدایت شغلی اتفاق بیفتد که در آن توضیحاتی در مورد این وضعیت و دستورالعمل‌ها برای آینده تحقیقات شغلی ارائه شود. این پژوهشگران معتقدند که محققان شغلی کمتر علاقمند به استفاده از روش‌های کیفی مانند مصاحبه و روایت پژوهی هستند به این دلیل که روش‌شناسی کیفی یک مسئله پیچیده است.

پژوهش‌های فارسی

تحقیقات اندکی به زبان فارسی در خصوص هدایت شغلی وجود دارد که آنها نیز بیشتر بر هدایت شغلی در مدارس و معلمان تاکید شده است. شفیع‌آبادی چندین کتاب در حوزه راهنمایی و مشاوره شغلی تألیف کرده است که منبع مهمی برای تدریس است اما پژوهش تجربی در این حوزه بسیار اندک است. در ادامه به چند پژوهش اشاره می‌شود

فراهانی و همکاران (۱۳۹۲) معتقدند که دانشجویان اولین گروهی‌اند که می‌توانند در مورد مهارت‌ها و آموزش‌های خود اظهار نظر کنند بر این اساس، نظرهای این گروه در رابطه با سیاست‌گذاری دولت درباره اشتغال اهمیت ویژه دارد. هدف از این پژوهش بررسی مدیریت و سیاست‌گذاری دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی در هدایت انتظارات شغلی دانشجویان کارشناسی با تحلیل نظرهای دانشجویان ارشد این رشته بود. نتایج پژوهش نشان داد، از نظر دانشجویان کارشناسی ارشد تربیت بدنی، نقش سیاست‌گذاری دولتی بر انتظارات شغلی دانشجویان در حد زیاد، نقش سیاست‌گذاری دولتی بر رضایت شغلی دانشجویان بین متوسط تا زیاد، نقش آموزش نظری در آینده شغلی دانشجویان بین متوسط تا زیاد، نقش آموزش عملی و مهارتی در آینده شغلی دانشجویان در حد زیاد، نقش عوامل اجتماعی و فرهنگی مؤثر بر انتظارات شغلی دانشجویان بین متوسط تا زیاد و نقش عوامل اقتصادی و معیشتی مؤثر بر انتظارات شغلی در حد زیاد ارزیابی می‌شود. به‌طور کلی، نقش مدیریت و سیاست‌گذاری دانشکده‌ها و گروه‌ها تربیت بدنی در هدایت انتظارات شغلی دانشجویان بسیار مهم و حیاتی است. در پایان با عنایت به یافته‌های پژوهش، راهبرد پیشنهادی محققان به مدیریت و سیاست‌گذاری دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی عبارت است از تقسیم مسئولیت در دانشکده و گروه‌ها با سه رویکرد آموزش محور، پژوهش محور و کارآفرین.

نظری و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان "راهبردهایی برای هدایت تحصیلی و شغلی

دانش‌آموزان دوره متوسطه شهرستان سیرجان " پرسشنامه هالند را در بین دانش‌آموزان این شهرستان تست کرده‌اند و تیپ‌های شخصیتی افراد را بر اساس این آزمون استخراج کرده‌اند. محققان در این پژوهش پیشنهاد داده‌اند تغییراتی در این پرسشنامه ایجاد شود که شامل ۴ بخش فعالیت‌ها، صلاحیت‌ها، مشاغل و خود سنجی باشد. در بخش فعالیت‌ها دانش‌آموزان باید مشاغلی را که مایل به انجام آن هستند انتخاب کنند. در بخش صلاحیت‌ها فعالیت‌هایی را که به خوبی می‌توانند انجام دهند علامت بزنند و در بخش مشاغل به بررسی احساسات و نگرش‌های دانش‌آموزان نسبت به مشاغل گوناگون می‌پردازد که باید مشاغلی که به آنها علاقه دارند انتخاب کنند. پیشنهاد دیگر این پژوهش افزودن مشاغل بیشتر به فهرست مشاغل پرسشنامه هالند است که قدیمی شده است.

جمع‌بندی مباحث پژوهش حسینیان و یزدی (۱۳۷۷) همخوانی بین ویژگی‌های شخصیتی و محیط شغلی را تأیید می‌کند و نشان می‌دهد افرادی که به شغل خود علاقمند هستند همخوانی بیشتری بین تیپ شخصیتی آنان و محیط شغلی وجود دارد. این همخوانی و علاقمندی ثبات شغلی را ایجاد می‌کند زیرا تقویت‌کننده‌های انتخابی را به میزان مناسب برای فرد دریافت می‌کند. بر اساس این پژوهش، اگر سازمان‌ها و مدیران مایل به کارایی بیشتر و ایجاد و افزایش رضایت بیشتر در مورد کارکنان خود می‌باشند لازم است در انتخاب و گزینش کارکنان به امر همخوانی توجه کنند.



فصل چهارم

**مدل اجرایی و ساختار مراکز هدایت شغلی
و کاریابی تخصصی دانشگاهی**



یکی از موضوعات مهم مراکز هدایت شغلی و کاربایی تخصصی در دانشگاه‌ها مدلی و ساختاری است که بر اساس آن بتوان خدمات به ذینفعان را سازمان‌دهی کرد. در این بخش چند مدل و ساختار توضیح داده می‌شود. در ابتدا مدل ساختاری و سپس مدل ارائه خدمات مورد بررسی قرار می‌گیرد.

مدل و ساختار مرکز هدایت شغلی و کاربایی تخصصی

میشل گا و جی کینگ لی (۲۰۰۳) مراکز هدایت شغلی در چند دانشگاه مهم آمریکا را بررسی کرده‌اند و سعی کرده‌اند مدلی بر اساس این تجربیات استخراج کنند که بتوان در دانشگاه‌های کره جنوبی اجرا شود. ما نیز تلاش کردیم با توضیح و تفسیر بیشتر این مدل را برای اجرا در دانشگاه‌های ایران پیشنهاد دهیم. این مدل و ساختار عبارت است از ۷ مفهوم مهم شامل:

کارمندان

خدمات

ارزیابی شغلی

شبکه فارغ‌التحصیلان

کارگاه‌های آموزشی

اطلاع‌رسانی (تبلیغات)

امکانات

در ادامه سعی شده است هر یک از مفاهیم فوق به تفصیل توضیح داده شود.

۱. کارمندان

گا و لی (۲۰۰۳) با بررسی تجربیات دانشگاه‌های آمریکا به این نتیجه رسیده‌اند تعداد پرسنلی که

یک مرکز دارد بیشتر از هر فرمول نظری یا اندازه جمعیت دانشجویی تحت تأثیر عملکرد بودجه ریزی است. مدارک تحصیلی کارمندان شامل دارندگان مدرک دکترا، دارندگان مدرک کارشناسی ارشد، کارشناسی ارشد و خبرگان با تجربه‌ای است که فاقد مدرک تحصیلی عالی هستند. کارمندان مرکز فقط اشخاصی که مشاوه شغلی را به دانشجویان ارائه می‌دهند، نیستند بلکه هر کسی که خدمات غیرمستقیم ارائه می‌کند نیز شامل می‌شود مانند کسانی که اجرای آزمون‌های شغلی، به‌روزرسانی شبکه فارغ‌التحصیلان را به عهده دارند. علاوه بر این کارمندان این مراکز شامل پذیرش‌کنندگان و کسانی که برنامه مصاحبه را با کارفرمایان تنظیم می‌کنند، یا کتابدارانی که منابع مرتبط با شغل را معرفی می‌کنند هم می‌شود. همه این کارکنان به کیفیت و کمیت خدمات ارائه شده در مرکز کمک می‌کنند.

مشاغل تعیین شده مراکز: مدیران مراکز، معاونان و مدیران همکار، هماهنگ کننده برنامه‌ها، دانشجویان پاره‌وقت (به طور معمول کارشناسی ارشد یا دانشجویان دکتری در مشاوره)، کارورزان، متخصصان هدایت شغلی، کتابداران، هماهنگ کنندگان نمایشگاه شغلی، هماهنگی‌های استخدامی، پذیرندگان و متخصصان فناوری.

مدارک تحصیلی و تخصص کارکنان: مدیران و دستیاران یا مدیران همکار حداقل مدرک کارشناسی ارشد - غالباً در مشاوره یا روانشناسی مشاوره دارند اما بررسی‌های گا و لی نشان می‌دهد که الگوی مشخصی از مدرک تحصیلی کارکنان وجود ندارد. به‌عنوان مثال، برخی از مدیران دارای مدرک دکترا و برخی نیز دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. در مدرسه کسب‌وکار، داشتن مدرک مرتبط با تجارت یا تجربه در صنعت از اهمیت بیشتری نسبت به مدرک کارشناسی ارشد یا دکتری برخوردار است. به‌عنوان مثال، در بخش خدمات شغلی داشتن MBA احتمالاً ارزش بیشتری نسبت به داشتن دکتری در مشاوره روانشناسی دارد.



۲. خدمات

خدماتی که توسط هر ۷ مرکز شغلی مورد مطالعه گا و لی (۲۰۰۳) ارائه شده شامل موارد زیر است:

مشاوره شغلی فردی.

ارزیابی شغلی

کارگاه‌های آموزشی در زمینه جستجوی شغل و آماده‌سازی رزومه

منابع کتابخانه شغلی

مراکز مورد بررسی از چند نظر با هم متفاوت بوده‌اند: الف) اطلاعاتی که در کتابخانه شغلی مورد تأکید قرار گرفته یا تحت پوشش قرار گرفته است ب) هزینه‌هایی که دانشجویان برای ارزیابی‌های شغلی یا کارگاه‌های آموزشی و انتخاب ارزیابی‌های شغلی پرداخت می‌کردند. اما در هیچ‌یک از مراکز، خدمات مشاوره شغلی فردی هزینه‌ای ندارد. مراکز هدایت و مشاوره شغلی در دانشگاه‌های امریکا مصاحبه‌های شغلی تمرینی (ساختگی) را ارائه می‌کنند که در آن دانشجویان می‌توانند از مصاحبه تمرینی فیلمبرداری کنند و مهارت مصاحبه خود را مرور کنند و از مشاور شغلی بازخورد دریافت کنند. از جمله فعالیت‌های مهم مراکز، روابط مستمر با کارفرمایان و برگزاری نمایشگاه‌های شغلی دانشگاهی است. در مراکز مورد بررسی به دانشجویان فرصت‌هایی داده می‌شود که با این شرکت‌ها در ایام مختلف و در طول سال (اما بیشتر اوقات در ترم‌های قبل از فارغ التحصیلی) مصاحبه‌هایی داشته باشند که این مصاحبه‌ها معمولاً در دانشگاه انجام می‌شود. در بخشی از این مصاحبه‌ها، از کارفرمایان نیز خواسته می‌شود تا درباره کیفیت نامزدها و مصاحبه‌ها بازخورد دهند. این بازخورد دانشکده‌ها را در مورد نقاط قوت و ضعف دانش‌آموزان خود آگاه می‌کند و بازتاب آموزش و اثربخشی دانشکده و ارتباط آن با دنیای واقعی را نشان می‌دهد. این

امر به دانشگاه‌ها امکان می‌دهد تا دانشجویان را برای بازار کار آماده‌تر کنند.

استفاده روزافزون از فناوری اطلاعات برای ارائه خدمات شغلی در کلیه مراکز اهمیت بسیاری دارد. در مراکز هدایت و مشاوره شغلی مورد بررسی گا و لی (۲۰۰۳) رایانه‌ها برای دانشجویان در دسترس بودند که برای تهیه رزومه؛ استفاده از منابع اینترنتی؛ جستجو در بانک‌های شغلی؛ مشاغل داوطلبانه؛ کارآموزی اقدام کنند یا به وب‌سایت‌های مراکز شغلی دسترسی پیدا کنند.

۳. ارزیابی شغلی

در مراکز هدایت و مشاوره شغلی معمولاً خدمات ارزیابی شغلی ارائه می‌شود که بر اساس آن رابطه علایق، استعدادها و توانایی‌های افراد با مشاغل موجود سنجیده می‌شود. ابزارهایی برای این کار وجود دارد مانند پرسشنامه مشهور خود ارزیابی هالند (SDS) و بررسی علاقه و مهارت کمپب (CISS) در مراکز مورد بررسی علاوه بر این دو مدل ارزیابی سایر ارزیابی‌های شغلی که معمولاً مورد استفاده قرار می‌گرفت شامل پرسشنامه اهمیت مینسوتا (MIQ)، پرسشنامه فاکتورهای شغلی (CFI)، انواع کارتهای شغلی و ارزیابی‌های شغلی با کمک رایانه مانند سیستم راهنمایی تعاملی و اطلاعات به علاوه (SIGI+) در رشته‌هایی مانند مشاوره و روان‌شناسی مدل‌های متفاوتی از این پرسشنامه‌ها وجود دارد که می‌توان از آنها بهره گرفت.

۴. شبکه‌های فارغ التحصیلان

شبکه‌های فارغ‌التحصیلان به‌ویژه شبکه‌های فارغ‌التحصیلان کارفرما در دانشگاه‌ها اهمیت زیادی دارند. در برخی دانشگاه‌های ایران شبکه‌های فارغ‌التحصیلان توسعه یافته وجود دارد اما کمتر از آنها برای ارائه خدمات شغلی استفاده می‌شود و بیشتر گردهمایی‌های سالانه برگزار می‌کنند. در ۷ مرکز دانشگاهی که گا و لی در آمریکا بررسی کرده‌اند از فارغ‌التحصیلان برای خدمات متعدد به دانشجویان استفاده می‌کنند. برخی به‌عنوان مربی مشغول به‌کار هستند، برخی فارغ

التحصیلان فرصت‌های شبکه سازی را فراهم می‌کنند و تعدادی هم سخنرانی‌ها و کارگاه‌ها ارائه می‌دهند. از نکات جالب در مراکز هدایت و مشاوره شغلی دانشگاه‌های مورد مطالعه این است که دانشجویان معمولاً قبل از فارغ‌التحصیلی، مورد بررسی قرار می‌گیرند تا تمایل خود را برای مشخص کردن کارکردهایی خدمات شغلی اعلام کنند (برای مثال، مربی، سخنران، اطلاع‌رسانی و غیره). در مراکزی که گاه و لیبازدید کرده‌اند مسئولیت شغلی مدیریت و به روزرسانی شبکه فارغ‌التحصیلان به طرق مختلف توسط یک دستیار، مدیر، مشاور یا یک کارمند اداری یا دانشجویی صورت می‌گرفت که تنها وظیفه آنها اجرای شبکه بود.

مفهوم شبکه‌های فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در ایران به خوبی توسعه نیافته است و اگر در دانشگاهی راه‌اندازی شده است در خدمات شغلی مورد استفاده قرار نمی‌گیرند. کار ایجاد بانک اطلاعاتی به‌روز فارغ‌التحصیلان، حفظ سوابق تماس و درخواست مشارکت برای کمک به دانشجویان در فرآیند مشاوره شغلی کار مهمی است. وقتی اهمیت روابط و شبکه‌سازی را در فرهنگ ایران در نظر بگیریم بهره‌مندی از شبکه فارغ‌التحصیلان برای هدایت شغلی باید به‌عنوان فرصتی عالی در نظر گرفته شود. در دانشگاه‌های ایران باید از مرحله راه‌اندازی شبکه فارغ‌التحصیلان عبور کرد و به سمت هدایت این شبکه و توسعه آن در راستای ارائه خدمات شغلی به دانشجویان حرکت کرد.

۵. کارگاه‌های آموزشی

بدیهی است کارگاه‌های شغلی که توسط این مراکز ارائه می‌شود باید بسیاری از موضوعات شغلی را در مراحل مختلف تصمیم‌گیری شغلی پوشش دهد که در سه سطح می‌توان قرار داد: الف) کارگاه‌های آموزشی برای کمک به دانشجویان در شناسایی و انتخاب رشته‌های تحصیلی و بازار و مسیرهای شغلی و منافع شغلی بر اساس نوع رشته

ب) کارگاههای آموزشی که مهارتهایی برای به دست آوردن تجربه کار و مصاحبه های شغلی توسعه می دهند.

ج) در مراحل بعدی، کارگاههایی در مورد رزومه نویسی و نامه های درخواست شغل، تحقیق در مورد کارفرمایان، شبکه سازی و مصاحبه شغلی موفق ارائه می شود.

نمونه هایی از مباحث کارگاهی شامل موارد زیر است: انتخاب یک نماینده عمده؛ استراتژی های جستجوی شغل؛ برنامه ریزی شغلی موفق؛ فرصت های تحصیلات تکمیلی؛ تغییر شغل؛ تسلط بر بازار MBA؛ جستجوی شغل اینترنتی؛ تکنیک های مصاحبه شغلی؛ درخواست شغلی و رزومه؛ شبکه سازی؛ کارگاه های آداب معاشرت و ارتباطات و مذاکره؛ تکنیک های مصاحبه.

شاید در برخی مواقع اینگونه تلقی شود که مراجعه به مراکز هدایت و مشاوره شغلی به دلیل برچسب منفی مانع حضور دانشجویان می شود علیرغم اینکه به دنبال کمک هستند. برای رفع این چالش نیاز است فعالیتهای کارآموزی و کارگاههای آموزشی بیشتر مورد توجه قرار گیرد و همچنین با معرفی متخصصان مرکز به دانشجویان و ارتباط متقابل و دو سویه بین کارکنان و دانشجویان، اهمیت خدمات مشاوره ای و هدایت شغلی را بیان کرد. تبلیغات خلاقانه که توجه دانشجویان را به خود جلب می کند احتمالاً مخاطبان بیشتری را جذب می کند.

۶. اطلاع رسانی (تبلیغات)

بر اساس تحقیق گا و لی (۲۰۰۳) روشهایی که برای تبلیغ خدمات و برنامه های مرکز هدایت شغلی استفاده می شود شامل رسانه های چاپی (به عنوان مثال، بروشورها، آگهی ها، مجله دانشجویی، تابلو راهنمای مرکز) رویدادهای منظم (به عنوان مثال، نمایشگاه تحصیلات تکمیلی، نمایشگاه کار) است. فعالیتهای مرکز حرفه ای معمولاً در تابلوهای اعلانات در خارج از مراکز و دانشگاه و به طور فزاینده ای از طریق اینترنت منتشر می شد. برخی مراکز از استراتژی های خلاقانه

بازاریابی مانند ارائه تی‌شرت‌های رایگان، شام‌های اختصاصی، کتابچه‌های راهنمای کار عملی یا تابلوی راهنماها استفاده می‌کنند. این دو محقق به نمونه‌ای از تبلیغات یکی از مراکز هدایت شغلی دانشگاهی در آمریکا اشاره می‌کنند که جالب است. یک مرکز اخیراً یک دستگاه پاپ کورن قدیمی خریداری کرد و یک بعد از ظهر پاپ کورن درست کرد و گفته می‌شود که دانشجویان برای پاپ کورن رایگان به این مرکز کشیده شده‌اند اما با مراجعه به این مرکز خدمات شغلی نیز دریافت کرده‌اند. هدیه نیز می‌تواند یک اقدام تبلیغی مناسب باشد مانند دفترچه‌های یادداشت، قلم و سایر لوازم التحریر که دارای اطلاعات و برنامه‌های مرکز شغلی بودند که روی آنها درج شده است.

اطلاعات مربوط به هر مرکز هدایت شغلی می‌تواند در قالب پلت‌فرم‌های اینترنتی ارائه شود. محتویات وب سایت معمولی عبارتند از: معرفی مرکز، کارمندان، خدمات، کارگاهها و پیوندهای مربوط به منابع شغلی. نمونه‌هایی از منابع شغلی قابل دسترسی در وب سایت در این مرکز عبارتند از: سیستم استخدام رایانه‌ای، تنظیم مصاحبه‌های آزمایشی؛ دسترسی به بانکهای اطلاعاتی کارفرمایان یا فارغ التحصیلان و ثبت نام در سمینارها و کارگاهها. نمونه‌هایی از منابع قابل دسترسی در وب سایت که کاربران را با منابع شغلی خارج از مرکز پیوند می‌دهد عبارتند از: پیوندها به مراکز خدمات شغلی، پیوندها به بانکها و بانکهای اطلاعاتی دولتی و ملی، پیوندهایی به منابع کتابخانه شغلی مانند راهنماها، کتابهای درسی و کتابهای مرجع که بر روی اینترنت بارگذاری شده‌اند و حتی ارزیابی‌های شغلی خودشناسی که رایگان و یا مبتنی بر هزینه است.

۷. امکانات مرکز

گا و لی (۲۰۰۳) می‌نویسند مقوله‌ای که بیشترین واریانس در مراکز شغلی که از آنها بازدید کردیم، داشت اندازه، جا و امکانات و تسهیلات بود. برخی مراکز در یک ساختمان واقع شده است

و سایر خدمات امور دانشجویی را نیز در خود جای داده است. این مراکز شغلی دارای فضاهای جداگانه برای مشاوره و اطلاعات شغلی، خدمات کارآموزی، خدمات اشتغال، تحقیق و توسعه و کلاسهای آموزشی اضافی برای سمینارها و کارگاهها، فضای اطلاع رسانی شغلی شامل کتابخانه شغلی، پذیرندگان و میزهای کمک، دفاتر کارمندان، ارسال اطلاعات مربوط به کارفرمایان و فرصت‌های شغلی، یک اتاق صوتی و تصویری، سایت رایانه راهنمایی شغلی با ۱۰ دستگاه رایانه و یک اتاق انتظار بودند. فضای خدمات کارآموزی دارای دفاتر کارکنان، اتاقهای مصاحبه، میز اطلاعات و سایت رایانه کارآموزی بود. فضای خدمات اشتغال توسط دفاتر کارمندان، میز اطلاعات، اتاق انتظار مصاحبه، سالن استخدام و ۱۴ اتاق مصاحبه برگزار می‌شود. یک کتابخانه و اتاق کنفرانس، یک اتاق جلسات و یک آزمایشگاه تحقیقاتی و رایانه‌ای با سه رایانه. صرف نظر از اینکه مراکز چقدر فضای فیزیکی داشته باشند دو مؤلفه مهم وجود دارد که باید مد نظر باشد.

الف) طراحی ظاهری هر مرکز به‌عنوان یک مرکز هدایت شغلی که باید جذاب و کارکردی باشد. ب) فضا به گونه‌ای باشد که خدمات شغلی جامعی را به دانشجویان ارائه دهد. براین اساس ساختار و امکانات در مراکز هدایت شغلی دانشگاهی مناسب و مفید به گونه‌ای است که دانشجویان بتوانند:

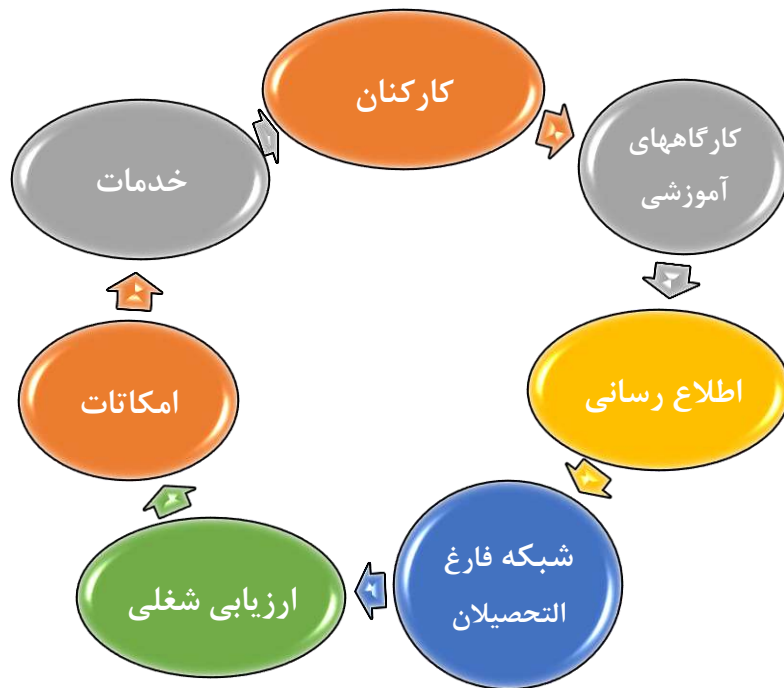
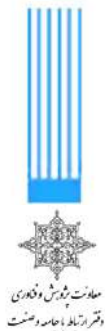
الف) پاسخی به نیازها و دغدغه‌های شغلی بیابند (ب) در صورت لزوم از راهنمایی شغلی به کمک رایانه یا آزمون‌ها برخوردار شوند (ج) از منابع کتابخانه‌ای و اینترنتی شغلی برای تحقیقات شغلی و بازار کار استفاده کنند (د) از فرصتهای ارتباط با فارغ التحصیلان برای شبکه‌سازی بهره مند شوند (ه) از جلسات و کارگاه‌ها بهره ببرند؛ (و) با کارفرمایان در مرکز هدایت شغلی ملاقات و مصاحبه داشته باشند.

در حالی که نگرانی‌های شغلی برای دانشجویان مشکل اساسی است به نظر می‌رسد کمتر کسی



می‌داند که چگونه به دنبال هدایت و مشاوره شغلی یا جستجوی شغل باشد. بنابراین نباید تصور کنیم که هدایت و مشاوره شغلی به اندازه کافی توسط دانشجویان قابل درک است. اما ایجاد و توسعه مراکز هدایت شغلی و کاربایی تخصصی می‌تواند به دانشجویان در مورد چگونگی پیشرفت شغلی کمک کند. اگر دانشجویان مفاهیمی مانند هدایت و مشاوره شغلی را درک نکنند احتمالاً خدمات این مراکز ناشناخته باقی می‌ماند یا ناخواسته از این مراکز فقط برای "یافتن شغل" استفاده می‌کنند و در نتیجه مراکز هدایت شغلی را به عنوان "دفاتر اشتغال" در نظر می‌گیرند. علاوه بر این، اگر هدایت و مشاوره شغلی جایگاه بیشتری در نظام آموزش ابتدایی و متوسطه ایران ایفا کند، شاید دانشجویان در آموزش عالی با خدمات هدایت و مشاوره شغلی بسیار بیشتر آشنا شوند و عادات تحقیق شغلی، اکتشاف و تصمیم‌گیری را توسعه دهند.

مدل پیشنهادی برای ساختار مراکز هدایت شغلی و کاریابی تخصصی دانشگاهی



نکات مهم

۱. مشتری محوری باید مشخصه اصلی مرکز باشد. در این مراکز بر ارائه خدماتی که پاسخگوی نیازهای دانشجویان باشد و همچنین آموزش کارکنان برای ارائه خدمات با کیفیت، به عنوان بخش اساسی خدمات به مشتریان باید تأکید شود. می توان از اصول مطرح شده علمی برای کنترل کیفیت و خدمات شغلی به مشتری (دانشجویان) بهره برد.
۲. کار این مراکز شغلی فقط محدود به هدایت تحصیلی و شغلی دانشجویان نیست بلکه به دانشجویان کمک می کند تا مهارت های پایه و اساسی برای یک زندگی بهتر را بیاموزند و حتی مهارت های کار و زندگی را توسعه دهند.
۳. لازم است مراکز شغلی خدمات خود را به فارغ التحصیلان گسترش دهند.

۴. با توجه به نقش روزافزون کار در زندگی افراد و پیشرفت حرفه‌ای، این مراکز نقش مهمی ایفا می‌کنند.

۵. مراکز هدایت شغلی و کاریابی تخصصی به منظور تسهیل شناخت خود و درک موقعیت خود در دنیای کار طراحی شده‌اند اما این مراکز در عین حال باید مشارکت خانواده و دوستان را در این فرایند تشویق کنند. شبکه روابط قوی افراد (خانواده و دوستان و آشنایان نزدیک) انگیزه قوی برای کمک شغلی به افراد دارند. در فرآیند شغلی هم می‌توان از افراد با تجربه در دنیای کار و متخصصان برنامه‌ریزی شغلی و هم از دوستان و خانواده استفاده کرد.

۶. این واقعیت باید مورد توجه قرار گیرد که ایران مانند کشورهای دیگر مرتباً در معرض نوسانات اقتصادی جهانی و داخلی است. عوامل اقتصادی اغلب نیازهای نیروی کار را دیکته می‌کنند و رکود اقتصادی اغلب انتخاب شغلی را محدود می‌کند. گاهی اینگونه تلقی می‌شود که انتخاب شغل در شرایط اقتصادی ایران یک توهم است و بنابراین کمک به افراد برای یافتن هر شغلی باید اولویت داشته باشد.

۷. توجه به تکنولوژی‌های اطلاعاتی و مجازی. هنگامی که فضای ارائه خدمات محدود است، دامنه بینهایت اینترنت راه دیگری را برای خدمات فراهم می‌کند. مراکز هدایت شغلی در بسیاری از دانشگاه‌ها به این تشخیص رسیده‌اند که اینترنت به‌عنوان منبع اطلاعات شغلی و شیوه انتخاب تحقیقات اطلاعات شغلی برای بسیاری از دانشجویان تبدیل شده است. امکان ارائه خدمات شغلی دانشجویان به‌طور کامل از طریق وب سایت، به هدف بسیاری از مراکز شغلی تبدیل شده است. اثربخشی هدایت شغلی در اینترنت همچنین به صحت اطلاعات ذخیره شده در وب سایت‌ها و فضای مجازی و کوشش وب مسترها برای به روز نگه داشتن آنها بستگی دارد.

تأثیر فرهنگ بر هدایت شغلی

کلیشه شغلی - که اغلب افراد تمایل دارند پزشک شوند - ممکن است یک عامل شناخته شده در فرآیند تصمیم‌گیری شغلی در فرهنگ ما باشد. کلیشه‌های جنسیتی نیز ابعاد دیگری به پیچیدگی هدایت و مشاوره شغلی می‌بخشد به این معنا که سنت و ارزشهایی که نقش زنان را در جامعه مشخص می‌کند ممکن است فشار بیشتری را بر زنان وارد کند تا مسیرهای خاص زندگی و شغلی را دنبال کنند و زنان را محدود به مشاغل خاصی کند بر این اساس کار هدایت و مشاوره شغلی مربوط به مردان است. این تلقی وجود دارد که ادبیات مربوط به پیشرفت شغلی درباره زنان ایرانی کاربردی نیست. اما برای درک کامل‌تر از نیازها و علایق و ارزشهای دانشجویان به‌ویژه دختران باید از کلیشه‌ها جدا شد و بررسی‌های دقیق‌تری انجام داد. مراکز هدایت شغلی و کاربایی تخصصی محل مناسبی برای پرداختن به این مسائل است.

نتیجه اینکه مرکزی که به طور نظامند خدمات مربوط به هدایت و مشاوره شغلی، کاربایی و پیشرفت شغلی را برای دانشجویان ارائه دهد به آنها کمک می‌کند تا پیچیدگی‌های انتخاب و پیشرفت شغلی را درک کنند و از طرفی دانشگاه‌ها می‌توانند با بهره‌گیری از متخصصین و خبرگان دانشگاهی و صنعت به طور مؤثر مشاوره و توسعه خدمات شغلی انجام دهند که از این طریق ارتباط بیشتری با جامعه برقرار کرده و در راستای کاهش مسائل جامعه گام بردارند. نکته مهم این است که در ارائه خدمات متعدد شغلی باید به اقتصاد کشور در سطح کلان، هویت فرهنگی و ملی، سیستمهای آموزشی و ساختار سیاسی و اجتماعی توجه کرد.



مدل شرح وظیفه و مؤلفه‌های خدمت در مراکز هدایت شغلی و کاربایی تخصصی

مدل اجتماع محور

چگونه می‌توان خدمت هدایت و کاربایی ارائه کرد. مشاوران و متخصصان هدایت شغلی چگونه می‌توانند خدمت کارآمد و مؤثری ارائه کنند آنها چه وظایفی برای شروع کار دارند؟ مشاوران و متخصصان شغلی چه مؤلفه‌هایی را باید مورد توجه قرار دهند؟ تامل مدلی هفت مرحله‌ای را برای توسعه وظایف هدایت و مشاوره شغلی ارائه کرده است. مدل تامل مدلی مفهومی است برای شناخت بهتر وظایف هدایت و مشاوره شغلی. این مدل می‌تواند باعث تفکر و تامل درباره وظایف و ارائه خدمت مناسب و کارآمد شغلی شود. مؤلفه‌ها و مراحل عبارتند از:

۱. ایجاد فرصت، ساختار و دسترسی

هدف مؤلفه اول در نظر گرفتن زمینه و مکان خاصی است به منظور تعامل با مردم به منظور به دست آوردن دانش دقیق درباره آنها، نیازهایشان، چالشها و تجربیات و احساساتی که درباره مشاغل و حرفه‌ها دارند. در اینجا بحث ارتباط و تعامل با جامعه (ذی نفعان) و تأسیس ساختار مبتنی بر همکاری مطرح می‌شود. در گام اول کارکنان، مدیران و مربیان باید جامعه را خوب بشناسند و نیازها، خواست‌ها و ترجیحات افراد را درک کنند. به عبارتی تعامل دوسویه با گروه‌های مختلف اجتماعی گام نخست و مؤلفه اول وظیفه و ارائه خدمت مؤثر هدایت شغلی است.

۲. ورود به جامعه و افزایش بینش و آگاهی

از نظر تامل مدلی ارائه‌دهندگان خدمت هدایت و مشاوره شغلی باید در مورد سؤالات و چالش‌های زیر تأمل کنند.

الف) چگونه باید در جامعه حضور پیدا کنند؟

ب) دست اندکاران هدایت و مشاوره شغلی چه فرصت‌هایی باید برای تعامل غیر رسمی با ذی

نفعان و افراد جامعه ایجاد کنند؟

بر اساس پژوهش تامسن روش‌هایی وجود دارد که متخصصان هدایت شغلی با استفاده از آنها می‌توانند دید خود را نسبت به نیازها و فرصت‌هایی شغلی در جامعه افزایش دهند از جمله رسانه های اجتماعی، کاوش در محیط‌های شغلی و حضور در صنعت و دانشگاه.

بنابراین همه کسانی که در مراکز ارائه دهنده خدمات شغلی به نحوی مشغول فعالیت هستند نیازمند برقراری ارتباط و تعامل با گروه‌های مختلف اجتماعی، اصناف، صنایع و ... هستند تا بر اساس آن بینش وسیع‌تری نسبت به شغل به دست آورند. در این میان لازم است روندهای زیر طی شود:

-شناخت سایر ارائه‌دهندگان خدمات شغلی

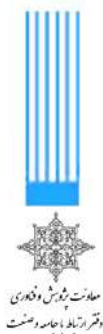
-برقراری و حفظ تماس و تعامل با خدمات‌دهندگان شغلی و جستجوکنندگان شغل برای کسب اطلاع دقیق از نحوه دسترسی به سرویس ارائه خدمت، مدت زمان، هزینه و نحوه مراجعه.

-ایجاد پیوند و ارتباط با نیازهای فرد و خدماتی که باید ارائه شود.

بر این اساس در مرحله دوم مدیران، کارشناسان و متخصصین هدایت شغلی با تعامل و ارتباط دو سویه با گروه‌های مختلف اجتماعی اطلاعات و بینش جامعی درباره خدمات‌دهندگان و گیرندگان خدمات شغلی، زمان و هزینه آشنا می‌شوند.

۳. ارائه هدایت و مشاوره شغلی اجتماع محور

متخصصان و کارشناسان هدایت و مشاوره شغلی باید با تمهیداتی نهادی و ساختاری مختلف که در جامعه وجود دارد آشنا شوند و همچنین لازم است در فعالیتهای اینچنینی مشارکت داشته باشند. کارکنان این مراکز از طریق حضور در اجتماع و گفتگو با گروه‌های مختلف اجتماع با مبنای نهادی برای ارائه خدمات شغلی آشنا می‌شوند. کارشناسان مرکز علاوه بر آشنایی با استانداردهای



هدایت و مشاوره شغلی و دانش آکادمیک لازم است از مهارت‌هایی مانند گوش دادن فعال و توجه مثبت به مخاطب و مشتری و همدلی و همراهی برخوردار باشند. از طریق گفتگو و تعامل اجتماع محور چندین هدف محقق می‌شود:

الف) چشم انداز و بینش وسیع‌تری از خدمات شغلی به دست می‌آید

ب) مهارت ارائه دهندگان هدایت و مشاوره شغلی افزایش می‌یابد.

ج) از تمامی منابع موجود در جامعه استفاده می‌شود.

بر این اساس کارشناسان و متخصصان هدایت و مشاوره شغلی از طریق گفتگو و تعامل جامعه محور، موقعیت‌ها و منافع شغلی را بهتر می‌شناسند و در اختیار ذی‌نفعان قرار می‌دهند.

۴. کشف پتانسیل‌ها و توانمندی‌ها در موقعیت هدایت و مشاوره شغلی

مولفه چهارم با تأکید بر توسعه فعالیت‌های هدایت شغلی، برنامه‌ها، خدمات و شیوه‌های لازم برای شناخت جامعه و نیازهای آن و منابع با تشویق اکتشاف پتانسیل‌ها در موقعیت‌های راهنمایی تأکید می‌کند. فعالیت‌های خاص غالباً بر اساس نیاز افراد انجام می‌شود. این نیازهای مشخص شده برای راهنمایی شغلی گاهی اوقات گروه‌های خاصی مانند دانشجویان را هدف قرار می‌دهد. متخصصان و مشاوران شغلی بینش حرفه‌ای در مورد هدف و معنی بالقوه و تأثیر فعالیت‌ها، تئوریها و مدل‌های مختلف هدایت شغلی دارند و بنابراین قادر است در مورد مزایای احتمالی شرکت کنندگان سخن بگویند. این بدان معنا نیست که افراد لزوماً نیاز به فعالیت‌های مشاوره شغلی را حس می‌کنند، به‌ویژه در جوامعی که تجربه کمی یا هیچ تجربه قبلی در زمینه فعالیت‌های هدایت شغلی ندارند. پتانسیل هدایت شغلی مؤثر تنها در صورتی تحقق می‌یابد که فعالین هدایت و مشاوره شغلی با افراد جامعه در ارتباط باشند. بنابراین، اکتشاف پتانسیل هدایت شغلی در حالی صورت می‌گیرد که کارشناسان و متخصصان هدایت شغلی به همراه اجتماعات شرکت کنندگان،

جامعه را کاوش می‌کنند، با آنها صحبت و به سخنان آنها گوش می‌دهند.

پس لازم است کارشناسان و متخصصان هدایت شغلی از الگوی بازخورد در جامعه استفاده کنند.

اکتشاف در مورد پتانسیل هدایت نیاز دارد که متخصص و کارشناس بتواند از فرضیات و ارزشها

و استانداردهای آموخته شده قبلی فاصله بگیرد و به جامعه گوش دهد. برای درک تجارب و معنی

زندگی افراد، کارشناس دائماً با اجتماعات سروکار دارد. سؤالات پیشروی متخصصان و کارشناسان

هدایت و مشاوره شغلی عبارتند از:

چگونه می‌توان فهمید که افراد در رابطه با امکان تحصیل و کار، موقعیت‌های خانوادگی، تصویر

خود و غیره چه ویژگی‌هایی دارند؟

چگونه می‌توانم نگرانی‌های آنها را درک کنم؟

چه تعداد سؤال و مسأله مشترک است؟

با فعالیتهای جامعه، فعالیتهای مربوط به راهنمایی شغلی یا فعالیتهایی که با سایر متخصصان در

داخل یا خارج از این جامعه انجام می‌شود، کدام مسائل، سؤالات و مشکلات قابل رفع است؟

چگونه می‌توانم به داستانهای موفقیت گوش دهم؟

ایده‌های آنها در مورد زندگی خوب چیست؟

آیا شرکت‌کنندگان ایده‌هایی برای فعالیت دارند؟

چگونه می‌توان فعالیتهایی هدایت شغلی برای افراد مختلف سازمان‌دهی کرد؟

۵. تصمیم‌گیری در مورد فعالیتهای هدایت شغلی

عنصر بعدی مربوط به تأمل در مورد نحوه انتخاب و تصمیم‌گیری در مورد فعالیتهای هدایت شغلی

است. هدف از جامعه محوری در هدایت شغلی توجه به زمینه، استفاده از منابع جامعه و ایجاد

مبادله و پشتیبانی جمعی و تقویت امکانات جدید برای اقدام در رابطه با آموزش و کار است. براساس

مشارکت و گفتگو در یک جامعه معین، بیان صریح یا ضمنی ایده‌ها برای فعالیت‌ها و اکتشاف پتانسیل هدایت، متخصصان و کارشناسان هدایت شغلی تصمیم می‌گیرند که چه نوع فعالیت‌های راهنمایی را باید ارائه دهند. این تصمیم باید مضامین و فعالیت‌های پیشنهادی شرکت‌کنندگان و همچنین فعالیت‌هایی را که مشاور حرفه‌ای بر اساس قضاوت حرفه‌ای می‌داند در نظر بگیرد. فعالیت‌هایی که توسط شرکت‌کنندگان یا توسط متخصصان و کارشناسان هدایت و مشاوره شغلی ارائه می‌شود ممکن است در ابتدا توسط سایر شرکت‌کنندگان در جامعه قابل درک یا مرتبط تلقی نشود. پس لازم است فعالیت‌های مشارکتی و مذاکره و در نظر گرفتن نیاز همه شرکت‌کنندگان برای دیدن اینکه فرصتی برای بحث و گفتگو در مورد ایده‌ها وجود دارد، تنظیم شود.

۶. برنامه‌ریزی، اجرا و توسعه

پس از ملاحظات فوق در مورد چگونگی تصمیم‌گیری در مورد فعالیت‌های هدایت شغلی اکنون به چگونگی توسعه، برنامه‌ریزی و اجرای این فعالیت‌های هدایت شغلی پرداخته می‌شود. برای برنامه‌ریزی، اجرا و توسعه فعالیت‌های هدایت، راهنمایی و مشاوره شغلی لازم است برای موارد زیر پاسخ‌هایی فراهم شود

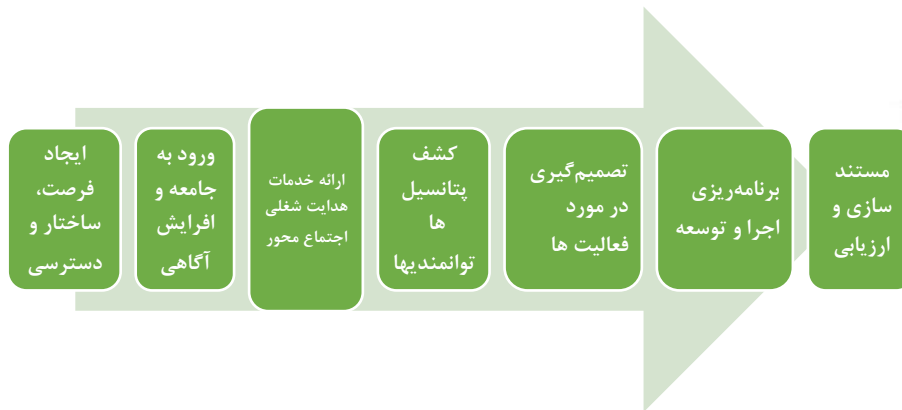
- ارتباط فعالیت‌ها با مخاطبین (چه کسانی، چرا و چگونه)
- چگونه شرکت‌کنندگان از یک فعالیت مطلع یا ثبت‌نام می‌کنند
- مکانی که فعالیت هدایت شغلی در آن انجام می‌شود
- محتوای فعالیت‌ها
- زمان انجام فعالیت‌ها
- مواد مورد نیاز برای انجام فعالیت‌ها
- توافق نامه با سایر متخصصین و نهادها و سازمانهای همکار

حضور در جامعه، درگیر شدن در گفتگوها، کاوش در پتانسیل‌ها، به دنبال برقراری ارتباط و تعامل بودن، اساس فعالیت متخصصین و کارشناسان هدایت و مشاوره شغلی است. بنابراین به دست اندرکاران هدایت شغلی توصیه می‌شود که در میدان جامعه حضور داشته باشند.

۷. مستندسازی و ارزیابی

مستند سازی و ارزیابی فعالیت‌های هدایت شغلی هم در جوامع و هم در جلسات اهمیت دارد. پس یافتن شیوه‌های مستندسازی و ارزیابی فعالیتها نیز مهم است. از نظر تامسن (۲۰۱۷) در مستند سازی می‌توان به این موارد پرداخت با چه کسی صحبت کردم؟ من به کی گوش کردم؟ جایی که؟ چه گفته شد؟ چه ایده‌هایی برای فعالیت‌ها / مضامین مهم / مشکلات / موانع ناشی از این برخورد وجود دارد؟ این یادداشت‌ها می‌توانند به عنوان پایه‌ای برای مستندسازی فعالیت‌ها در مرحله بعدی عمل کنند. ارزیابی همچنین می‌تواند در ارتباط، سود و معناداری فعالیت‌های مختلفی باشد که کارشناسان هدایت و مشاوره شغلی و شرکت کنندگان برای تشخیص نیازها و هماهنگی رشته تحصیلی و شغل انتخاب کرده‌اند. در بحث ارزیابی به این سوالات پاسخ داده می‌شود آیا روشهای دیگری برای سازماندهی و ارزیابی و روشهایی که در حال حاضر استفاده می‌شود، وجود دارد. چگونه می‌توان ارزیابی را به گونه ای انجام داد که اثربخشی فعالیت‌ها بیشتر شود؟ چه نوع جدیدی از تمرین و سؤالهای ارزیابی وجود دارد؟

مدل شرح وظیفه متخصصان و مشاوران هدایت شغلی (مدل جامعه محور)



نتیجه اینکه مدل تامسن (۲۰۱۷) نشان می‌دهد که ارتباط و تعامل با گروه‌های مختلف اجتماعی برای اهداف هدایت شغلی، امکان توسعه فعالیت‌های هدایت شغلی را فراهم می‌کند و می‌تواند منابع جامعه را برای این کار فراهم و فعال کند. بر مبنای این الگو ایده هدایت شغلی به‌عنوان یک تمرین جمعی است که در آن افراد می‌توانند برای تجزیه و تحلیل وضعیت خود با نیروهای متخصص در زمینه هدایت شغلی به یکدیگر بپیوندند و بر اساس این بینش‌ها فرصت‌های جدیدی را در رابطه با مشارکت تحصیلی یا شغلی خود در آینده ایجاد کنند. لازم است روش هدایت شغلی به نفع شرکت‌کنندگان تغییر کند. به نظر می‌رسد متخصصین و کارشناسان هدایت شغلی برای چند ساعت یا یک روز در هفته از دفاتر خود خارج شوند تا هدایت شغلی را در اجتماعاتی که ممکن است در وهله اول با این خدمت آشنایی ندارند معرفی کنند و از جامعه بیاموزند.

مدل منابع شغلی: یک چارچوب یکپارچه برای مدیران و مشاوران مراکز هدایت شغلی
هیرشی (۲۰۱۲) با بررسی الگوها و نظریه‌های هدایت شغلی پیشنهاد کرده است که چهار دسته از منابع مهم را می‌توان برای مدیریت و هدایت شغلی استفاده کرد. این منابع عبارتند از:

✓ منابع سرمایه انسانی

✓ منابع اجتماعی

✓ منابع روانی

✓ منابع هویتی.

این منابع برای تصمیم‌گیری شغلی شخصی و مدیریت شغلی مورد استفاده قرار می‌گیرد. بر اساس چارچوب هیرشی استفاده از منابع مختلف که در شخص و محیط او قرار دارد برای پیشرفت مثبت شغلی ضروری است. منابع را می‌توان اینگونه تعریف کرد: آن دسته از اشخاص که به طور متمرکز در جای خود ارزش دارند یا به عنوان ابزاری برای دستیابی به اهداف با ارزش مرکزی عمل می‌کنند.

منابع سرمایه انسانی: منابع سرمایه انسانی می‌تواند به عنوان توانایی فرد در تحقق انتظارات عملکرد برای مشاغل معین تعریف شود. منابع انسانی شامل عواملی مانند آموزش، تجربه و توانایی شناختی در گروه وسیع‌تری از دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و سایر خصوصیات مرتبط با کار قرار می‌گیرند. منابع اطلاعاتی موجود بطور غیرمستقیم در این دسته قرار می‌گیرند زیرا می‌توانند دانش و توانایی‌های یک فرد را ارتقا دهند.

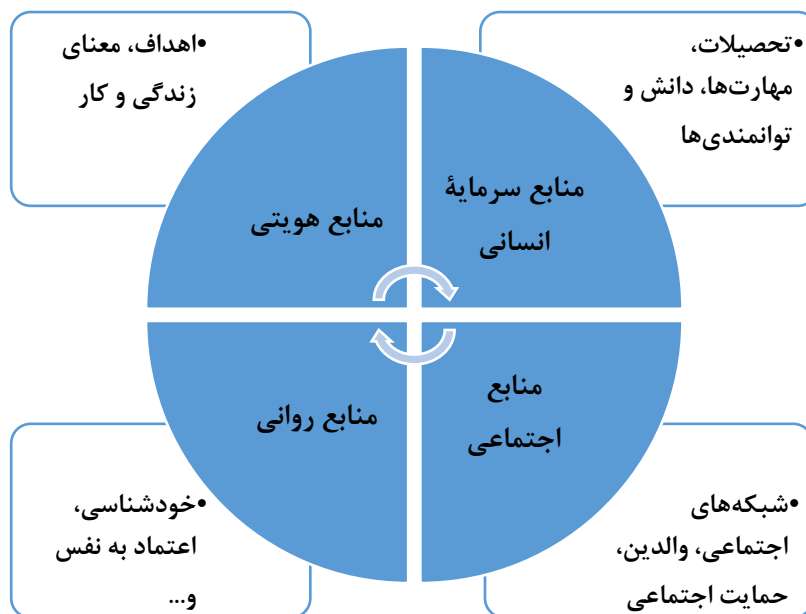
منابع اجتماعی: در بیشتر مواقع تحت عنوان سرمایه اجتماعی نامگذاری می‌شود. محتوا و ساختار شبکه روابط اجتماعی افراد بسیار اهمیت دارد. در دسترس بودن و ویژگی‌های یک مربی یکی از اشکال برجسته سرمایه اجتماعی است. اخیراً، سرمایه اجتماعی نیز از نظر توسعه شبکه فردی مورد توجه بیشتری قرار گرفته است که می‌تواند با توجه به ساختار و تنوع آن مشخص شود. این منبع نشان می‌دهد که عوامل اجتماعی تاثیر مهمی در مدیریت و هدایت شغلی دارد.

منابع روانشناختی: این منابع به خصوصیات و حالات مثبت روانشناختی مانند شناخت، انگیزه و

تأثیر فرد اشاره دارد که در زمینه‌های مختلف و بطور خاص در رابطه با شغل تعمیم داده می‌شوند. از این‌رو، منابع روانشناختی بر توسعه شغلی تأثیر می‌گذارد و بر ویژگی‌های بیشتری مانند ویژگی‌های عصبی، برونگرایی با وجدان بودن، باز بودن در تجربه و ارزیابی خود تأکید دارد.

منابع هویت شغلی: منابع هویت شغلی منابع مرتبط با آگاهی شخصی از خود، علایق شغلی، توانایی‌ها، اهداف و ارزشهای شخصی، اهمیت کار نزد شخص و ساختار معانی است که با چنین خودپنداره‌هایی در ارتباط هستند. در محور هویت شغلی این سؤال مطرح است، "من کی هستم و کار من برای من چه معنایی دارد؟" از این‌رو، منابع هویت شغلی را می‌توان از منابع روانشناختی متمایز کرد به این معنا که آنها به طور خاص به چگونگی دیدگاه آگاهانه شخص نسبت می‌دهند.

مدل منابع چهارگانه برای هدایت و مشاوره شغلی



در مدل هیرشی، این چهار منبع به عنوان یک کل، یک الگوی منابع یکپارچه هستند که در پیشبرد هدایت شغلی در کنار هم کار کنند. به این ترتیب، به منظور دستیابی به هدایت و مدیریت شغلی موفق، به هر چهار منبع نیاز است و فقدان در یک منبع را نمی‌تواند به سادگی با یک منبع دیگر جبران کرد. در حالی که هر منبع منحصر به فرد است اما آنها از یکدیگر مستقل نیستند بلکه در عوض در طول زمان و با هم مرتبط هستند. منابع حالت تجمیعی دارند به طوری که فردی که منابع بیشتری در یک حوزه دارد (به‌عنوان مثال، سرمایه اجتماعی) در سایر حوزه‌ها نیز منابع بیشتری خواهد داشت. چارچوب ارائه شده در اینجا به طور خاص نشان می‌دهد که برای مدیریت و هدایت شغلی باید چهار منبع را توسعه داد. علاوه بر این، متخصصان و مشاوران شغلی باید از سرمایه‌گذاری در یک منبع برای توسعه دیگری مورد استفاده قرار دهند. به‌عنوان مثال افراد با درک واضح‌تری از اینکه چه کسی هستند و چه می‌خواهند ("دانستن دلیل") آسانتر شبکه‌های اجتماعی ("دانستن با چه کسی") را می‌سازند و دانش مربوطه ("دانستن چگونه") را به دست می‌آورند زیرا ابتکار عمل را با هدف بیشتر نشان می‌دهند. به همین ترتیب، وجود شبکه‌های اجتماعی ("دانستن با چه کسی") می‌تواند از طریق مدل‌های نقش موجود، توسعه یک هویت حرفه‌ای ("دانستن دلیل") را تسهیل کند و امکان جمع‌آوری دانش حرفه‌ای ("دانستن چگونگی") را از طریق اشتراک دانش در شبکه فراهم می‌کند.

چهار منبع پیشنهادی شغلی برای هدایت شغلی و کاریابی دانشجویان و فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بسیار مهم است و مدیران، مشاوران و کارکنان مراکز خدمات شغلی دانشگاهی می‌توانند از این مدل برای سامان‌دهی فعالیتهای خود استفاده کنند. کمک به دانشجویان و فارغ‌التحصیلان در هدایت و مشاوره شغلی و به‌طور کلی ارائه خدمات شغلی مستلزم کمک

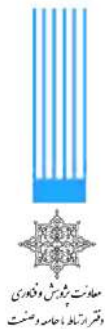
به آنها در تهیه این منابع است. پس اولین قدم محتوایی که مشاوران و برنامه‌ریزان شغلی که باید به آن توجه کنند، ارزیابی دقیق سطح فعلی منابع چهارگانه خواهد بود. این ارزیابی ممکن است از طریق مصاحبه ساختار یافته صورت گیرد که احتمالاً با تست‌های رسمی تر و داده‌های بایگانی شده پشتیبانی می‌شود. هدف از مشاوره متعاقباً پشتیبانی مشتری از توسعه سطح کافی از منابع در هر حوزه است. در اینجا مشاوران باید سؤال کنند که چگونه می‌توانند منابع را تقویت کنند و یک برنامه درمانی تهیه کنند که نیازهای فرد مشتری را در هر حوزه منابع تأمین کند. در راستای این هدف، لازم است که تأثیر متقابل چهار منبع را نیز در نظر داشته باشند. در نهایت مشاور باید بداند که مراجعه کننده برای انتخاب شغل و مسیر شغلی در کدام منبع ضعف دارد که بتواند به فرد کمک کند با استفاده از منابع دیگر آن را تقویت کند.

بر اساس مدل هیرشی، هدایت شغلی موفق به چهار منبع شغلی بستگی دارد. چارچوب ارائه شده به مشاوران این امکان را می‌دهد تا بتوانند به راحتی مخاطبین را ارزیابی کنند و برای راهنمایی در امور شخصی و مشاوره در خدمات شغلی استفاده کنند. این مدل برای مدیران و کارکنان مراکز هدایت شغلی در سامان‌دهی خدمات شغلی مفید است.

بودجه و تامین مالی مرکز خدمات شغلی (هدایت شغلی و کاریابی تخصصی)

در حالی که لازم است دانشگاهها برای دانشجویان ارائه خدمات شغلی از جمله هدایت و راهنمایی شغلی را فراهم کنند بودجه جداگانه و مناسبی برای این منظور وجود ندارد. ارائه خدمات هدایت شغلی برای دانشجویان از طریق بودجه‌های زیر ممکن می‌شود:

۱. فروش خدمات به دانشجویان و فارغ التحصیلان با نرخ پایین‌تر از بازار و همزمان فروش



خدمات هدایت شغلی و کاریابی تخصصی به تمامی شهروندان (سیاست درهای باز ارائه خدمات شغلی)

۲. از طریق بودجه‌های اختصاصی دانشگاه‌ها و بودجه مراکز رشد و کارآفرینی و فعالیت‌های فرهنگی و فوق برنامه

۳. از طریق مشارکت و همکاری خیرین اشتغال

۴. از طریق سازمان‌های دولتی مانند وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، وزارت عتف، وزارت صمت، جهاد دانشگاهی. اکثر سازمانها و نهادها از برنامه‌هایی که در راستای افزایش اشتغال و کاهش بیکاری باشد حمایت مالی می‌کنند.

با توسعه دامنه فعالیت‌های مراکز هدایت شغلی و کاریابی تخصصی دانشگاه محور می‌توان مبنایی صحیح را فراهم کرد که براساس آن دانشجویان به انتخاب‌های درست شغلی دست یابند و میزان بیکاری فارغ التحصیلان کاهش یابد.



فصل پنجم

معرفی منابع مهم هدایت شغلی

طی چند دهه گذشته متون مهمی در حوزه هدایت شغلی تولید شده و در اختیار کارشناسان و مشاوران هدایت شغلی قرار گرفته است. بیشتر این متون به زبان انگلیسی است. در این بخش سعی شده برخی از این متون مهم معرفی شود. سه هندبوک مهم در حوزه هدایت شغلی چاپ و روانه بازار شده است که مطالعه آنها برای همه سیاستگذاران، مدیران، متخصصان و کارشناسان خدمات شغلی لازم است. این سه هندبوک به رایگان در فضای اینترنت در اختیار همه قرار گرفته است.

۱. کتاب هندبوک بین المللی هدایت شغلی

ویراستاران: جیمز آتاناسو و رائل ون اسبروک. چاپ: اشپرینگر

در این کتاب بیش از ۵۰ نویسنده که در زمینه هدایت شغلی شهرت بین المللی دارند همکاری داشته‌اند و منبع بسیار مهمی در حوزه هدایت شغلی است که طیف وسیعی از موضوعات و مسائل مربوط را تحت پوشش قرار داده است. کتاب فوق برای دانشگاهیان، محققان و متخصصان و کسانی که در زمینه خدمات شغلی فعالیت می‌کنند به‌عنوان یک مرجع تلقی می‌شود. این کتاب شامل سوابق و تاریخچه هدایت شغلی، مباحث خط‌مشی مربوط به ارائه خدمات شغلی است. همچنین موضوعات حرفه‌ای مربوط به آموزش شغلی، مشاوره شغلی، ارزیابی شغلی، ارزیابی برنامه و روشهای تحقیق در این کتاب پوشش داده می‌شود. کتاب در شش بخش و ۳۵ فصل تنظیم شده که در ادامه توضیح داده می‌شود.

بخش اول این کتاب شامل سه فصل است که چگونگی تأثیر پذیرفتن هدایت شغلی در سراسر جهان از تغییرات اجتماعی را بررسی می‌کند. بویژه تغییرات فن‌آوری و جهانی سازی به‌عنوان مهمترین عوامل تأثیرگذار ذکر شده است. تفاوت‌های زیادی در توسعه اجتماعی بین کشورها یا

مناطق وجود دارد. مسئله نابرابری - به‌ویژه اگر مربوط به قدرت اقتصادی باشد - به‌دلیل جهانی شدن نقش مهمی دارد. این اختلافات می‌تواند منجر به برخی اثرات غیر منتظره و ناخواسته در پیشرفت شغلی فرد شود. زمینه‌های اجتماعی در کشورها و قاره‌های مختلف اهمیت و سازماندهی هدایت شغلی را مشخص می‌کند و بر روش‌ها و اهداف نیز تأثیر می‌گذارد. سؤال این است که آیا این مسئله باید به اشکال بومی هدایت و راهنمایی شغلی منجر شود؟ سه فصل اول به موضوع تغییرات اجتماعی جهانی و تأثیر آن در هدایت شغلی می‌پردازد.

فصل اول با عنوان "هدایت شغلی در عصر جهانی شدن" توسط رائل ون اسپروک نوشته شده است. از نظر وی، وضعیت فعلی جهانی شدن نتیجه یک روند طولانی تغییرات در جامعه و دنیای تجارت است. جهانی‌سازی به‌عنوان یک نتیجه کلی برای جامعه تلقی می‌شود. مزایای برای آن وجود دارد اما عواقب غیر منتظره‌ای نیز در پی دارد. برخی از این پیامدهای مربوط به برخورد فرهنگ‌ها است و تأثیر عمده آن بر افراد و مشاغل نشان داده می‌شود. نیاز به هدایت و راهنمایی شغلی و در پیش گرفتن رویکردهای جدید در هدایت و راهنمایی شغلی در این وضعیت مورد توجه ویژه قرار گرفته است. اسپروک مفصل به این مسائل می‌پردازد.

فصل دوم از بخش اول مربوط به زمینه اجتماعی هدایت و راهنمایی شغلی در سراسر جهان توسط اد هیر نوشته شده است که در مورد تأثیرات قدرتمند زمینه‌های اجتماعی بر پیشرفت شغلی فردی و هدایت شغلی صحبت می‌کند. از نظر نویسنده این فصل، این فرایندها تعاملی هستند و محتوای هر یک در حال تغییر سریع و گسترده است. زمینه‌های اجتماعی ملل در سراسر جهان توسط بسیاری از نیروها تأثیر قرار گرفته است. شدت رقابت اقتصادی بین المللی، فراگیر شدن فن‌آوری پیشرفته در اجرای فرایندهای کاری، وظایف کاری در مرزهای سیاسی و جهانی سازی و ادغام تولید، خلاقیت، علم، فناوری و مدیریت از جمله این نیروها هستند. چنین

عواملی باعث شده است که مسیرهای شغلی و پیشرفت شغلی فرد پیچیده‌تر شود. در چنین شرایطی، کارگران ملزم می‌شوند مسئولیت بیشتری در جهت حفظ و توسعه مهارت‌های خود و خدمت به مدیر شغلی خود را به عهده بگیرند. از آنجا که انتظارات کارگران متفاوت است و هر چه زمینه‌های اجتماعی ملت‌ها توسط نیروهای تحول‌پذیر - اقتصادی، سیاسی، سازمانی - بازآفرینی شود، هدایت شغلی به ابزاری سیاسی و اجتماعی در سطح جهان برای رسیدن به اهداف ملی و کمک به افراد برای رسیدگی به نگرانی‌های خاص شغلی خود تبدیل شده است.

فصل سوم از بخش اول که توسط کر اینکسون و گراهام الکین با عنوان «زمینه کار در کشورهای توسعه یافته» نوشته شده است، موضوع زمینه‌های شغلی را با استفاده از استعاره مسافر (شغلی) بیان کرده است. مسافرت از یک منشأ پیچیده و در حال تغییر سفر می‌کند. فرد با مشاغل در ساختار متناقض، پیچیده و در حال تغییر روبرو است. در این فصل بر تأثیر ساختار در تصمیم و انتخاب شغلی فرد تأکید شده است. از جمله متغیرهای ساختاری اثر گذار محدودیت‌هایی است که توسط طبقه اجتماعی، قومیت و جنسیت اعمال می‌شود: توسعه اقتصادی؛ جهانی‌سازی سیاست‌های سیاسی؛ صنعت و ساختارهای شغلی؛ اقتصاد دانش‌بنیان و تأمین آموزش؛ بازسازی سازمانی و کنترل مشاغل؛ اشکال اشتغال مانند پیمانکاری و کار موقت؛ تغییر خصوصیات نیروی کار از جمله پیری، زنان، گردش مالی و مهاجرت بر مسئله هدایت شغلی اثر می‌گذارند. فرهنگ‌ها و ارزش‌های ملی و محلی؛ زندگی خانوادگی؛ بیکاری گسترده و امید به آینده از دیگر متغیرهای اثر گذار هستند که باید مورد توجه قرار گیرند.

بخش دوم این کتاب شامل هفت فصل است. این بخش شامل چند موضوع مهم است از جمله: الف) تاریخچه هدایت شغلی (کمک به افراد برای انتخاب شغل و تاریخچه حرفه هدایت)، ب) تئوری‌های شغلی به‌طور کلی پنج تئوری شغلی و پیشرفت‌های اخیر در نظریه‌های شغلی، ج)

تئوری‌های خاص‌تر، د) مدل‌های تصمیم‌گیری و انتخاب شغلی، ه) بحث رویکرد سازنده‌گرایانه به مداخلات توسعه شغلی مبتنی بر اخلاق جوانان. و) دیدگاه‌های رشد و توسعه شغلی در سراسر طول زندگی (ز) برخی بازتاب‌ها در مورد کاربرد نظریه‌ها در یک فضای جهانی شدن (نظریه‌ها در زمینه‌های متقابل فرهنگی).

بخش سوم هفت فصل دارد که مباحث کلاسیک را شامل می‌شود: هدایت شغلی در محیط‌های آموزشی، روش‌های مشاوره شغلی، آموزش متخصصان، کارشناسان و مشاوران شغلی، سیاست‌های عمومی و آخرین استانداردهای لازم هدایت شغلی، هدایت و راهنمایی در محل کار و مدیریت شغلی. به‌طور کلی، در این بخش بحث سیاست‌گذاری عمومی و روش‌های هدایت و راهنمایی شغلی مورد توجه زیادی قرار گرفته است.

بخش چهارم این کتاب درباره اقدامات و برنامه‌های هدایت شغلی به سمت گروه‌های خاص است. پنج فصل در این بخش بر جنبه‌های جنسیتی - با توجه ویژه به تعارض نقش کار- خانواده، افراد دارای معلولیت و جوانان تمرکز دارد. در این بخش یک فصل نیز به موضوع هدایت شغلی مهاجران نیز گنجانده شده است.

بخش پنجم در هفت فصل با بیشترین موضوع در زمینه آزمایش و ارزیابی هدایت آموزشی و شغلی سروکار دارد. بحث ارزیابی آزمون‌های شغلی از دیدگاه بین‌المللی مورد بررسی قرار گرفته است. در این بخش به این مسئله پرداخته شده است که در صورت محدودیت یا مشکل در استفاده از آزمونها در موقعیتهای متقابل و چند فرهنگی چه اقداماتی می‌توان انجام داد. بیشتر کتابهای درسی در چهارچوب خودشناسی به ارزیابی توجه کافی می‌کنند اما درباره ارزیابی آزمون‌ها در فرهنگ‌های متفاوت چندان سخنی به میان نمی‌آید. این موضوع به قدری مهم است که چندین فصل از کتاب به آن پرداخته شده است. علاوه‌براین اندازه‌گیری برخی از مفاهیم

کلیدی - به‌عنوان مثال بلوغ شغلی، علائق، ارزش‌ها و منزلت نقش - در یک شرایط بین‌المللی و بین‌فرهنگی نیز در این بخش بیان شده است.

بخش آخر این کتاب با موضوع ارزیابی و اثربخشی هدایت آموزشی و شغلی است. چهار فصل در قسمت ششم به بحث ارزیابی و اثربخشی هدایت و راهنمایی شغلی و تکنیک‌های خاص به‌عنوان مثال: تحلیل کلان، تحقیقات طولی و نظریه عمل و رفتار اختصاص پیدا کرده است.

۲. کتاب هدایت شغلی و سیاست‌گذاری عمومی

این کتاب توسط سازمان همکاری اقتصادی و توسعه در سال ۲۰۰۴ تدوین و چاپ شده است. در اوایل سال ۲۰۰۱ سیاست‌های هدایت شغلی در ۱۴ کشور عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه آغاز شد و این کتاب در حقیقت محتوای مفیدی برای هدایت شغلی در اختیار این کشورها قرار می‌دهد. در این مجموعه آمده است که چگونه سازمان‌دهی، مدیریت و ارائه هدایت شغلی می‌تواند به پیشبرد برخی از اهداف اصلی سیاست عمومی کمک کند. به طور خاص، این پژوهش با این هدف انجام شده است که چگونه خدمات هدایت شغلی می‌تواند به کشورها در پیشبرد اهداف یادگیری مادام‌العمر کمک کند و چگونه هدایت شغلی می‌تواند در اجرای سیاست‌های فعال در بازار کار یاری کند. این کتاب همزمان با افزایش علاقه بین‌المللی در رابطه با هدایت و راهنمایی شغلی و سیاست‌های عمومی در این زمینه تدوین شده است. در این مجموعه چشم‌انداز گسترده‌ای بررسی شده است. با توجه به اینکه هدایت شغلی می‌تواند در سیاست‌های ملی یادگیری مادام‌العمر نقش داشته باشد، این کتاب بر خدمات هدایت شغلی در طول زندگی متمرکز شده است: برای جوانان؛ برای بزرگسالان. خدمات هدایت و راهنمایی شغلی در طیف گسترده‌ای بررسی شده است از جمله آموزش اجباری؛ آموزش متوسطه؛ آموزش دانشگاهی؛ انجمن‌ها؛ خدمات اشتغال

عمومی و محل کار. نه تنها دولت‌ها بلکه کارفرمایان، اتحادیه‌های صنفی، سازمان‌های جامعه، مؤسسات آموزشی، والدین، دانشجویان و مربیان هدایت شغلی نیز می‌توانند از این کتاب بهره‌مند شوند به این دلیل که همه آنها در هدایت شغلی در سطح خرد و کلان نقش دارند. یافته‌های این کتاب در چهار سؤال اصلی سازماندهی شده است:

- چرا هدایت شغلی برای سیاست‌های عمومی اهمیت دارد؟ (فصل‌های ۱ و ۲)
- چگونه می‌توان هدایت شغلی را به‌طور مؤثرتری ارائه داد؟ (فصل‌های ۳ تا ۶)
- منابع هدایت و راهنمایی شغلی چگونه تأمین می‌شود؟ (فصل‌های ۷ و ۸)
- چگونه می‌توان رهبری استراتژیک را بهبود بخشید؟ (فصل‌های ۹ و ۱۰)

۳. کتاب "هدایت شغلی: یک هندبوک منبع برای کشورهای با درآمد کم و متوسط"

این کتاب با حمایت سازمان بین‌المللی کار (ILO)، تدوین و چاپ شده است. نویسنده کتاب: اِلِن هانسن

سازمان بین‌المللی کار دو هدف عمده در این کتاب دنبال کرده است (۱) جلب توجه سیاست‌گذاران و مجریان برنامه‌ها در کشورهای با درآمد متوسط و پایین به موضوع هدایت شغلی و اصلاح خدمات شغلی (۲) تهیه برنامه‌ها و آموزش دست‌اندرکاران برنامه در سطح ملی و محلی و معرفی ابزارهای مؤثر هدایت شغلی عملی.

در بخش اول ابتدا روندهای بین‌المللی در زمینه هدایت شغلی در کشورهای با درآمد بالا بررسی شده است و سپس در مورد ارتباط این روندها در کشورهای کم‌درآمد و متوسط نکاتی بیان شده است. چارچوبی از شش عنصر اصلی ارائه شده است که باید در توسعه یک سیستم هدایت شغلی مورد توجه قرار گیرد. این عناصر عبارتند از: (۱) درک زمینه کشور (۲) توسعه اطلاعات شغلی؛ (۳) ارتقاء مهارت‌های انتخاب و جستجوی شغلی (۴) سازمان ارائه خدمات؛ (۵) توسعه کارکنان

برای پشتیبانی از ارائه خدمات؛ و (۶) بهبود حکمرانی و هماهنگی. این کتاب شیوه‌هایی از چند کشور را در بحث درباره هر یک از شش عنصر اصلی بررسی می‌کند.

قسمت دوم کتاب نشان‌دهنده هدایت شغلی خاص وب سایت‌های اینترنتی است که شامل موارد زیر است: (۱) ابزارها و منابع هدایت شغلی انواع مختلف کشورهای پر درآمد، متوسط و کم درآمد در اینترنت موجود است. (۲) منابع عمومی بیشتر، مانند استاندارد شایستگی‌های بین‌المللی برای متخصصان هدایت شغلی و معیارهای توسعه اطلاعات شغلی. ابزارهای هدایت شغلی و ابزارهای توسعه مهارت در اینترنت در ده سال گذشته گسترش یافته و دسترسی به این اطلاعات توسط مخاطبان بین‌المللی دریچه‌ای از رویه‌های فعلی در سراسر جهان را فراهم می‌کند. در این کتاب، توجه ویژه‌ای به منابع هدایت شغلی در حال استفاده در کشورهای کم درآمد و متوسط شده است. لازم به ذکر است که تأکید بر ابزارهای اینترنت در قسمت دوم به این معنی نیست که کشورهای با درآمد متوسط و پایین باید همه سایت‌های اینترنتی را توسعه دهند. با این حال، سایت‌های ارائه شده تعدادی ابزار (راهنماهای مصاحبه، ابزار ارزیابی شغلی و استانداردهای شایستگی برای مشاوران) را در دسترس خوانندگان در سراسر جهان، گاهی اوقات به چندین زبان قرار می‌دهند. به‌عنوان مثال، مدل‌های موجود در این سایت‌ها می‌توانند چاپ شوند و یا به منابع آموزشی تبدیل شوند. استفاده از اینترنت قدرت کتاب را چند برابر می‌کند و خوانندگان را به سمت مطالب مفصل‌تر در کتاب‌ها راهنمایی می‌کند.

فصل چهارم این کتاب که به نحوه سازمان‌دهی خدمات هدایت شغلی می‌پردازد که کاربردی و برای سیاست‌گذاران و مدیران کمک بزرگی است. در این فصل چهار نوع ارائه خدمات شغلی به تفصیل بیان شده است:

الف) هدایت شغلی در برنامه‌های آموزشی و سازمان‌های آموزشی

ب) توسعه منابع اطلاعاتی خودخوان که غالباً از طریق استفاده مؤثرتر از فناوری اطلاعات و ارتباطات تأمین می‌شود.

ج) تحول به سمت ارائه خدمات سیستماتیک که در آن ارائه مختلف خدمات در پاسخ به سطوح مختلف نیاز افراد ارائه می‌شود.

د) توسعه شبکه‌های متنوع‌تر متخصصانی که خدمات شغلی حضوری ارائه می‌دهند.





فصل ششم
مسیرهای شغلیابی (کاریابی)

یافتن شغل چگونه امکان‌پذیر است؟ مسیرها و کانال‌های جستجوی شغل کدامند و جویندگان کار اطلاعات لازم برای استخدام شدن را از کجا کسب می‌کنند؟ یک امکان این است که متقاضیان کار از کانال‌های رسمی مانند دفاتر کاریابی، سایت‌های کارجویی و آگهی‌های استخدام از فرصت‌های شغلی، اطلاع کسب می‌کنند و متقاضی آن می‌شوند. امکان دیگر این است که جویندگان شغل از طریق شبکه روابط اجتماعی خود (دوستان، آشنایان نزدیک و دور) مشغول کار می‌شوند. «از زمانی که اولین مطالعات توسط ریس (۱۹۶۶) و گرانووتر (۱۹۷۳) آغاز شد ما می‌دانیم که مجموعه روابطی که بین استخدام‌کنندگان و استخدام‌شوندگان وجود دارد یا از طریق روابط است یا کانال‌های رسمی. چندین جامعه‌شناس و اقتصاددان بر نقشی که توسط دفاترهای کاریابی انجام می‌گیرد تأکید کرده‌اند از جمله چیزی که ناتالی چاواک (۲۰۱۱) واسطه‌ها^۱ می‌خواند. نقش «واسطه‌های استخدام» توسط یک مکانیزم ساده انتقال اطلاعات محدود نشده است، بلکه آنها قادرند که فرایند استخدام سنتی را تغییر دهند و حتی فراتر از آن ممکن است به فرایند تبعیض‌آمیز و نابرابر بازار نیز با این نحوه استخدام کمک کنند. اگرچه در دوران رکود اقتصادی کانال‌های متفاوت شغلی‌یابی مانند؛ تبلیغات شغلی، بنگاه‌های خصوصی و عمومی استخدام، یک مکالمه معمولی با یک دوست یا عضو خانواده که پیشرفت اقتصادی داشته است، اغلب به عنوان راه‌های کسب شغل استفاده می‌شود. بخش عمده ادبیات اقتصادی چهار گروه از کانال‌های جستجو را از یکدیگر متمایز می‌کند: کانال بازرگانی^۲ که دربردارنده ابتکارات شخصی برای تماس مستقیم با استخدام‌کنندگان یا پاسخ به یک تبلیغ شغلی است، کانال شبکه‌ای^۳ که

۱ Intermediates
۲ Merchant channel
۳ Network channel

شامل کمک خواستن از والدین، بستگان و دوستان و حتی هم‌کلاسی‌ها است، کانال واسطه‌ای^۱ که اطلاعات را از سازمان‌ها و بنگاه‌های عمومی و خصوصی جمع‌آوری می‌کند و رقابت که شامل رقابت‌های استخدامی می‌شود» (قریری، ۲۰۱۳). اما به‌طور کلی گرانوتر و تحلیل‌گران نظریه شبکه مسیره‌های جستجوی شغل را به دو دسته (۱) مسیره‌های رسمی و (۲) مسیره غیررسمی (روابط اجتماعی) تقسیم‌بندی می‌کنند.

جستجوی شغل از مسیره‌های رسمی

مراکز کاریابی با هدف کاهش هزینه مبادله ناشی از استخدام نیروی کار برای بنگاه و کاهش هزینه کاریابی برای جویندگان کار تاسیس شده‌اند. به‌عبارتی هدف اصلی مراکز کاریابی واسطه‌گری شغلی است به این‌معنا که به‌عنوان حلقه واسط بین عرضه و تقاضای نیروی کار عمل می‌کنند به گونه‌ای که کارگر شغل مورد نیاز و کارفرما نیروی کار مدنظر خود را به دست می‌آورد. علاوه‌براین مراکز کاریابی با در اختیار قرار دادن اطلاعات به جویندگان کار و کارفرمایان موجب کارآمدی اقتصاد و بازار کار می‌شوند. مراکز کاریابی از اوایل سال‌های قرن بیستم به تدریج شکل گرفته‌اند اما بعد از جنگ جهانی دوم شکل‌گیری و ایجاد مراکز کاریابی با شدت بیشتری انجام شده است. در دهه ۱۹۵۰ در اکثر کشورهای صنعتی مراکز کاریابی فعالیت داشته‌اند. بعد از جنگ جهانی دوم تا اواخر دهه ۱۹۷۰ رشد اقتصادی همراه با ایجاد شغل نوعی امنیت اجتماعی را در اکثر کشورهای اروپایی ایجاد کرد اما بعد از آن کشورهای صنعتی با نرخ‌های بیکاری فزاینده و شدت یافتن بیکاری جوانان و همچنین وجود نیروی کار فاقد مهارت مازاد مواجه شدند. چنین مسائلی باعث شد دولت‌ها به فکر راه‌حل برای معضل بیکاری باشند. در مواجهه با چنین مسئله‌ای دولت‌ها مراکز کاریابی را توسعه بخشیدند و اقداماتی صورت گرفت تا این مراکز بتوانند به شکل

^۱ Intermediary channel

سنجیده‌تر و مؤثرتری مشکل بیکاری را کاهش دهند (باصری، ۱۳۸۲).

همان‌گونه که بیان شد مراکز کاریابی به عنوان واسطهٔ هماهنگ کننده عمل می‌کنند که نیروهای فعال در بازار کار را به هم نزدیک می‌کنند. در واقع مراکز کاریابی تقاضاکنندگان نیروی کار (بنگاه) و عرضه‌کنندگان نیروی کار (خانوار) را به هم می‌رسانند و هزینهٔ جستجو را از طریق صرفه‌جویی در وقت، انرژی و هزینه برای دو طرف کاهش می‌دهند. پس کاریابی به طور معناداری با موفقیت شغلی مرتبط است (ساکس^۱ و آشفورت^۲، ۱۹۹۹، کانفر^۳ و همکاران، ۲۰۰۱). مراکز کاریابی به همان طریقی عمل می‌کنند که نظریه عرضه و تقاضا در بازار کار به کار گرفته می‌شود. مراکز کاریابی نیروی کار را با مشاغل خالی هماهنگ می‌کند. به‌عنوان مثال، یک جوشکار بیکار با فرصت شغلی خالی در صنعت فولاد به خوبی جور می‌شود، مرکز کاریابی این عرضه و تقاضا را به هم متصل می‌کنند و در قبال این اتصال و اطلاعاتی که باعث به هم رسیدن این دو می‌شود، حق-الزحمه دریافت می‌کنند. این مراکز با ارائه خدمات انتشار اطلاعات شغلی و فرصت‌های خود-اشتغالی می‌توانند حجم وسیعی از جویندگان کار را جذب کنند. ارتباط نزدیک با کارفرمایان و اتحادیه‌های صنفی نه فقط تعداد شغل‌های خالی گزارش شده را افزایش می‌دهد بلکه شریک مهمی در برنامه‌ریزی و توسعه پرسنلی کارفرمایان به حساب می‌آیند (شولتز و کلمر^۴، ۱۳۸۳).

در کشورهای صنعتی تحقیقاتی در خصوص مراکز کاریابی انجام شده است. سن‌سیر و بوتونات^۵ (۲۰۰۰) عملکرد مراکز کاریابی را مورد بررسی قرار داده‌اند. مطالعهٔ آنها در مورد کاریابی‌های کشورهای فرانسه، هلند و انگلستان است. مراکز کاریابی این سه کشور در حوزه‌های مختلفی

۱ Saks

۲ Ashforth

۳ Kanfer

۴ Schultz and Klemmer

۵ Sansier and Boutonnat

مانند جستجوی شغل، آموزش و بیمه بیکاری فعال هستند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که در این کشورها دولت بیکاری را به عنوان پدیده‌ای موقت تلقی کرده که از ناهماهنگی بین فرد جویای کار و کارفرما ایجاد شده است. این وضعیت را از طریق مراکز کاریابی می‌توان برطرف کرد. به هر ترتیب از طریق این مراکز می‌توان عملکرد بازار کار را بهبود بخشید.

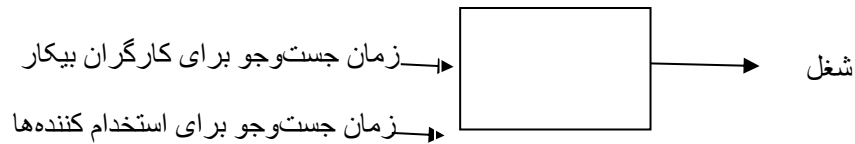
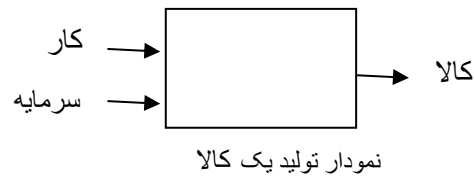
مبانی مراکز کاریابی، نظریه جستجو نامیده می‌شود که «توسط اقتصاددانان کلاسیک برای درک این موضوع توسعه یافته است که چرا کارگران بیکار می‌شوند» (فارمر، ۱۳۹۲: ۱۰۶). در حقیقت نظریه جستجو برگرفته از این ایده اقتصاددانان کلاسیک است که بازار آزاد به خوبی کار می‌کند و کارگران باید در جستجوی شغل باشند. بر این اساس بیکاری غیرارادی اصلاً وجود ندارد و هر کارگری انتخاب می‌کند که در دستمزد بازار چه مقدار می‌خواهد کار کند. سؤال اینجا است که کارگران چگونه شغل پیدا می‌کنند؟ از منظر نوکلاسیک‌های اقتصادی این مسئله به زمان و تلاشی که توسط کارگران و بنگاه‌ها برای پیدا کردن هم صرف می‌شود، برمی‌گردد. پس از نظر نوکلاسیک‌ها با اصلاح رفتار جستجوی شغلی، بازار کار متعادل می‌شود. بیکاری همان جستجوی شغل است لذا با رفع اطلاعات ناقص بیکاری رفع می‌شود (متوسلی‌زاده و دهمرده، ۱۳۸۵).

فارمر^۱ (۱۳۹۲: ۱۱۰-۱۰۹) این دیدگاه را به تفصیل بیان می‌کند. شغل باید همانند هر کالای دیگری از ورودی‌ها تولید شود مانند خودرویی که از سرمایه و نیروی کار تولید می‌شود، شغل هم از زمان جستجوی صرف شده توسط بنگاه و کارگر برای یافتن همدیگر تولید می‌شود. توصیف فیزیکی این فرایند، تکنولوژی جستجو^۲ نامیده می‌شود. اگر چه تکنولوژی تولید و تکنولوژی جستجو شبیه هم هستند (نمودار زیر) اما ورودی‌های تکنولوژی جستجو مثل نیروی کار و

^۱ farmer

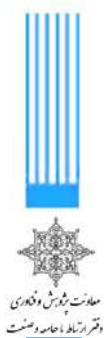
^۲ Search technology

سرمایه نیستند. آنها متضادند چرا که هر یک از آنها کالایی است که در مورد آن یک بخش از بازار، اطلاعات بیشتری از بخش دیگر دارد.



نمودار اول فرایند تولید کالا را به تصویر می‌کشد که ورودی‌ها عبارتند از: سرمایه و نیروی کار. کارگران ماشین‌ها را به کار می‌برند و به ارزش مواد خام می‌افزایند. محصول، کالایی است مانند خودرو یا رایانه یا کنسرو لوبیا. نمودار دوم فرایند تولید شغل را به تصویر می‌کشد که ورودی‌ها عبارتند از: زمان جست‌وجوی کارگر بیکار و زمان جست و جوی استخدام کننده در بخش پرسنلی بنگاه. استخدام کنندگان، کارگران را بر اساس تقاضای آن‌ها رده‌بندی می‌کنند و آن‌هایی را که برای مشاغل خالی مناسب هستند، برمی‌گزینند. محصول هم عبارت است از هماهنگی میان کارگر و موقعیت شغلی.

تکنولوژی جست‌وجو در مراکز کاریابی عینیت می‌یابد. به عبارتی مراکز کاریابی بر مبنای تکنولوژی جست‌وجو تشکیل می‌شود. خلاصه این که مراکز کاریابی برای پیوند میان بنگاه‌ها که خواهان به خدمت گرفتن نیروی کار هستند و کارگران که متقاضی فروش نیروی کار خود هستند وارد عمل



می‌شوند. مراکز کاربایی فرایند جست‌وجوی نیروی کار و بنگاه برای یافتن هم‌دیگر کوتاه می‌کنند (نوذری و کریمی، ۱۳۹۶).

جستجوی شغل از طریق شبکه‌های اجتماعی (کانال‌های غیررسمی)

بسیاری از افراد اطلاعات شغلی را نه از مسیرهای رسمی مانند کاربایی‌ها بلکه از روابط اجتماعی با دیگران به دست می‌آورند. روابط اجتماعی با دیگران منبع اطلاعاتی مهمی در تخصیص فرصت‌ها است (آزگین و بارون^۱، ۲۰۰۷). این دو نفر به اثرگذاری مربی‌ها، شبکه‌های غیررسمی صنعت و نشست‌های تخصصی در تشخیص فرصت‌های شغلی تأکید کرده‌اند. به عبارتی منشأ بسیاری از فرصت‌ها در رابطه‌های اجتماعی، همکاران، دوستان و اعضای خانواده است (سینق^۲، ۱۹۹۸). براین اساس گروهی از افراد با استفاده از روابط اجتماعی از فرصت‌های شغلی اطلاع پیدا می‌کنند و مشغول به کار می‌شوند. گستردگی روابط اجتماعی منبع اطلاعاتی مهمی برای یافتن فرصت‌ها است. «شبکه روابط اجتماعی منابع ارزشمندی شامل منابع مالی، فیزیکی، نیروی کار، اطلاعات و ... را به ارمغان می‌آورد و همچنین سرمایه‌های اجتماعی برای اعضاء ایجاد می‌کند که به آنها اعتبار می‌بخشد» (نهایت و گشال^۳، ۱۹۹۸ به نقل از الیاسی و همکاران، ۱۳۹۰). نظریه پردازان شبکه از جمله گرانووتر، ولمن، لین و بارت به اهمیت شبکه روابط اجتماعی در یافتن فرصت‌ها و اطلاعات ارزشمند زندگی تأکید بسیاری دارند و مطالعات گسترده‌ای انجام داده‌اند. گرانووتر اهمیت شبکه‌های اجتماعی را در تحلیل مسائل اقتصادی روشن کرد. وی در سه اثر مشهور خود: قدرت روابط ضعیف (۱۹۷۳) یافتن شغل (۱۹۷۴) کنش اقتصادی و ساخت اجتماعی: مسئله حک شدگی (۱۹۸۵) به تحلیل سازوکارهای اجتماعی که بر مباحث اقتصادی

^۱ Ozgen & Baron

^۲ Singh

^۳ Nahapiet & Ghoshal

اثرگذار است می‌پردازد. گرانووتر در کتاب یافتن شغل کارآمدی روابط اجتماعی را در بازار کار بررسی کرد. او این پژوهش را با پرسشی ساده شروع کرد: جویندگان کار اطلاعات لازم برای استخدامشان را از کجا کسب می‌کنند؟ امکانی این است که آن‌ها از طریق آگهی رسمی از مکان‌های شغلی مطلع می‌شوند امکان دیگر این است که آن‌ها از طریق افراد دیگر از جایگاه‌های شغلی کسب اطلاع می‌کنند و متقاضی شغل مربوطه می‌شوند. گرانووتر بازار کار افرادی را بررسی کرد که در چند سال گذشته در سمت‌های مدیریتی، شغل‌های تخصصی و فنی مشغول به کار شده بودند. گرانووتر درصدد یافتن پاسخ به این پرسش بود که آن‌ها شغل‌هایشان را چگونه پیدا کرده‌اند؟ داده‌های جمع‌آوری شده با کمال تعجب نشان داد که بیش از نیمی از پاسخ‌گویان جایگاه شغلی‌شان را از طریق ارتباط‌های شبکه‌ای شخصی به دست آورده‌اند و این نشان می‌دهد که روابط شخصی برای یافتن شغل نقش بسیار مهمی دارد (بکرت، ۱۳۹۴: ۳۹۴). گرانووتر به هرگونه پیوندهای اجتماعی الگودار علاقه‌مند است ولی میان این پیوندها تمایز قائل می‌شود و آن‌ها را به دو دسته پیوندهای نیرومند و سست تقسیم می‌کند. پیوندهای نیرومند میان آدم‌هایی برقرار می‌شود که روابط نزدیک با یکدیگر دارند و پیوسته در ارتباط با یکدیگر به سر می‌برند. پیوند آدم‌ها با دوستان نزدیک‌شان نمونه این پیوند است اما پیوندهای سست به پیوندهایی اطلاق می‌شود که میان آدم‌ها و کسانی برقرار می‌شود که روابط نزدیک و دائمی با یکدیگر ندارند مانند پیوند آدم‌ها با آشنایان دورشان. گرانووتر نقش ارتباطات غیررسمی در دستیابی به فرصت‌های شغلی را مطالعه کرد و به این نتیجه رسید که پیوندهای ضعیف نقش موثرتری را نسبت به پیوندهای قوی در خصوص اشتغال ایفا می‌کند. گرانووتر (۱۹۷۳: ۲۰۲) معتقد است پیوندهای سست (ضعیف) در مقایسه با پیوندهای قوی در انتقال اطلاعات به‌ویژه در حوزه شغلیابی قابلیت بیشتری دارد و شناسایی فرصت‌های شغلی در زمان لازم را ممکن می‌سازد و هر چقدر پیوند

ارتباطی فرد سست‌تر باشد نوع کاری که فرد پیدا می‌کند بهتر است.

پرسش گرانووتر این بود: چرا قابلیت‌های ضعیف برای یافتن شغل بیش از ارتباط‌های قوی اهمیت دارد؟ پاسخ را می‌توان در ساختار شبکه یافت. افراد در ارتباط‌های قوی به ظاهر یکدیگر را خوب می‌شناسند، علائق مشابه دارند، زمان زیادی با یکدیگر گذرانده‌اند و به اصطلاح، با هم باندی را می‌سازند. کسانی که به یکدیگر نزدیک هستند عمدتاً اطلاعات مشابهی دارند که برای هر یک از اعضای گروه و به تبع آن برای شغل تازه حاوی چیز تازه‌ای نیست. بر خلاف این، افرادی که انسان با آن‌ها فقط کمی وقت می‌گذرانند، آن‌ها را کم می‌شناسد و در محافل شغلی دیگر رفت و آمد دارد به اطلاعاتی دسترسی دارد که واقعاً نو هستند. بنابراین هر چه ارتباط کنشگر ضعیف باشد ارتباط‌های غیرمستقیم او بیش‌تر است و از طریق این ارتباط‌ها بهتر می‌تواند به اطلاعاتی دسترسی داشته باشد که حاوی افکاری با منشأ کاملاً متفاوت هستند (بکرت، ۱۳۹۴: ۱۳۹۵).

برت (۱۹۹۲) از دیگر نظریه‌پردازان شبکه، موضوع شکاف ساختاری را مطرح کرده است. شکاف ساختاری به مثابه عدم برقرار کردن ارتباط زائد تعریف می‌شود. مثلاً ارتباط در بخش‌های مختلف یک سازمان که مستقل از هم کار می‌کنند اما اگر کنش‌گری در موقعیتی باشد که می‌تواند با بخش‌های مختلف سازمان ارتباط داشته باشد از جایگاه بهتری برخوردار می‌شود. «منظور از جایگاه بهتر دسترسی به اطلاعات تازه است. کنش‌گر اطلاعات با ارزش بیشتری از سایر بخش‌ها می‌گیرد و اطلاعات او بیشتر از اطلاعات سایر افراد است به همین دلیل در موقعیت بهتری قرار می‌گیرد» (برت، ۱۹۹۲: ۱۳). بر این اساس ارتباط با بخش‌های گوناگون و روابط اجتماعی مختلف سبب افزایش اطلاعات فرد و افزایش امکان‌ها و فرصت‌های بیشتری می‌شود. بنابراین برای دستیابی به فرصت‌های اشتغال اهمیت به‌سزایی دارد که چه کسانی را می‌شناسید. براساس

استدلال نظریه پردازان شبکه، تنوع و گستردگی شبکه اجتماعی افراد و پیوندهای آنان است که امکان شغلی برای افراد ایجاد می کند نه تلاش ها و مهارت های آنان. رونالد بارت نشان می دهد که چگونه کاربرد ماهرانه مفاهیم حفره های ساختاری و تقابل پیوندهای قوی و ضعیف می تواند به ما در فهم توانایی عاملان در شکل دادن روابط مبتنی بر اعتماد با آشنایان جدید و نتیجتاً سود بردن از موقعیت های شغلی بالقوه کمک کند.

گرانووتر درباره تفاوت پیوندهای قوی و ضعیف می نویسد «بهتر است بگویم که پیوندهای قوی هم ارزش خود را دارند. پیوندهای ضعیف برای افراد، فراتر از چرخه اجتماعی موجود در دسترس خودشان، دسترسی به اطلاعات را ممکن می سازد، اما پیوندهای قوی محرک قوی تری برای مساعدت و کمک رسانی هستند و به آسانی در دسترس هستند. من اعتقاد دارم که این دو واقعیت، به خوبی نقش منحصر به فرد پیوندهای قوی را توضیح می دهند. استفاده افراد از پیوندهای ضعیف یا قوی برای اهداف متفاوت نه تنها بستگی به تعداد پیوندهایی که آنان در سطوح مختلف دارند، دارد، بلکه بستگی به کارایی پیوندها در سطوح مختلف قدرتمندی دارد» (گرانووتر، ۱۹۷۳: ۲۰۹). «من به این مورد پی بردم که آنهایی که از پیوندهای قوی برای تصاحب شغل استفاده می کنند، احتمال بیشتری دارد که یک دوره زمانی بیکاری را میان دو شغل (زمان از دست دادن شغل و تلاش برای پیدا کردن شغل) طی کنند تا افرادی که از پیوندهای ضعیف برای تصاحب شغل استفاده می کنند» (گرانووتر، ۱۹۷۴: ۵۴). «آنهایی که به صورت فوری نیاز به یافتن یک شغل دارند، از پیوندهای قوی خود استفاده می کنند چراکه این پیوندها تمایل بیشتری برای کمک به فرد دارند و در دسترس تر هستند، اگرچه که این پیوندها میزان محدودی از اطلاعات را فراهم می کنند» (گرانووتر، ۱۹۸۳: ۲۱۱). تعدادی از مطالعات نشان داد که افراد فقیر تکیه بیشتری بر پیوندهای قوی دارند تا سایر افراد. این استفاده فراگیر از پیوندهای قوی توسط افراد فقیر و

درمانده، پاسخی است به فشارهای اقتصادی (گرانووتر، ۱۹۸۳:۲۱۲). اگر احتمال بیکاری در نظامی پائین باشد، افراد عقلانی تمام وقت خود را صرف پیوندهای ضعیف می‌کنند و چنین موقعیتی شرایط تعادل «کارایی پارتو» را به وجود خواهد آورد؛ هنگامی که احتمال بیکاری در یک نظام بالاست، از سوی دیگر تنها شرط پایدار تعادل آن خواهد بود که پیوندهای قوی حفظ شود اگرچه که چنین تعادلی [که نتیجه حفظ پیوندهای قوی است] شرایط کارایی پارتو را به وجود نخواهد آورد (گرانووتر، ۱۹۸۳:۲۱۲). گروهی که بر اساس پیوندهای قوی استخدام شدند «به سازمان‌های کمتری متصل شده و عضویت افراد هم در همان چند سازمان متمرکز شده بود که در واقع یک شبکه متراکم را تشکیل داد... از سوی دیگر گروه‌هایی براساس پیوندهای ضعیف شکل گرفته بود به سازمان‌های بیشتری متصل شده بودند که پیوندهای افراد با آن سازمان‌ها آزادانه‌تر و رهاتر بود و عضویت افراد در این سازمان‌ها پراکنده‌تر بود. گروهی که پیوند قوی داشت نهایتاً ناموفق بود، درحالی که سه گروه از چهار گروه [که پیوندشان ضعیف بود] توانستند به بسیاری از اهداف خود برسند (گرانووتر، ۱۹۸۳:۲۲۵).

ادبیات تجربی یافتن شغل بر اساس روابط قوی و ضعیف

قریری (۲۰۱۳) به برخی تحقیقات تجربی که با موضوع یافتن شغل براساس شبکه روابط اجتماعی انجام شده اشاره می‌کند: لین (۱۹۹۹) افراد دارای بیشترین منفعت را که نیازی به استفاده از اسباب غیررسمی ندارند مورد مطالعه قرار داد، به این خاطر که آن‌ها سرمایه انسانی بزرگتری دارند و می‌توانند مستقیماً به موقعیت شغلی بالائی دسترسی پیدا کنند. برای شغل‌هایی با نیازهای مشخص (به‌طور مثال، تکنولوژی پیشرفته) برخی ضوابط مانند مهارت‌های فردی و داشتن زمینه تمرین برای تصاحب شغل از طریق اسباب رسمی کافی است. هرچند برای برخی دیگر از کارهای مشخص (نظیر مدیریت سطح بالای اقتصادی، ریاست سطح بالا و ...) ضوابط رسمی مانند مدرک

تحصیلی اغلب برای نشان دادن مهارت‌های فردی و توانایی مدیریت یک کاندیدا و توانایی مدیریت وی در موقعیت‌های دشوار کافی نخواهد بود. مشاهده این مشخصه‌ها اغلب برای کارفرمایان و استخدام‌کنندگان سخت است به همین دلیل برخی از کارفرمایان ترجیح می‌دهند که از روابط شخصی‌شان استفاده کنند تا مخاطره عدم تقارن اطلاعات در بازار کار پایین بیاید. محققان تحلیل شبکه نشان دادند که انتقال اطلاعات برای هر کارگر از طریق شبکه اجتماعی در ابتدای هر دوره، متضمن یک استخدام جدید است. اگر یک عضو بیکار در رابطه با موقعیت خالی شغلی بشنود او این اطلاعات را پیش خود مخفی نگه می‌دارد. وقتی یک عضو شاغل، در رابطه با یک موقعیت شغلی بشنود او این اطلاعات را به اعضای دیگر شبکه شخصی‌اش می‌دهد (قریری، ۲۰۱۳).

بتو^۱ و همکاران (۲۰۰۴) روش یافتن شغل در میان گروه‌های مختلف نژادی در انگلستان را بررسی کرده‌اند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان می‌دهد کارگران بیکار قومی بیشتر از دوستان و خانواده به‌عنوان روش اصلی جستجوی کار استفاده می‌کنند اما شانس کمتری برای پیدا کردن کار با استفاده از این روش نسبت به سفیدپوستان و کارگران بیکار، که در معرض پذیرش بیشتر کار رسمی هستند، دارند. براساس این پژوهش اگرچه شبکه‌های اجتماعی روشی موثر برای یافتن شغل است اما برای اقلیت‌های قومی لزوماً موثرترین آنها نیست.

برخی پژوهش‌ها نشان داد که افرادی که به شغل‌شان از طریق روابط شخصی رسیده‌اند احتمال کمی دارد که این شغل را رها کنند و شغل را برای مدت طولانی‌تری حفظ می‌کنند (قریری، ۲۰۱۳).

اهمیت شبکه‌های اجتماعی به عنوان کانالی برای جستجوی شغل توسط تعداد بسیاری از مطالعات تأیید شده است. به طور مثال، کرامارز و اسکانس (۲۰۰۷) بر نقش والدین (پیوندهای قوی) و همسایگان (پیوندهای ضعیف) تأکید کرده‌اند. آن‌ها نشان دادند که به‌دست آوردن اولین

^۱ Battin

شغل ثابت در شرکتی که والدین یا یکی از آن‌ها در آن کار می‌کنند بسیار رایج است. به عبارتی دیگر، یک شرکت ترجیح می‌دهد که فرزند کارکنانش را استخدام کند تا شخص دیگری از همان طبقه. این عمل مشخصاً برای مردان کمتر تحصیل کرده و مهاجران شمالی در کارهای تولیدی بیشتر اتفاق می‌افتد. آن‌ها همچنین خاطر نشان ساختند فرزندان که همان زمینه حرفه‌ای پدران و مادرانشان را دنبال می‌کنند؛ بیشتر از استخدام ارجاعی اسود می‌برند. آن‌ها متوجه شدند که والدینی که توانایی استخدام فرزندانشان را دارند، حقوق بالایی دارند و مدت زمان بیشتری تصدی شغل‌شان را در شرکت بر عهده داشته‌اند (قریری، ۲۰۱۳).

ولمن^۲ (۱۹۹۲) و لین^۳ (۱۹۹۹) از جمله نظریه‌پردازان شبکه هستند که با تحقیقات تجربی نقش مهمی در گسترش این نظریه داشته‌اند. از نظر ولمن افراد کمک‌ها و حمایت‌هایی متنوعی را از اعضای شبکه‌شان دریافت می‌کنند و این حمایت‌های اجتماعی افراد را قادر می‌سازد تا توانایی رویارویی با مشکلات روزانه زندگی و بحران‌های آن را داشته باشند و به‌خوبی آن را مدیریت کنند. لین نیز کارآمدی پیوندهای شبکه‌ای را در رابطه با منابع موجود در پیوندها بررسی می‌کند از این منظر اعضای شبکه دارای منابع با ارزشی هستند که در دست‌یابی به شغل و پیشرفت شغلی موثرند.

بررسی انتقادی

قدرت روابط ضعیف در یافتن شغل عنوان مناسبی برای دیدگاه گرانووتر است. روابط ضعیف ارتباط با کسانی است که از آشنایان است اما خیلی نزدیک نیست در مقابل روابط قوی یک دوست بسیار نزدیک یا اعضای خانواده که فرد همیشه با آنها در ارتباط است تعریف می‌شود. گرانووتر در مطالعه مشهور جامعه‌شناختی با عنوان یافتن شغل با چند صد نفر مصاحبه کرد و از

۱ Referral hiring

۲. Wellman

۳. Lin

آن‌ها پرسید چگونه شغل مدنظرشان را پیدا کرده‌اند. پاسخ‌ها نشان داد که بیشتر افراد از روابط ضعیف برای شاغل شدن استفاده کرده‌اند. اما چرا در یافتن شغل آشنایان دور از خانواده و دوستان بسیار نزدیک مهم‌تر هستند در حالی که افراد بسیار نزدیک توجه بیشتری به هم دارند و انگیزه بیشتری برای کمک به همدیگر دارند؟ گرانووتر در پاسخ معتقد است روابط ضعیف منبع مهمی از اطلاعات هستند. اعضای خانواده و دوستان بسیار نزدیک قبلاً اطلاعاتی که داشته‌اند و از فرصت‌هایی که آگاه بوده‌اند با هم به اشتراک گذاشته‌اند. پس شبکه مشابهی از تعاملات و ارتباطات دارند اما مردمی که تماس ضعیفی با فرد دارند، منابع بیشتر و تازه‌تری برای ارائه دارند. بنابراین بهتر می‌توانند به کسی که نیازمند اطلاعاتی در مورد شغل است، کمک کنند.

سؤال مهمی که در موضوع یافتن شغل مطرح می‌شود این است؛ وقتی فردی شغل جدیدی به واسطه شبکه روابط اجتماعی به دست می‌آورد آیا در حقیقت شغل جدیدی ایجاد شده یا فرد شاغل شده جایگزین شخص دیگری شده است؟ به عبارتی یافتن شغل افراد ماحصل ایجاد شغل جدید است یا از قبل هم وجود داشته است؟ پژوهش گرانووتر پاسخی ارائه نمی‌کند. گرانووتر نشان می‌دهد جست‌وجوی عقلانی شغل، که اقتصاددانان مطرح می‌کنند، در بهترین حالت ناقص است به این دلیل که افرادی که بیشترین جست‌وجو انجام داده‌اند لزوماً موفقیت بیشتری در یافتن شغل به دست نیاورده‌اند. آنچه در بازار کار اهمیت دارد و به خصوص در یافتن شغل مهم است، ارتباطات است. اما جست‌وجوی شغل و موفقیت در یافتن شغل تنها بر ارتباطات اجتماعی استوار نیست. نقش سیاست‌گذاری و به‌طور کلی سیاست به‌ویژه در کشورهای کمتر توسعه یافته نقش مهمی در اشتغال افراد دارد. به‌عنوان مثال در کشور ایران سیاست گسترش بی‌رویه آموزش عالی بدون توجه به کیفیت باعث به وجود آمدن ارتش فارغ التحصیلان بیکار شده که در یافتن شغل ناموفق هستند. در مقابل جست‌جوگران شغل که تحصیلات دانشگاهی ندارند در یافتن شغل

مدنظرشان موفق تر عمل کنند.

گرانووتر در کتاب یافتن شغل و مقاله قدرت روابط ضعیف، ارتباط جست و جوی شغل و یافتن کار را با سطح کلان اقتصادی نادیده گرفته است. دستیابی به اطلاعات شغلی به منزله شاغل شدن نیست. سطح مهارت، تناسب شغل با تحصیلات، ترجیحات فرد متقاضی و ... در شاغل شدن افراد زمانی که از فرصت شغلی مطلع می شوند، تأثیرگذار است. پس بین اطلاع از فرصت های شغلی و شاغل شدن تفاوت وجود دارد و در این بین مؤلفه های زیادی موثر است. در نهایت می توان گفت تحلیل شبکه و نقش آن در کار یابی بیش از آن که یک نظریه باشد یک روش است که بیشتر تحقیقاتی که بر اساس آن انجام شده به نتایج مشابهی رسیده است (نوذری، ۱۳۹۷: ۱۴۳).

نتیجه گیری، اهمیت شبکه سازی در یافتن شغل

در بحث هدایت شغلی دانشجویان تأکید بر اهمیت شبکه سازی مهم است. دانشجویان در فضای دانشگاه این امکان را دارند که شبکه روابط اجتماعی خود را توسعه دهند. شبکه روابط اجتماعی نه تنها در موضوع شغل یابی بلکه در سایر مسائل اقتصادی نیز اهمیت دارد. برنامه های متعددی در دانشگاه برگزار می شود دانشجویان با حضور در این برنامه ها علاوه بر کسب دانش و اطلاعات می توانند روابط گسترده تری پیدا کنند. به عنوان مثال، در دانشگاه ها رویدادهای کارآفرینی، استارتاپی، برنامه های مهارتی و نمایشگاه کار اجرا می شود که نقش مهمی در هدایت شغلی دانشجویان دارد. کارشناسان و مشاوران هدایت شغلی می توانند دانشجویان را به حضور در این برنامه ها تشویق کنند.

چرا نمی توان از مراکز مشاوره شغلی و کار یابی های عمومی در دانشگاه استفاده کرد

مطالعه ای در دانشگاه خوارزمی در این خصوص انجام شده که نشان می دهد برای استفاده از مراکز کار یابی عمومی در فضای دانشگاه موانعی وجود دارد ضمن اینکه در دستورالعمل وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی موضوع مراکز مشاوره شغلی و کار یابی تخصصی پیش بینی شده است

که می‌توان از این ظرفیت برای راه‌اندازی مرکز تخصصی در دانشگاه استفاده کرد.

۱. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد فارغ‌التحصیلان دانشگاهی به‌ویژه در مقطع ارشد و دکتری برای یافتن شغل به این مراکز مراجعه نمی‌کنند و به نوعی اعتمادی به شغل‌یابی از این طریق ندارند. براین اساس مشاغل تخصصی در این مراکز ارائه نمی‌شود. به عبارتی کارفرمایانی که به دنبال نیروی متخصص هستند از سازوکارهای دیگری برای یافتن آنها استفاده می‌کنند. یکی از دلایل بی‌اعتمادی نیروی کار عدم پاسخ و یا طولانی شدن پاسخ به درخواست نیروی کار است. به‌طور کلی، نیروی کار تحصیل‌کرده به جهت آشنایی بیشتر با فضای مجازی و دسترسی به اطلاعات، در ابتدا مراجعه بیشتری به این مراکز داشته‌اند اما به دلیل طولانی شدن فاصله ثبت‌نام تا پیشنهاد شغل که در بیشتر اوقات شغل پیشنهادی متفاوت با آنچه متقاضی درخواست کرده، اعتماد فارغ‌التحصیلان به این مراکز به حداقل رسیده است. اکثر فارغ‌التحصیلان جستجوی کار را از راه‌های دیگر دنبال می‌کنند. در مقابل متصدیان دفاتر کاریابی دلیل این بی‌اعتمادی را اینگونه بیان می‌کنند که بنگاه‌ها تقاضای جذب نیروی کار تحصیل‌کرده را به حداقل رسانده‌اند بنابراین در این بخش با بحران مواجه هستیم. متصدیان دفاتر کاریابی، شغل‌های پیشنهادی دفاتر کاریابی را مربوط به نیروی کار ساده می‌دانند. براساس این پژوهش، بی‌اعتمادی نیروی کار تحصیل‌کرده به این نکته برمی‌گردد که تقاضا برای نیروی کار تحصیل‌کرده در سازمان‌ها و نهادهای دولتی، خدمات عمومی و شرکت‌های بزرگ وابسته به دولت است و فرصت‌های شغلی در این سازمان‌ها به دفاتر کاریابی اعلام نمی‌شود در حالی‌که بنگاه‌های کوچک خواهان به خدمت گرفتن نیروی کار ساده هستند و بیشترین ارتباط را با مراکز کاریابی دارند. نتیجه این که مسئله مهمی در بازار کار نیروی کار تحصیل‌کرده جلب توجه می‌کند و آن هم این است که فرصت‌های شغلی بسیار محدود در بخش خصوصی برای فارغ‌التحصیلان وجود دارد. داده‌های این پژوهش نشان می‌دهد

بخش خصوصی تولیدی حضور موثری در بازار نیروی کار تحصیلکرده ندارد. به عبارتی نیروی متخصص که حاملان دانش محسوب می‌شوند در تولید این بخش جایگاهی در خور ندارند. حرکت به سوی اقتصاد دانش محور ماهیت مشاغل را تغییر خواهد داد و انتظار می‌رود با چنین راهبردی هم فرصت‌های شغلی تخصصی ایجاد شود و هم فعالیت‌های تولیدی دانش‌بر شود. بیکاری فارغ-التحصیلان دانشگاهی و رابطه آن با ساختار اقتصادی ایران موضوعی چنان گسترده و مهم است که نمی‌توان در اینجا همه جوانب آن را بررسی کرد.

۲. در مراکز مشاوره شغلی و کاریابی عمومی هدایت شغلی ارائه نمی‌شود. موضوع هدایت شغلی چندان که بیان شد یک موضوع تخصصی و چند جانبه است که بهترین محل برای ارائه آن دانشگاه است. در حال حاضر خدمات مشاوره شغلی هم چندان در این مراکز ارائه نمی‌شود. بر اساس پژوهش انجام شده مراکز کاریابی، عدم درخواست و مطالبه مراجعه‌کنندگان را دلیلی بر نداشتن مشاور تخصصی کار بیان می‌کنند. به هر حال مراجعه‌کننده به این مراکز بیشتر به دنبال اشتغال است و فرصت و حوصله کمتری برای مشاوره و مهارت‌آموزی دارد در حالی که در فضای دانشگاه این خدمات به دانشجویان ارائه می‌شود که ضرورت فوری برای شاغل شدن ندارند. در پژوهش مذکور، داده‌های زیادی در خصوص مسائل و مشکلات این مراکز وجود دارد که پرداختن به همه آنها در این جا مقدور نیست و جز اهداف این پژوهش هم نیست. دو مسئله اشاره شده در فوق نشان می‌دهد که نمی‌توان از ساختار مراکز مشاوره شغلی و کاریابی عمومی در فضای دانشگاه استفاده کرد اما در برخی فعالیت‌ها می‌توان از مشارکت آنها بهره برد.

فصل هفتم:

**ارائه خدمات هدایت شغلی
و کاریابی تخصصی در عمل**

در هندبوک سازمان بین‌المللی کار که در فصل پنجم معرفی شد الزامات، مراحل اجرایی خدمات شغلی و شرح خدمات سازمان‌های ارائه‌کننده خدمات هدایت شغلی بیان شده که در اینجا خلاصه‌ای از آن بیان می‌شود. به عبارتی این فصل خلاصه‌ای است از فصل آخر کتاب هدایت شغلی سازمان بین‌المللی کار. به‌طور کلی هدایت و راهنمایی شغلی در یک شبکه آموزشی، دولتی و سازمان‌های جامعه که ارائه‌کننده این خدمات هستند باید مبتنی بر هماهنگی عوامل زیر بر اساس شرح وظایف مشخص باشد.

وظایف کارکنان

- با سطوح مختلف آموزش و هدایت شغلی آشنا باشد.
- با محیط‌های مختلف سازمانی آشنا باشد.
- گروه‌های هدف و ذینفعان را بشناسد
- با سطوح مختلف خدمت و منابع آشنایی داشته باشد. این منابع می‌تواند موارد زیر باشد:
 - شبکه متخصصان و کارشناسان که اطلاعات مشترکی دارند. منابع شخصی افراد، بهره‌گیری از سازمان‌های جامعه به‌عنوان مجاری اطلاعات.
 - کارمندان در سازمان‌های ارائه‌کننده خدمات هدایت شغلی ممکن است آمادگی حرفه‌ای مورد نیاز نداشته باشند که دلیل اصلی آن عدم حمایت و پشتیبانی لازم است. کارکنان برای ارائه خدمات با کیفیت نیازمند پشتیبانی و حمایت هستند.
 - توسعه کارکنان برای پشتیبانی از ارائه خدمات شغلی
- با توجه به تنوع گسترده در آموزش، هدایت و راهنمایی شغلی و تکامل بازارهای کار، تحصیلات کارکنان موضوع مهمی است.

الزامات توسعه شغلی

- دانش در مورد مسائل مربوط به پیشرفت شغلی و پویایی حرفه‌ای، رفتار و اخلاق
- آگاهی از عوامل حقوقی مرتبط و پیامدهای آن در اشتغال
- برنامه‌ریزی، طراحی و اجرای برنامه‌های توسعه شغلی مادام‌العمر
- آگاهی از مدل‌های تصمیم‌گیری برای تهیه و برنامه‌ریزی برای مشتریان
- آشنایی با مراحل انتقالی: انتقال مدرسه به محل کار، تغییر شغل، بازنشستگی، اخراج
- شناسایی عوامل مؤثر (خانواده، دوستان، منابع آموزشی و مالی) در هدایت شغلی
- درک فرصت‌ها و نگرش‌های افراد بر اساس کلیشه‌های دیگران مانند جنسیت، نژاد، سن و فرهنگ در تصمیم‌گیری شغلی
- کمک به افراد در تعیین اهداف، شناسایی استراتژی‌های رسیدن به آنها و اینکه افراد بتوانند مرتباً اهداف، ارزشها، علاقه و تصمیمات شغلی خود را مجدداً ارزیابی کنند.
- آگاهی از خدمات سازمانهای دولتی و محلی در مورد حمایت شغل، مالی، اجتماعی و مسائل شخصی
- دانش در مورد مواد برنامه‌ریزی شغلی و اطلاعات شغلی مبتنی بر رایانه، سیستم‌ها، اینترنت و سایر منابع آنلاین
- مهارت‌های استفاده مناسب از این منابع و تکنیک‌های پیشرفت شغلی
- مهارت در استفاده از منابع توسعه شغلی طراحی شده برای پاسخگویی به نیازهای گروه‌های خاص (مهاجران، گروه‌های قومی و جمعیت در معرض خطر)
- کمک به مشتریان تا پروژه شغلی و زندگی خود را بسازند.

وظایف مشاوران

- همدلی، احترام و رابطه سازنده با مشتری
- استفاده از تکنیک‌های مشاوره فردی
- بهره‌گیری از تکنیک‌های مشاوره گروهی
- برطرف کردن نیازهای دانشجویان
- کمک به مشتریان در پیشگیری از مشکلات شخصی، رشد شخصیت، حل مسئله شخصی، تصمیم‌گیری، هویت‌یابی، افزایش مهارت‌های اجتماعی
- به مشتریان کمک کند تا یک برنامه زندگی شخصی تهیه کنند
- تشخیص و ارجاع پرونده به سایر خدمات تخصصی.

مدیریت در مراکز هدایت شغلی

الف) مدیریت اطلاعات

- آگاهی از قوانین مربوط به آموزش، آموزش و کار در محل در سطح ملی و بین‌المللی
- آگاهی از هم‌ارزی درجه‌ها و مدارک تحصیلی حرفه‌ای به دست آمده در کشورهای مختلف
- جمع‌آوری، سازماندهی، انتشار و ارائه به‌روز منابع شغلی، آموزشی و اطلاعات شخصی / اجتماعی در مورد: آموزش و پرورش، دانشگاه و اطلاعات شغلی و فرصت‌های شغلی
- استفاده از فناوریهای اطلاعاتی برای ارائه خدمات آموزشی و شغلی
- مدیریت اطلاعات (بانک اطلاعاتی، راهنمایی آموزشی و شغلی مبتنی بر رایانه، برنامه‌ها و اینترنت)

- کمک به مشتریان برای دسترسی و استفاده از اطلاعات آموزشی و شغلی.

ب) مشاوره و هماهنگی

- مشاوره و هماهنگی با والدین، استادان، مددکاران اجتماعی، مدیران دانشگاه
- مهارت در کار با سازمانها (دانشگاهها، تجارت، شهرداریها و مؤسسات دیگر)
- مفاهیم و اطلاعات جدید را بطور مؤثر تفسیر و توضیح دهید
- هماهنگی با نظام آموزشی و پرسنل و جامعه برای جمع‌آوری منابع برای دانشجویان
- برای کمک به دانشجویان و دیگران برای استفاده ویژه از یک فرآیند ارجاع مؤثر استفاده کند مانند برنامه‌ها، خدمات و شبکه‌ها
- مهارت‌های هماهنگی و تحریک خلاقیت دانشجویان برای ساختن خود
- مهارت برای ایجاد یک تصویر خوب از هدایت شغلی به جامعه.

ج) تحقیق و ارزیابی

- آگاهی از روش‌های تحقیق، جمع‌آوری داده‌ها و تکنیک‌های تجزیه و تحلیل
- ترویج پروژه‌های تحقیقاتی در رابطه با هدایت و مشاوره شغلی
- بهره‌گیری از گزارش نتایج تحقیق و اینکه نتایج این تحقیق را در هدایت و مشاوره ادغام کند.
- طراحی برنامه‌ها و مداخلات راهنمایی و هدایت شغلی با استفاده از تکنیک‌های به‌روز و مدل‌های ارزیابی برنامه

د) مدیریت برنامه / خدمات

- مشخص کردن جمعیت هدف

- ارزیابی نیازهای رفتاری
- تهیه منابع موجودی مربوط به برنامه‌ریزی و اجرای برنامه
- افزایش دانش در مورد ادبیات فعلی، روندها و موضوعات مرتبط
- ارتقاء آگاهی جامعه از برنامه‌ها و خدمات هدایت شغلی
- مدیریت و نظارت بر برنامه‌ها و مداخلات
- ارزیابی اثربخشی مداخلات
- مهارت در سازماندهی و مدیریت آموزشی و هدایت شغلی
- مدیریت و نظارت بر کار پرسنل
- ارتقاء کارکنان
- مهارت‌های توسعه روابط با شرکای اصلی در جامعه
- تجزیه و تحلیل منابع انسانی و مادی
- ارزیابی نیازهای جامعه
- بهره‌مندی از منابع موجود در جامعه برای توسعه، پیاده‌سازی و ارزیابی برنامه‌های
- همکاری و تعامل با شبکه‌های محلی، ملی و بین‌المللی برای آموزش و هدایت شغلی

اجرای فرایند کاریابی

- هدایت و راهنمایی افراد برای جستجوی شغل
- راهنمایی افراد برای استفاده از اینترنت در فرآیند جستجوی شغل
- فرصت‌های شغلی را به مشتریان ارائه دهد و انتخاب مناسب شغل آنها را تسهیل کند
- ارتباط با کارفرمایان برای به دست آوردن اطلاعات در مورد فرصت‌های شغلی که ارائه

می دهند

- تعامل و ارتباط با سیاست‌گذاران
- حمایت و پشتیبانی از مشتریانی که دارای شغل هستند.

فرآیندهای تخصصی در هدایت و مشاوره شغلی

الف) فرایند ارزیابی مشاوره و حل مسئله

ب) فرد به فرایند تعیین نیاز دارد

ج) برنامه عمل مشتری

د) فرایند مدیریت پرونده

ه) طرح کلی برای کتابچه راهنمای مشاور

الف) فرایند ارزیابی مشاوره و حل مسئله

این فرایند به مشاور یا متخصص اشتغال کمک می‌کند تا درک کامل از این موارد داشته باشند:

- ارائه خدمات منجر به اشتغال مؤثر مشتریان

- نیازهای منحصر به فرد مربوط به اشتغال هر مشتری

فاز ۱: شناسایی مشکل اشتغال

✓ ایجاد یک رابطه مشترک

✓ احترام متقابل

✓ توافق درباره ماهیت و روند کار با مشتری

✓ به اشتراک‌گذاری رایگان اطلاعات

✓ احترام به حریم خصوصی مشتری.

مرحله ۲. چالش اشتغال (مانع یا مشکل را بیان کنید)

- درک چشم انداز مشتری در مورد مسئله

مرحله ۳. عبارت محدودیت را تدوین کنید

- از کلمات مشتری استفاده کنید

- دلیل مشکل اشتغال را از درک مشتری متمایز کنید.

مرحله ۴. هدف از مصاحبه را تعیین کنید

- هدف مصاحبه را معرفی کنید و انگیزه مشتری را نسبت به روند بررسی کنید

- به علائم مقاومتی که از طرف مشتری نشان داده شده است توجه کنید.

فاز ۲: شفاف سازی مشکل اشتغال

مرحله ۵. جنبه‌های شناختی، عاطفی، رفتاری و اجتماعی را بیان کنید

- افکار، برداشتها و فرضیات مشتری را مشخص کنید

- احساسات و احساسات مشتری ناشی از مشکل را تعیین کنید

- کارهایی را که مشتریان برای برطرف کردن مشکل خود انجام داده اند، شناسایی کنید

- تأثیر این مشکل را بر زندگی مشتری را درک کنید.

مرحله ۶. منابع و محدودیتهای شخصی و محیطی

-در رابطه با مشکل اشتغال مشتری این موارد را مشخص کنید: آموزش، ارتقاء، انگیزه، علایق

تواناییها،

چالش‌ها

محیط مشتری (منابع، پشتیبانی، خدمات موجود و غیره) را تعریف کنید.

مرحله ۷. ارزش‌های مشتری را در رابطه با مشکل اشتغال توضیح دهید

- به مشتریان کمک کنید تا ارزشهای خود را شناسایی کرده و تأثیر آن بر اشتغال را درک کنند.

فاز ۳: تدوین برنامه اقدام

- مرحله ۸. هدف مشاوره را تدوین کرده و گزینه‌هایی را ایجاد کنید
- موضوع محدودیت را به یک موضوع عمل تبدیل کنید. به عنوان مثال، "اگر می‌خواهم ... پس من باید ..."
 - راه‌حل‌های ممکن برای طوفان مغزی بیان شود
- مرحله ۹. گزینه‌ها را تأیید کنید و اولویت‌بندی کنید
- با در نظر گرفتن منابع مشتری و موارد مثبت و منفی هر گزینه را تحلیل کنید
 - مناسب‌ترین گزینه را برای رفع مشکل اشتغال انتخاب کنید.
- مرحله ۱۰. برنامه اقدام را تنظیم کنید
- اولویت‌ها را به توجه به اقدامات مشخص تعیین کنید.
 - انگیزه و تعهد مشتری را تأیید کنید.

فاز ۴: اجرای و ارزیابی

- مرحله ۱۱. دستیابی به هدف مشاوره را تأیید کنید
- مشتری را تشویق، پشتیبانی و راهنمایی کنید
 - بررسی کنید که فعالیتهای برنامه عملیاتی به پایان رسیده اند یا خیر
 - اگر هدفی حاصل نشد، وضعیت را بررسی کنید و در صورت لزوم اقدامات یا هدف را تغییر دهید
 - ضبط و مستند سازی کنید.
- مرحله ۱۲: خودکفایی مشتری را تعیین کنید
- هم مشاور / هم متخصص استخدام و هم مشتری در صورت امکان ارزیابی می‌کنند. به‌طور مستقل هر یک هدف خود را در ابعاد اشتغال دنبال کنند.

ب) فرد به فرایند تعیین نیاز دارد

مصاحبه تعیین نیازهای فردی یک فرآیند سه مرحله‌ای و هشت مرحله‌ای است دارای چهار بعد اشتغالزایی است: (۱) تصمیم‌گیری در مورد شغل. (۲) افزایش مهارت؛ (۳) جستجوی شغل؛ و (۴) حفظ اشتغال به عنوان پایه و اساس آن.

فاز ۱: تعیین نیازها:

- مصاحبه باز
 - به مشتری سلام کنید و مقدمه کار را بیان کنید
 - هدف مشتری را تعیین کنید
 - تعیین هدف از مصاحبه (فرایند مشارکتی)
 - تأیید هدف (یعنی صلاحیت برنامه‌ها و خدمات موجود)
- جمع‌آوری اطلاعات
 - جمع‌آوری داده‌ها در مورد اشتغال مشتری
 - هدف شغلی مشتری را تعیین کنید (ممکن است نیاز به تحقیق در مورد آن باشد)
 - تعیین کنید که آیا مدارک مشتری نیازهای شغلی را برآورده می‌کند مانند مدارک تحصیلی، گواهینامه‌ها و مجوزها
 - توانایی مشتری برای جستجوی کار را تعیین کنید
 - توانایی مشتری در حفظ کار را تعیین کنید
 - جمع‌آوری داده‌ها در مورد صلاحیت برنامه‌های پشتیبانی درآمد در دسترس
 - جمع‌آوری داده‌ها در مورد نیازهای شخصی و مالی
- نیازها را تعیین کنید



- خلاصه اطلاعات به دست آمده و تأیید با مشتری
- نیاز (های) مشتری را شناسایی کنید
- توافق نامه مشتری در مورد نیاز (های) مشخص شده را بدست آورید
- صلاحیت را بررسی کنید
- گزینه ها و مداخلات را بررسی کنید
- توصیف و پیوند گزینه‌های مناسب و موجود به نیاز (های) شناسایی شده
- کمک به مشتری در انتخاب گزینه‌های مربوط به نیاز (های) مشخص شده
- انتخاب برای خدمات بیشتر را تأیید کنید
- در صورت لزوم حقوق و تعهدات را مرور کنید

ج) تدوین برنامه عمل

برنامه‌ریزی عملی

- برنامه عملی را تدوین کنید
- بحث و توسعه مراحل برنامه اقدام
- انجام ارزیابی مالی (در صورت لزوم)
- برنامه عمل نهایی شود
- تاریخ‌های جلسات بعدی را تعیین کنید
- تعهد مشتری نسبت به برنامه عمل را بدست آورید
- چارچوب‌های پیگیری و زمان‌بندی کلی
- اطمینان از تعهد مالی (در صورت لزوم)
- اطمینان از تعهد برنامه عمل

- مشاور، مسئول کار یا مدیر پرونده را مشخص کنید

- مصاحبه نزدیک

تکمیل اسناد

- مستندات کامل (مقاله، فرم، فرم الکترونیکی).

د) روند مدیریت پرونده مشتری

مدیریت پرونده یک فرایند هشت مرحله‌ای است که ترکیبی از فعالیتهای پشتیبانی مشتری و مستندسازی به موقع پیشرفت مشتری از آن جمله است. به عبارتی ضبط و ثبت نتایج و تلاش های مشتری برای انتخاب شغل خود

۱- برنامه عمل مشتری را مرور کنید (مرحله قبل)

• قبل از ملاقات با مشتری، تمام اسناد و یادداشت‌های موجود را مرور کنید و اطمینان حاصل

کنید که همه مستندات واضح و کامل است

• درک صحیح از نیازها، منابع، مسائل، فرصتها و برنامه‌های مشتری

• هرگونه ناسازگاری، عدم دقت یا مشکلات احتمالی را شناسایی کنید

• جنبه‌های مالی را مرور کنید

۲. برای پیگیری با مشتری تماس بگیرید

• با مشتری به صورت حضوری یا تلفنی تماس بگیرید

• هدف از پیگیری مشتری به عنوان بخشی از مدیریت پرونده، یعنی ثبت کردن را توضیح دهید

• موفقیت‌ها و چالش‌ها و مشکلات را ثبت کنید

• انتظار مشتری را از مداخله پیگیری به عنوان بخشی از توافق روشن کنید

• درک مشتری در مقایسه با مستندات کتبی را تأیید کنید



- سوابق را با توجه به اطلاعات جدید یا تغییر یافته به‌روز کنید
- تاریخ پیگیری بعدی را تأیید کنید.
- ۳. تعهد را تأیید کنید
- تعهد مشتری نسبت به برنامه عمل را تأیید کنید
- حمایت از مشاور یا مشاور متخصص برنامه کاری را تأیید کنید
- تعهد مشاور یا متخصص اشتغال را برای ادامه کار تأیید کنید
- تاریخ شروع و پایان را برای مداخله مشتری تأیید کنید
- اطمینان حاصل کنید که ارائه دهنده خدمات می‌تواند استانداردهای خدمات مورد انتظار را انجام دهد
- نظارت بر پیشرفت مشتری (حضور، تلفنی)
- اطلاعات مربوط به پرونده مشتری را ثبت کنید.
- ۵. پشتیبانی از پیشرفت مشتری
- در طی فرایند، با ارائه تشویق از مشتری پشتیبانی کنید
- تعیین مناسب بودن مداخله (ها)
- هرگونه مشکل / نگرانی را هنگام بروز آنها شناسایی و برطرف کنید. در صورت لزوم اقدامات درمانی را توصیه کنید
- اطمینان حاصل کنید که مشتری از نتایج کار، آگاه است
- تغییرات را مستند سازید
- بررسی کنید که آیا نیازها برآورده شده است یعنی مشکلات برطرف شده‌اند.
- ۶. ارزیابی مجدد یا تنظیم برنامه عملیاتی

• با مشتری کار کنید تا برنامه عمل را در صورت لزوم تنظیم کند. یعنی پیشرفت یا مشکلات را ثبت کنید.

• اطمینان حاصل کنید که مشتری کاملاً از محتوای برنامه عمل آگاه است و تعهد خود را ابراز می‌کند

۷. برنامه عملی را انتخاب کنید

• تأیید برنامه عملیاتی (به طور کامل یا کل) با مشتری

• نتایج / نتایج را تعیین کنید

• نتایج / نتایج را ضبط کنید.

۸. پیگیری

در صورت امکان، پیگیری از مشتری در مواقع از پیش تعیین شده، به عنوان مثال، پس از یک ماه برای شناسایی موفقیت مشتری یا نیاز به مداخلات بیشتر.

۵) رؤس مطالب مربوط به دفترچه راهنمای خدمات اشتغال

دفترچه راهنمایی برای سازمان و شرکت خود تنظیم کنید که می‌تواند شامل اطلاعات زیر باشد

۱. تدوین بیانیه و چشم‌انداز برای سازمان

۲. تعیین و لیست نقاط تماس

۳. مشخص کردن بخشنامه‌های سازمانی از جمله الزامات مربوط به بودجه

۴- تدوین اهداف سازمانی برای دوره کوتاه مدت، میان مدت و بلند مدت

۵- مشخص کردن برنامه‌ها، توضیحات و صلاحیت‌ها

۶. مشخص کردن اطلاعات در مورد برنامه‌های درآمدزایی و چگونگی دریافت کمک‌های مالی

۷. مشخص کردن اطلاعات مربوط به برنامه‌های اجرایی



۹. مشخص کردن نحوه جستجو و تفسیر اطلاعات مربوط به بازار کار
- ۱۰- الزامات مربوط به ثبت، از جمله جدول بندی نتایج و نحوه جمع آوری آنها
۱۱. نحوه ارتقاء خدمات به مشتری (کارفرمایان و دانشجویان)
۱۲. مسائل مربوط به حریم خصوصی - نحوه احترام گذاشتن به اطلاعات مشتری، به ویژه هنگام به اشتراک گذاری پرونده
۱۳. مشخص کردن منابع اینترنتی که مفید هستند
۱۴. دستورالعمل صلاحیت‌های مشاور و نحوه دستیابی و حفظ آنها
- ۱۵- منابع جامعه برای مشکلات و موضوعاتی که به طور دقیق درباره آنها صحبت نمی‌شود مثلاً مسائل مربوط به اشتغال، مسائل بهداشتی، اعتیاد، نیاز به مسکن
- ۱۶- نحوه جلوگیری از فرسودگی شخصی و شغلی

The image features a central orange page with a rounded top and bottom edge, set against a white background. The page is flanked by two yellow outlines representing the book's covers, which are slightly offset to create a three-dimensional effect. The text is centered on the orange page.

فصل هشتم:
آزمون‌های شغلی

امروزه یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های دانشجویان، تصمیم‌گیری و کسب اطلاعات کافی در رابطه با شغل آینده است و اغلب به دلیل عدم آگاهی از مشاغل و در اختیار نداشتن مسیر مناسب برای دستیابی به شغل مورد نظر با مسایل و مشکلاتی مواجه می‌شوند. یکی از ابزارها و تکنیک‌های مهمی که در اختیار مشاوران شغلی برای کمک به دانشجویان قرار دارد انواع آزمون‌های شغلی است. مشاوران با آزمون‌های شغلی به این موضوع می‌پردازند که چه شغلی و رشته‌ای در تناسب دقیق با علایق افراد است. مشاوران و هدایتگران شغلی از این امکان استفاده می‌کنند برای درک علایق، توانایی‌های شغلی، ارزش‌های کاری، مشاغل مناسب و نامناسب با علایق افراد. خوشبختانه امروزه کتاب‌های متعددی در بازار وجود دارد که آزمون‌ها و تست‌های شغلی و تحصیلی و راهنمای مفصلی برای تحلیل نتایج آن معرفی کرده‌اند. مشاوران شغلی و استادانی که در زمینه هدایت شغلی فعالیت می‌کنند با این آزمون‌ها و تفسیر آنها آشنایی دارند و نیازی به بحث مفصل در این زمینه وجود ندارد. با این حال چند نمونه از این آزمون‌ها معرفی می‌شود. به‌طور کلی هدف از آزمون‌های شغلی و تحصیلی را می‌توان در عبارتهای زیر خلاصه کرد:

- آشنایی و شناخت افراد از علایق و سلیقه خودشان
 - درک و شناخت بیشتر افراد از توانایی‌های و مهارت‌های خودشان
 - درک و آشنایی بیشتر دانشجویان با ارزش‌های مهم کاری خود
 - ارایه تصویری اولیه از مشاغل متناسب با ویژگی‌های افراد
 - پیش‌بینی میزان ثبات و ماندگاری در اولین شغل
 - پیش‌بینی رضایت و موفقیت شغلی
- در نهایت هدف از آزمون شغلی کمک به تصمیم‌گیری بهتر در حوزه شغلی است.

آزمون بررسی جستجوی جرأت‌مندانه شغل

فهرست زیر جهت تهیه اطلاعاتی پیرامون روشی که شما در آن به جستجوی شغل می پردازید طراحی شده است. خود را در هر کدام از موقعیتهای شغلیابی زیر تصور نموده، و مشخص نمایید تا چه اندازه به حالتی که انتخاب می کنید شباهت دارید. چنانچه تا به حال در جستجوی شغلی نبوده‌اید، خود را در موقعیت مشابه قرار داده و سؤالات را پاسخ دهید. با استفاده از کلید زیر به سؤالات جواب دهید.

- ۱- خیلی بعید است
- ۲- بعید است
- ۳- تا حدودی بعید است
- ۴- تا حدودی ممکن است
- ۵- ممکن است
- ۶- احتمال قوی دارد^۱

^۱. این آزمون برگرفته از کتاب شیوه نامه اجرایی مشاوره هدایت آموزشی مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای کشور (tvto) مناطق آزاد کشور و مناطق ویژه اقتصادی تألیف محمدحسین حاجیلو، کریم دلاویز است.





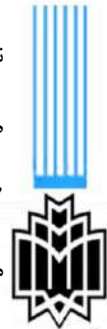
سؤالات	خیلی بعید است	بعید است	تاحدی بعید است	تا حدی ممکن است	ممکن است	احتمال قوی دارد
۱. هنگامی که از من خواسته می شود تجارب کاری ام را بیان کنم تنها راجع به کارهایی صحبت می کنم که برای آنها دستمزد دریافت نموده ام.						
۲. چنانچه شخصی در مورد یک پست خالی عالی صحبت می کند، علاقه ای به گرفتن اطلاعات بیشتر در این مورد نخواهم داشت مگر اینکه آن شخص را بشناسم.						
۳. اگر با کارفرمایی برخورد کنم که هیچ پست خالی برای من نداشته باشد از او در مورد کارفرمایان دیگری که ممکن است شغلی برای من داشته باشند سوال می کنم.						
۴. توانمندی هایم را کم اهمیت جلوه می دهم تا کارفرما مرا بیش از آنچه هستم در نظر نگیرد.						
۵. ترجیح می دهم به موسسات کاریابی مراجعه کنم تا اینکه مستقیما با خود کارفرما در تماس باشم.						
۶. قبل از مصاحبه با یکی از پرسنل آن سازمان صحبت خواهم کرد و						

					اطلاعاتی راجع به سازمان کسب خواهیم کرد.
					۷. هنگامی که برای شغلی مصاحبه دارم، در پرسیدن برخی سؤالات درنگ می‌کنم.
					۸. از تماس تلفنی یا حضوری با کارفرمایان فعال اجتناب می‌کنم زیرا احساس می‌کنم برای صحبت با من بسیار مشغله دارند.
					۹. اگر در یک مصاحبه، مصاحبه‌گر خیلی دیر بر سر قرار حاضر شود؛ یا آنجا را ترک خواهیم کرد و یا برای قرار دیگری برنامه ریزی خواهیم نمود.
					۱۰. من عقیده دارم که یک مشاور شغلی با تجربه بهتر از من می‌داند که چه شغلی را باید انتخاب کنم.
					۱۱. چنانچه منشی یک کارفرمای فعال به دلیل مشغله زیاد به من اجازه ملاقات با کارفرما را ندهد، آنجا منتظر می‌مانم تا بتوانم با کارفرما صحبت کنم.
					۱۲. یافتن شغل مورد علاقه‌ام واقعا خوش‌شانسی است.
					۱۳. ترجیح می‌دهم مستقیماً با شخصی که قرار است برایش کار کنم صحبت کنم تا اینکه با

					واحد پرسنلی آن سازمان صحبت کنم.
					۱۴. تمایلی به درخواست توصیه نامه از جانب اساتید یا مدیران گروه ندارم.
					۱۵. برای یک شغل مناسب نخواهم بود مگر اینکه تمامی صلاحیت های فهرست شده در شرح وظایف شغلی را دارا باشم
					۱۶. چنانچه در یک مصاحبه، چندان رضایت بخش پاسخ ندادم، از کارفرما برای دومین مصاحبه درخواست می کنم.
					۱۷. تمایلی ندارم با سازمانی تماس بگیرم که پستی خالی برای من ندارد.
					۱۸. چنانچه موفق به کسب یک موقعیت شغلی نشدم، با کارفرما تماس خواهم گرفت و از او خواهم پرسید که چگونه می توان برای یک موقعیت مشابه شانسم را افزایش دهم.
					۱۹. احساس خوبی ندارم از دوستانم درخواست راهنمایی شغلی کنم.
					۲۰. با وضعیتی که بازار کار فعلی دارد، بهتر است هر شغلی را که می توانم دست و پا کنم
					۲۱. در صورتیکه احساس کنم شایستگی احراز شغلی



						را دارم و متصدی امور پرسنلی به من اجازه مصاحبه ندهد، با شخص کارفرمایی که قرار است برای آن کار کنم مستقیماً صحبت خواهم کرد.
						۲۲. ترجیح می‌دهم با مسئولین استخدامی که به دانشگاهها یا نمایشگاههای شغلی می‌آیند مصاحبه داشته باشم تا مصاحبه مستقیم با خود کارفرمایان
						۲۳. چنانچه مصاحبه‌گری بگویند در صورتیکه پست خالی داشته باشیم با شما تماس می‌گیرم. با خود فکر می‌کنم هیچ کار دیگری نیست که بتوانم انجام دهم.
						۲۴. قبل از اینکه تصمیم به انتخاب شغل مورد نظرم بگیرم، پستهای خالی مرتبط را بررسی خواهم کرد.
						۲۵. برای کسب اطلاعاتی پیرامون زمینه‌های شغلی مورد عاقلقام حاضر به برقراری تماس با شخص یا اشخاصی که نمی‌شناسم، نیستم



نمرات مربوط به سؤالات زیر را باهم جمع کنید: ۳ و ۶ و ۹ و ۱۳ و ۱۶ و ۱۸ و ۲۱ . سؤالات باقیمانده به صورت معکوس نمره داده می‌شوند. برای بدست آوردن نمرات مربوط به این سؤالات عدد خود را از ۷ کم کنید. اعداد به دست آمده را باهم جمع کنید و نمره کلی را با جمع کردن اعداد بدست آمده مربوط به گروه سؤالات مشخص نمایید. سؤالاتی که به صورت معکوس نمره‌دهی شده‌اند به شرح

زیر می‌باشد: ۵، ۷، ۸، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۴، ۱۵، ۱۷، ۱۹، ۲۰، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶، ۲۷

معیارها

نمرات	صدک
۹۰	۱۵
۹۸	۳۰
۱۰۶	۵۰
۱۱۶	۷۰
۱۲۴	۸۵

نمرات بالا نشانگر پشتکار و سماجت بیشتر در یافتن شغل مورد نظر است. به عنوان مثال اگر نمره صدکی شما ۷۰ درصد باشد، این بدان معناست که ۷۰ درصد افراد در جستجوی شغل نسبت به شما از پشتکار کمتری برخوردارند.

پرسشنامه رغبت‌های شغلی

در لیست زیر تعدادی شغل ذکر گردیده است. برای هر شغل عددی را که نماینده میزان علاقه شما به آن است را انتخاب کنید. عدد ۷ بیانگر علاقه خیلی زیاد، عدد ۴ بیانگر حد متوسط علاقه شما به این شغل و عدد ۱ بیانگر این است که اصلاً تمایلی به این شغل ندارید. به این که چقدر می‌توانید این کار را خوب انجام دهید یا چقدر مهارت انجام این کار را دارید فکر نکنید. فقط به این فکر کنید که چقدر این شغل را دوست دارید یا نسبت به آن بی تفاوت هستید یا اینکه اصلاً تمایلی به انجام آن ندارید.^۱

میزان علاقه							مشاغل	شماره
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷		
							مدیر خدمات اجتماعی (مدیر کمیته امداد یا بهزیستی)	۱
							تحویل‌دار بانک (صندوق‌دار بانک)	۲
							تحلیل‌گر مالی	۳
							مدیر ایستگاه برق فشار قوی	۴
							مکانیک	۵
							بوم‌شناس (گیاه‌شناسی - جانورشناسی - منابع طبیعی)	۶
							مجسمه‌ساز	۷
							مشاور مدرسه	۸
							رئیس کارگزینی	۹
							رئیس دفتر	۱۰
							بازرس بانک	۱۱
							تکنسین برق	۱۲

^۱ این پرسشنامه برگرفته از رساله دکتری محمد ربیعی با عنوان بررسی ساختار رغبت‌های شغلی معلمان شهرکرد بر اساس مدل کروی تریسی است که در سال ۱۳۹۰ در دانشگاه اصفهان دفاع شده است.

								مکانیک دستگاه‌های خودکار - مکانیک خودرو	۱۳
								جنگل بان	۱۴
								موسیقی دان (نوازنده)	۱۵
								گفتار درمانگر	۱۶
								مدیر روابط عمومی	۱۷
								مدیر فروشگاه بزرگ	۱۸
								بانکدار	۱۹
								تکنسین میکروالکترونیک (مانند ترانزیستورها)	۲۰
								تکنسین رادارهای هوایی	۲۱
								اقیانوس شناس	۲۲
								آهنگ‌ساز	۲۳
								مددکار اجتماعی	۲۴
								فروشنده لباس	۲۵
								فروشنده	۲۶
								قیمت‌گذار	۲۷
								برقکار	۲۸
								مهندس شیمی	۲۹
								دانشمند علوم طبیعی (چگونگی پیدایش زمین، بررسی جانوران، گیاهان، دریاچه‌ها)	۳۰
								شاعر	۳۱
								کودکیار	۳۲
								مالک آژانس مسافرتی (مدیر آژانس مسافرتی)	۳۳
								مدیر فروش	۳۴
								حسابدار رسمی	۳۵
								مهندس برق	۳۶
								تکنسین آزمایشگاه شیمی	۳۷
								شکاربان - مامور محیط زیست - محیط‌بان شیلات و حیوانات	۳۸
								نمایش‌نامه نویس	۳۹

								درمانگر خانواده	۴۰
								مربی آروبیک	۴۱
								مدیر هتل	۴۲
								کارمند حسابداری	۴۳
								مونتازکار وسایل برقی	۴۴
								کارگر فنی	۴۵
								دامپزشک	۴۶
								نویسنده	۴۷
								روان‌شناس تربیتی	۴۸
								روان‌شناس بالینی	۴۹
								ناظر پژوهش‌های علمی	۵۰
								متخصص کامپیوترهای تجاری	۵۱
								بنا-نماکار ساختمان	۵۲
								کَلَفَت	۵۳
								بازرس پرواز- خدمه پرواز	۵۴
								مشاور بودجه	۵۵
								جامعه‌شناس	۵۶
								راننده بلدوزر	۵۷
								مسئول پذیرش	۵۸
								روان‌درمانگر	۵۹
								پژوهشگر	۶۰
								برنامه‌نویس کامپیوترهای تجاری	۶۱
								ففل‌ساز	۶۲
								کنتورخان	۶۳
								راهنمای توریست (گردشگری)	۶۴
								تحلیل‌گر مدیریت بازرگانی	۶۵
								زیست‌شناس	۶۶
								راننده جرثقیل	۶۷
								کارمند هتل	۶۸

								۶۹	پزشک اطفال
								۷۰	جراح
								۷۱	برنامه ریز تجاری
								۷۲	کارشناس مقاومت مصالح
								۷۳	نظافتچی منزل (خدمات منازل)
								۷۴	خدمتکار (گارسون)
								۷۵	تحلیل گر پژوهش های بازاریابی
								۷۶	مردم شناس
								۷۷	باغبان
								۷۸	آرایشگر
								۷۹	پزشک خانواده
								۸۰	متخصص ژنتیک
								۸۱	تحلیل گر سیستم (نظارت، کنترل، برنامه ریزی و تفسیر اطلاعات کامپیوتری)
								۸۲	لوله کش
								۸۳	مربی آموزش رانندگی
								۸۴	آبمیوه فروش - بستنی و فالوده فروش
								۸۵	مشاور سرمایه گذاری
								۸۶	دانشمند زمین شناس
								۸۷	کارگر ساختمانی
								۸۸	کارمند اداره پست
								۸۹	جامعه شناس
								۹۰	فیزیکدان
								۹۱	اپراتور کامپیوتر
								۹۲	بازرس ساختمان
								۹۳	متصدی رختکن باشگاه
								۹۴	راهنمای گردشگری
								۹۵	مدیر امور مشتریان (مشترکین)
								۹۶	زمین شناس

								ایزوگام کار - قیرگونی کار پشت بام	۹۷
								محافظ (بادی گارد)	۹۸
								روانپزشک	۹۹
								ستاره شناس	۱۰۰
								مشاور کامپیوتر	۱۰۱
								دبیر دبیرستان - هنرآموز هنرستان	۱۰۲
								راننده اتوبوس	۱۰۳
								خرده فروش	۱۰۴
								دلال سهام	۱۰۵
								شیمیدان	۱۰۶
								پیمانکار ساختمان	۱۰۷
								منشی	۱۰۸

تحلیل این آزمون توسط مشاوران شغلی و با نرم افزارهای مرتبط صورت می گیرد.

آزمون هالند

این تست که توسط هالند در سال ۱۹۵۸ تهیه شده است با عنوان نظریه همخوانی شغل و شخصیت شناخته شده است. این تست در طول ۶۰ سال گذشته بارها به کار برده شده و بسیار محبوب است. هم اکنون نیز در مدارس، دانشگاه‌ها، بازار کار، سازمان‌ها و ... استفاده می‌شود. همچنین اعتبار آن در کشورهای امریکایی، اروپایی، آسیایی، استرالیایی و آفریقایی از جمله ایران بارها تایید شده است.

آزمون هالند بر اساس چهار فرضیه شکل گرفته است.

۱. افراد را می‌توان در یکی از شش تیپ، واقع‌گرا، معنوی، هنری، اجتماعی، متهور، و قراردادی طبقه‌بندی کرد.

۲. محیط‌های کاری را هم می‌توان در یکی از شش مدل واقع‌گرایانه، جستجوگرانه، هنری، اجتماعی، متهورانه و قراردادی طبقه‌بندی کرد. هر محیطی تحت تسلط یک تیپ شخصیتی قرار دارد.

۳. افراد به‌دنبال محیط‌هایی هستند که بتوانند مهارت‌ها و توانایی‌های خود را به‌خوبی در آنها به‌کار بگیرند و نقش‌های متناسب با آن را به‌عهده گیرند. به‌عنوان مثال، تیپ‌های اجتماعی به دنبال محیط‌های اجتماعی هستند.

۴. رفتار هر فرد به‌وسیله‌ی تعامل بین شخصیت و محیط او تعیین می‌گردد. اگر تیپ شخصیتی یک فرد و الگوی محیطی او مشخص باشد، می‌توان به پیش‌بینی برخی از رفتارها و اعمال او پرداخت. این گونه نتایج می‌تواند در انتخاب شغل مفید باشد.

انواع تیپ‌های شخصیتی در تست هالند

در تست هالند افراد در ۶ تیپ شخصیتی واقع‌گرا، متعارف و سازمان یافته، جستجوگر، هنری، اجتماعی و متهور قرار می‌گیرند. بنا به نظریه هالند، انسان در تعامل با محیط زندگی خود و با توجه به ویژگی‌های شخصیتی‌اش، برخی از مشاغل را ترجیح می‌دهد. هر فردی در هر یک از این تیپ‌ها امتیازی کسب می‌کند که برای تحلیل آزمون، سه تیپ شخصیتی که بیشترین امتیاز را به خود اختصاص داده است، ملاک قرار می‌گیرد. هر تیپ شخصیتی ویژگی‌های خاصی را دارد و به دنبال آن مشاغل خاصی نیز برای آن پیشنهاد می‌گردد.

سری اول سوالات : فعالیت ها - رو به روی هر یک از فعالیت های زیر که مایل و علاقمند به انجام آنها هستید، عدد یک را بنویسید.

سوال اول

۱	نصب وسایل الکترونیکی	و
۲	تعمیر اتومبیل	
۳	ساختن اشیا چوبی	
۴	راندن کامیون و تراکتور	
۵	استفاده از ابزار ماشینی یا فلزی	
۶	تغییر ابتکاری موتور اتومبیل و موتورسیکلت	
۷	گذراندن دوره کارگاه	
۸	گذراندن دوره طراحی مکانیکی	
۹	گذراندن دوره درودگری (کارهای چوبی)	
۱۰	گذراندن دوره خیاطی	
۱۱	گذراندن دوره اتو مکانیکی	

۱	نامه نگاری با دوستان
---	----------------------

۲	شرکت در برنامه های مذهبی	الف
۳	عضویت در انجمن ها و مراکز فرهنگی و اجتماعی	
۴	کمک به حل مشکلات شخصی دیگران	
۵	مراقبت از کودکان	
۶	شرکت در میهمانیها و مراسم جشن و سرور	
۷	بیان مطالب شنیدنی و لطیفه در جمع دوستان	
۸	مطالعه کتابهای روانشناسی	
۹	حضور در جلسات و سمینارها	
۱۰	شرکت در کلاسهای ورزشی	
۱۱	پیدا کردن دوستان و افراد جدید	

۱	خواندن کتابها یا مجلات علمی	ج
۲	کار در آزمایشگاه	
۳	کار بر روی یک پروژه علمی	
۴	ساختن مدلهایی از هواپیما (ماکت)	
۵	کار با وسایل و مواد شیمیایی	
۶	مطالعه آزاد درباره موضوعات خاص	
۷	حل معماهای ریاضی و شطرنج	
۸	گذراندن دوره فیزیک	
۹	گذراندن دوره شیمی	
۱۰	گذراندن دوره هندسه یا مثلثات	
۱۱	گذراندن دوره زیست شناسی	

۱	تاثیر گذاشتن روی دیگران	
۲	فروشندهی اجناس	

	بحث درباره مسائل سیاسی	۳	م	
	کار کردن در مغازه یا فروشگاه شخصی	۴		
	شرکت فعال در سمینارها	۵		
	سخنرانی	۶		
	خدمت به عنوان مدیر یک گروه	۷		
	سرپرستی و نظارت بر کار دیگران	۸		
	ملاقات با شخصیت های مهم	۹		
	رهبری یک گروه برای رسیدن به هدف	۱۰		
	مشارکت در فعالیت های سیاسی	۱۱		
	طراحی ، ترسیم ، نقاشی	۱		ه
	بازیگری تئاتر یا سینما	۲		
	طراحی داخل ساختمان یا دکوراسیون	۳		
	نوازندگی در گروه موسیقی و سرود	۴		
	نوازندگی یکی از آلات موسیقی	۵		
	رفتن به برنامه های اجرای موسیقی	۶		
	خواندن داستانهای معروف	۷		
	نقاشی از روی مدل یا عکس	۸		
	نقد نمایشنامه	۹		
	خواندن شعر یا سرودن شعر	۱۰		
	گذراندن دوره هنری	۱۱		

	دقت در تمیز نگهداشتن کتابها و لوازم التحریر خود	۱	
	ماشین نویسی اوراق یا نامه ها برای خود و دیگران	۲	
	حسابداری	۳	

۴	کار بانواع ماشینهای اداری (حساب ، کامپیوتر و غیره)	ق
۵	ثبت و نگهداری اسناد هزینه ها و درآمد	
۶	گذراندن دوره ماشین نویسی	
۷	گذراندن دوره بازرگانی	
۸	گذراندن دوره دفترداری	
۹	گذراندن دوره حسابداری مالی	
۱۰	بایگانی نامه ها ، گزارشها ، سوابق و غیره	
۱۱	نوشتن نامه های اداری و رسمی	

سری دوم سوالات : تجربه ها - رو به روی هر یک از فعالیت های زیر که تاکنون تجربه کرده اید و می توانید آنها انجام دهید، عدد یک را بنویسید.

سوال دوم

۱	از ابزار های برقی کارگاه نجاری مانند اره ، ماشین تراش یا ماشین سنباده استفاده کرده ام .	و
۲	کار کردن با ولت متر را می دانم .	
۳	می توانم کاربراتوررا تنظیم کنم .	
۴	با ابزار های برقی مانند : مته ، آسیاب ، خرد کن و چرخ خیاطی کار کرده ام .	
۵	کار جلا زدن و لکه زدایی مبلمان یا کارهای چوبی را می توانم انجام دهم .	
۶	می توانم نقشه ساختمان یا طرح ماشین را بخوانم .	
۷	تعمیرات ساده وسایل برقی را می توانم انجام دهم .	
۸	می توانم وسایل چوبی (صندلی ، میز و ...) را تعمیر کنم .	
۹	رسم های فنی را می توانم بکشم .	



معاونت پرورش و تقویری
و قرارگاه اعصاب و صنعت

می توانم تعمیرات ساده تلویزیون را انجام دهم.	۱۰
تعمیرات ساده لوله کشی را می توانم انجام دهم.	۱۱

می توانم بخوبی مطالب را برای دیگران توضیح دهم .	۱	الف
در امور خیریه با جمع آوری کمکهای مردمی شرکت کرده ام .	۲	
با دیگران به خوبی کار و تشریح مساعی می کنم .	۳	
در سر گرم کردن افراد بزرگتر از خود مهارت دارم .	۴	
می توانم میزبان خوبی باشم .	۵	
به راحتی می توانم به کودکان آموزش دهم .	۶	
می توانم برای سرگرمی دیگران در یک مهمانی برنامه ریزی کنم.	۷	
بخوبی می توانم به افراد مضطرب یا دارای مشکل کمک کنم .	۸	
کلینیک یا مراکز امداد رسانی داوطلبانه در بیمارستان ، (هلال احمر و ...) کار کرده ام	۹	
برای امور خیریه مربوط به مدرسه یا مسجد می توانم برنامه ریزی کنم .	۱۰	
درباره شخصیت افراد به خوبی می توانم قضاوت کنم .	۱۱	

طرز کار لامپ خلا (لوله خالی از هوا) را می دانم .	۱
می توانم سه غذا را که از لحاظ مواد پروتئینی غنی هستند را نام ببرم .	۲
مفهوم نیمه عمر عنصر رادیواکتیو را می دانم .	۳
می توانم جدول مندلیف را توضیح دهم .	۴

ج	۵	می توانم از خط کش محاسبه برای ضریب یا تقسیم استفاده کنم .
	۶	از میکروسکوپ می توانم استفاده کنم .
	۷	سه نوع صورت فلکی ستارگان را می توانم شناسایی کنم .
	۸	چگونگی عملکرد گلبول های سفید خون را می توانم توضیح دهم .
	۹	فرمول های ساده شیمی را می توانم تفسیر کنم .
	۱۰	می دانم که چرا ماهواره ها به زمین نمی افتند .
	۱۱	در سمینار یا مسابقه علمی شرکت کرده ام .

م	۱	در مدرسه به عنوان نماینده انتخاب شدم .
	۲	می توانم کار دیگران را سرپرستی کنم .
	۳	اشتیاق و انرژی فوق العاده ای در انجام کار ها دارم .
	۴	به خوبی می توانم مردم را به انجام کار های مورد علاقه خودم وادارم .
	۵	در فروشنده گی مهارت دارم .
	۶	بعنوان نماینده یک گروه در ارائه پیشنهادات و یا شکایات به مقام بالاتر انجام وظیفه کرده ام .
	۷	در کار فروشنده گی یا رهبری گروه پاداش گرفته ام .
	۸	باشگاه ، گروه یا دسته ای را سازمان داده ام .
	۹	اقدام به ایجاد کسب و کار نموده ام .
	۱۰	می دانم چگونه سر دسته یا نماینده موفق باشم .
	۱۱	مباحثه گر خوبی هستم .

۱	می توانم در نمایشنامه نقشی را بازی کنم .	ه
۲	می توانم شعر یا نوشته ای را دکلمه کنم .	
۳	می توانم در نمایش عروسکی بازی کنم.	
۴	می توانم افراد را طوری نقاشی کنم که قابل شناسایی باشند .	
۵	می توانم نقاشی یا مجسمه سازی کنم .	
۶	می توانم سفالگری کنم .	
۷	طراحی لباس ، پوستر یا وسایل چوبی را می توانم انجام دهم .	
۸	می توانم به خوبی شعر بگویم یا داستان بنویسم .	
۹	می توانم یک آلت موسیقی را بنوازم .	
۱۰	در سرودهای ۲ تا ۴ نفره می توانم شرکت کنم .	
۱۱	می توانم یکی از آلات موسیقی را در یک جمع رسمی بنوازم .	

۱	در هر دقیقه می توانم چهل کلمه تایپ کنم .	ق
۲	می توانم با دستگاه فتوکپی یا ماشین جمع بندی قیمت کالا کار کنم .	
۳	می توانم تند نویسی کنم .	
۴	می توانم نامه ها و سایر اوراق را بایگانی کنم .	
۵	در امور اداری کار کرده ام .	
۶	می توانم زمان بندی مشخصی برای انجام کار هایم داشته باشم .	
۷	می توانم مقدار زیادی از کار های دفتری را در مدت کوتاهی انجام دهم .	
۸	از ماشین حساب می توانم استفاده کنم .	

می توانم از کامپیوتر استفاده کنم .	۹
می توانم بدهی ها و طلب ها (ترازنامه ها) را در دفتر کل وارد کنم .	۱۰
می توانم گزارشهای دقیق پرداختها و فروشها را نگهداری و تنظیم کنم .	۱۱

سری سوم سوالات: مشاغل - این فهرست برای بررسی احساسات و نگرش های شما نسبت به مشاغل گوناگون می پردازد، روبه روی مشاغلی را که به آنها علاقه دارید یا برای شما خوشایند هستند عدد یک را بنویسید.

سوال سوم

مکانیک هواپیما	۱	و
متخصص موجودات وحشی و آبی	۲	
مکانیک اتومبیل	۳	
نجار	۴	
راننده خاک برداری برقی ، جرثقیل	۵	
نقشه بردار	۶	
بازرس ساختمان	۷	
مهندس مخابرات	۸	
جوشکار	۹	
پرورش دهنده گلها و گیاهان	۱۰	
راننده تاکسی سرویس (آژانس)	۱۱	
مهندس لوکوموتیو	۱۲	
خیاط	۱۳	
برقکار	۱۴	

	جامعه شناس	۱	الف
	دبیر دبیرستان	۲	
	متخصص اصلاح و تربیت	۳	
	گفتار درمانگر	۴	
	مشاور ازدواج	۵	
	مدیر مدرسه	۶	
	سرپرست خوابگاه	۷	
	روانشناس	۸	
	دبیر علوم اجتماعی	۹	
	مدیر امور خیریه	۱۰	
	مربی ورزش	۱۱	
	مشاور	۱۲	
	دستیار امور روانپزشکی	۱۳	
	راهنما و مشاور شغلی	۱۴	

	متخصص هواشناسی	۱	ج
	زیست شناس	۲	
	ستاره شناس (منجم)	۳	
	تکنسین آزمایشگاه پزشکی	۴	
	مردم شناس	۵	
	دامپزشک	۶	
	شیمیدان	۷	
	پژوهشگر (محقق)	۸	



دانشگاه خوارزمی

۹	نویسنده مقالات علمی	
۱۰	سردبیر یک مجله علمی	
۱۱	زمین شناس	
۱۲	گیاه شناس	
۱۳	کارشناس تحقیقات علمی	
۱۴	فیزیکدان	

۱	معامله گر ، واسطه گر امور تجاری	م
۲	مامور خرید	
۳	مدیر اجرایی آگهی و مسئول تبلیغات	
۴	نماینده فروش کارخانه تولیدی	
۵	تولید کننده برنامه های تلویزیونی	
۶	مدیر هتل	
۷	مدیر شرکت های بازرگانی	
۸	مدیر رستوران	
۹	مدیر مراسم و تشریفات	
۱۰	فروشنده	
۱۱	واسطه گر معاملات ملکی یا اتومبیل	
۱۲	مدیر تبلیغات یا مدیر روابط عمومی	
۱۳	مؤسس باشگاه ورزشی	
۱۴	مدیر فروش	

۱	شاعر	
---	------	--

۲	رهبر ارکستر	ه
۳	موسیقیدان	
۴	نویسنده	
۵	هنر مند آگهی های تبلیغاتی	
۶	نویسنده ادبیات کودکان	
۷	بازیگر سینما یا تئاتر	
۸	خبرنگار	
۹	صورتگر (نقاش)	
۱۰	خواننده سرود	
۱۱	آهنگساز	
۱۲	مجسمه ساز	
۱۳	نمایشنامه نویس	
۱۴	فیلم ساز	

۱	دفتر دار	ق
۲	معلم درس ماشین نویسی	
۳	مسئول برنامه های بودجه (ذی حساب)	
۴	حسابدار تحصیل کرده	
۵	بازرسی مالی اداری	
۶	تند نویس دادگاه	
۷	تحویله دار بانک	
۸	کارشناس مالیات	
۹	ناظر صورت برداری از موجودی	
۱۰	اپراتور کامپیوتر	



۱۱	ارزیاب هزینه ها
۱۲	کارشناس امور مالی
۱۳	کارمند امور مالی
۱۴	بازرس بانک

سری چهارم سوالات : خود سنجی ها - در جدول زیر تواناییها (توان بالقوه)
ومهارت های (توان بالفعل) خود را در مقایسه با همسالانتان درجه بندی نمائید.
سعی نمائید صحیح ترین برآورد را در مورد خودتان انجام دهید، به کمترین توانایی
نمره ۱ و به بیشترین توانایی نمره ۷ بدهید و تا حد امکان از درجه بندی یکسان
خود در هر توانایی بپرهیزید برای پاسخگویی در عددی که به نظر خودتان معرف
توانایی شما می باشد عدد ۱ را بنویسید.

سوال چهارم ۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷

و	توانایی مکانیکی						
الف	توانایی تدریس						
ج	توانایی علمی						
م	توانایی فروشنده						
ه	توانایی هنری						
ق	توانایی اداری مالی						

و	مهارت های دستی (استفاده از ابزار)						
الف	مهارت های دوستی و تعاون						
ج	مهارت های ریاضی یا علوم اجتماعی						
م	مهارت های مدیریت						
ه	مهارت های نقاشی یا خط یا موسیقی						
ق	مهارت های مالی و اداری						



سازمان بهداشت و آموزش پزشکی
معاونت برنامه‌ریزی و مدیریت خدمات بهداشتی

مشاور شغلی بر اساس تیپ شخصیتی مشاغل مرتبط با آن را به افراد معرفی می‌کند. تأکید می‌شود که تفسیر تست هالند براساس نظر استادان و کارشناسان خبره باید انجام شود و تفسیر ساده‌اگارانه و دم‌دستی از تست باعث راهنمایی نادرست می‌شود.

فصل نهم:

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

هدایت شغلی و کاریابی تخصصی در کشورهای مختلف و دانشگاه‌های معتبر دنیا مورد توجه جدی قرار گرفته است به گونه‌ای که دولت‌ها سیاست‌گذاری و مشوق‌های زیادی در این خصوص انجام داده‌اند. دانشگاه‌های معتبر دنیا نیز در خصوص ارائه خدمات اشتغال به دانشجویان توجه زیادی نشان داده‌اند. اخیراً دانشگاه‌های مختلف از نظر میزان اشتغال فارغ‌التحصیلان رتبه‌بندی می‌شوند که اهمیت ارائه خدمات اشتغال را نشان می‌دهد. هرچند کشورها از نظر ارزش‌های فرهنگی، ساختار بازار کار و زیرساخت‌های نهادی تفاوت‌های زیادی با هم دارند اما در ایجاد زمینه و بستر موفقیت در اشتغال و کمک به دانش‌آموزان و دانشجویان در تصمیم‌گیری‌های شغلی و انتخاب مسیر شغلی وجه مشترک دارند. توسعه اطلاعات و هدایت شغلی؛ سیاست‌گذاری برای تقویت نهادهای فعال در این زمینه، تلاش در جهت افزایش مهارت‌آموزی، هماهنگی در فعالیت‌های مربوط به هدایت و مشاوره شغلی و کاریابی از جمله مهمترین فعالیت‌های دولت‌ها به شمار می‌آید. دانشگاه‌ها تلاش می‌کنند خدمات لازم برای کمک به دانشجویان در تصمیم‌گیری‌های شغلی ارائه کنند. براین اساس، لازم است جهت گسترش بهتر این روند و دستیابی به نتایج مفیدتر موارد ذیل مد نظر قرار گیرند.

۱- هدایت شغلی یک فرایند مستمر و جامع است.

در اختیار گذاشتن منابع اطلاعاتی از بازار کار برای دانشجویان کافی نیست و نمی‌تواند جایگزین هدایت و مشاوره شغلی شود. کمک به انتخاب شغلی و توسعه مهارت‌های اساسی دو گام مهم در خدمات اشتغال برای دانشجویان در دانشگاه‌ها است. هدایت شغلی به معنای آموزش و راهنمایی برای انتخاب مؤثر و تصمیم‌گیری در مورد زندگی کاری در طول زندگی است. بنابراین هدایت شغلی یک فرآیند است. بر این اساس هدایت شغلی فقط مربوط به بازار کار نیست بلکه توانمند سازی افراد برای تصمیمات دائمی و مستمر در زندگی کاری خود است. خدمات اشتغال به هدایت شغلی محدود نمی‌شود و در مورد کاریابی و جستجو شغلی نیز خدمات مناسب ارائه می‌شود.

۲- هم‌افزایی ظرفیت‌های موجود در دانشگاه‌ها

یکی از الزامات یافتن شغل مناسب داشتن توانمندی‌های شغلی و تخصصی لازم می‌باشد که از طریق دروس دانشگاهی کسب و برگزاری دوره‌های مهارت‌افزایی تکمیل می‌گردد. همچنین

برگزاری دوره های کارآموزی، زمینه به کارگیری آن توانمندی ها و تجربه کاری را فراهم می آورد. لذا ضروری است مراکز هدایت شغلی و کاریابی تخصصی در دانشگاهها ارتباط مناسب بین بخش مختلف را ایجاد نمایند و با برگزاری دوره های مهارت آموزی و کارآموزی هدفمند شرایط اشتغال مناسب و برای دانش آموختگان فراهم آورد همچنین پیش مستمر و مناسب وضعیت اشتغال دانش آموختگان دانشگاهی می تواند وضعیت اشتغال هر یک از رشته های دانشگاهی را مشخص نموده و در مشاوره های شغلی و هدایت دانشجویان بسیار اثرگذار باشد.

۳- ارائه خدمات اشتغال در قالب نهاد تخصصی

خدمات هدایت شغلی و کاریابی تخصصی لازم است در قالب نهادهای تخصصی در دانشگاهها ارائه شود. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری با مشارکت دانشگاهها سعی کرده است این خدمات را هماهنگ نماید. سیاستگذاری و حمایت دفتر ارتباط با صنعت وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در راستای توسعه فعالیت های شغلی به دانشجویان در سراسر کشور بوده است. دانشگاه با توجه به نیازها و توانمندی های استانی و استفاده از منابع مختلف، خدمات هدایت شغلی و کاریابی تخصصی را به دانشجویان ارائه می کنند. این کتابچه با هدف تهیه محتوا برای کارکنان مشاوران و مدیران این مراکز تهیه شده است.

۴- مدیریت مؤثر و کارآمد مراکز هدایت شغلی و کاریابی تخصصی

هدایت شغلی را نباید با مشاوره شغلی که مبتنی بر کمک به افراد در تصمیم گیری شغلی از طریق مصاحبه های رودرروست اشتباه گرفت. چالشی که در ارائه خدمات هدایت شغلی مطرح می شود بحث چگونگی ارتباط توانایی های افراد در مدیریت زندگی کاری خود است. بنابراین بحث ساختار مناسب، کارمندان آموزش دیده، متخصصان و مشاوران خبره و مدیران متخصص و کارآمد بسیار ضروری و مهم است. در فصل هفتم این کتابچه وظایف کارکنان، مشاوران و مدیران مرکز هدایت شغلی و کاریابی تخصصی شرح داده شده است که لازم است با دقت دنبال شود. عدم توجه در این خصوص ممکن است فعالیت های هدایت شغلی و کاریابی تخصصی را بدون تأثیر کند و خروجی لازم را نداشته باشد. مراکز هدایت شغلی و کاریابی تخصصی می بایست به عنوان یکی از بخش های اصلی دانشگاه ها تبدیل شده و توسط اعضای هیئت علمی کارآمد مدیریت گردند.

۵- نظارت و ارزیابی مستمر فعالیت‌های مرکز

برابری در بهره‌گیری از این خدمات باید مورد توجه باشد و مدیران دانشگاهی باید اطمینان حاصل کنند که همه ذینفعان از خدمات ارائه شده در این مرکز آگاهی دارند و مدیران دانشگاهی نسبت به خدمات ضعیف شغلی در این مرکز هوشیار باشند و با نظارت و ارزیابی مستمر از خدمات اشتغال مؤثر اطمینان حاصل کنند. براین اساس، زمانی ارائه خدمات هدایت شغلی و کاریابی تخصصی مؤثر، کارآمد و نتیجه‌بخش است که نکات زیر مورد توجه قرار گیرند.

- در انتخاب کارکنان، مشاوران و مدیران دقت و حساسیت لازم صورت گیرد و همه آنها از آموزش‌های لازم بهره‌مند باشند.

- نظارت و ارزیابی مستمر و دائمی بر فعالیت‌های مرکز صورت گیرد.

- برابری در استفاده از خدمات شغلی مدنظر قرار گیرد.

- استفاده مناسب از ICT برای ارائه خدمات بسیار ضروری است.

- مشتری‌مداری و رضایت مشتری مبنای اصلی همه فعالیت‌ها باشد.

- مرکز ساختار مناسبی داشته و مبتنی بر تجربیات و الگوهی موفق باشد.

- حمایت قوی مدیران دانشگاهی از این مرکز شرط ضروری است.

۶- بهره‌گیری از تجارب سایر دانشگاه‌ها

کشورها از نظر زیرساخت‌های شغلی و نظام آموزشی با هم تفاوت‌هایی دارند. بر این اساس تجربیات آموزشی و شغلی و همچنین سیستم هدایت و مشاوره شغلی سایر کشورها به آسانی قابل الگو برداری نیست و ملاحظات اجتماعی و فرهنگی کشور نیز باید مورد توجه قرار گیرد. بنابراین سعی شود هنگام انتقال روش‌ها و تجربیات، ملاحظات فرهنگی و زمینه‌های اجتماعی و بومی مورد توجه قرار گیرد. اما در عین حال، انتقال دانش و تجربیات اغلب اجتناب‌ناپذیر و منعکس‌کننده سیر طبیعی نیروهای اقتصادی و اجتماعی است. پس در طراحی و برنامه‌ریزی برای ارائه خدمات شغلی از یکسو پژوهش در تجربیات دانشگاه‌های خارجی در حوزه هدایت شغلی و کاریابی

تخصصی می‌تواند مفید باشد و از سوی دیگر توجه به زمینه اجتماعی و فرهنگی هر کشور و منطقه نیز ضروری است.

بررسی‌ها نشان می‌دهد خدمات شغلی در دانشگاه‌های اروپایی آمریکایی و برخی دانشگاه‌های آسیایی به صورت متمرکز در مرکز خدمات شغلی ارائه می‌شود در حالی که این خدمات در دانشگاه‌های مورد مطالعه ایران به صورت پراکنده و غیر متمرکز ارائه می‌شود. به‌عنوان مثال، جستجوی شغل و کاریابی اینترنتی در صفحه دانش‌آموختگان، مشاوره شغلی در مرکز مشاوره، هدایت شغلی و راه اندازی کسب‌وکار در مرکز کارآفرینی قابل دسترسی است بدون اینکه پیوندی میان آنها باشد. مشتریان و ذینفعان دسترسی به خدمات شغلی به صورت یکجا ندارند. پس لازم است مرکز متمرکزی برای ارائه خدمات شغلی در دانشگاه‌های کشور به صورت متمرکز پیگیری شود تا از پراکندگی در ارائه خدمات جلوگیری شود.

ارائه خدمات شغلی در دانشگاه‌های معتبر دنیا هم به‌صورت حضوری و هم به‌صورت الکترونیکی (مجازی) ارائه می‌شود. شرح و توضیح کامل برخی از خدماتی که قابلیت ارائه به‌صورت غیرحضوری دارد در پورتال دانشگاه‌های خارجی توضیح داده شده است اما در دانشگاه‌های ایران تنها تبلیغات و یا توضیحات مختصر درباره خدمات شغلی در پورتال دانشگاه ارائه شده و نحوه دریافت خدمات نیز مشخص نیست. مثلاً در دانشگاه‌های اروپا، آمریکا، استرالیا و شرق آسیا لیست متخصصان و مشاوران شغلی همراه با رزومه، ایمیل و نحوه برقراری ارتباط در سایت دانشگاه بارگذاری شده است. علاوه‌براین، تنوع خدمات شغلی در دانشگاه‌های کشورهای توسعه یافته بیشتر از دانشگاه‌های ایران است هرچند برخی نوآوری‌های در ارائه خدمات شغلی در دانشگاه‌های ایران وجود دارد مانند خدمات هدایت شغلی و کاریابی تخصصی در دانشگاه خوارزمی، کاراوی در دانشگاه امیر کبیر و مدرسه اشتغال دانشگاه شریف اما لازم است دانشگاه‌ها تنوع خدمات را مد نظر داشته باشند.

۷- ایجاد ساختار مناسب برای مراکز هدایت شغلی و کاریابی تخصصی

در فصل چهارم پیشنهاداتی برای ساختار مراکز هدایت شغلی و کاریابی تخصصی ارائه شده است که مبتنی بر چند بخش اساسی است: کارمندان، خدمات، ارزیابی شغلی، شبکه فارغ‌التحصیلان،

کارگاه‌های آموزشی، اطلاع‌رسانی (تبلیغات)، امکانات. براین اساس ساختار و امکانات در مراکز هدایت شغلی دانشگاهی مناسب و مفید به گونه‌ای است که دانشجویان بتوانند:

(الف) پاسخی به نیازها و دغدغه‌های شغلی بیابند (ب) در صورت لزوم از راهنمایی شغلی به کمک رایانه یا آزمون‌ها برخوردار شوند (ج) از منابع کتابخانه‌ای و اینترنتی شغلی برای تحقیقات شغلی و بازار کار استفاده کنند (د) از فرصتهای ارتباط با فارغ‌التحصیلان برای شبکه‌سازی بهره‌مند شوند (ه) از جلسات و کارگاه‌ها بهره‌برند؛ (و) با کارفرمایان در مرکز هدایت شغلی ملاقات و مصاحبه داشته باشند. در حالی که نگرانی‌های شغلی برای دانشجویان مشکل اساسی است به نظر می‌رسد کمتر کسی می‌داند که چگونه به دنبال هدایت و مشاوره شغلی یا جستجوی شغل باشد. بنابراین نباید تصور کنیم که هدایت و مشاوره شغلی به اندازه کافی توسط دانشجویان قابل درک است. اما ایجاد و توسعه مراکز هدایت شغلی و کاربایی تخصصی می‌تواند به دانشجویان در مورد چگونگی پیشرفت شغلی کمک کند. اگر دانشجویان مفاهیمی مانند هدایت و مشاوره شغلی را درک نکنند احتمالاً خدمات این مراکز ناشناخته باقی می‌ماند یا ناخواسته از این مراکز فقط برای "یافتن شغل" استفاده می‌کنند و در نتیجه مراکز هدایت شغلی را به عنوان "دفاتر اشتغال" در نظر می‌گیرند. علاوه بر این، اگر هدایت و مشاوره شغلی جایگاه بیشتری در نظام آموزش ابتدایی و متوسطه ایران ایفا کند، شاید دانشجویان در آموزش عالی با خدمات هدایت و مشاوره شغلی بسیار بیشتر آشنا شوند و عادات تحقیق شغلی، اکتشاف و تصمیم‌گیری را توسعه دهند.

۸- خدمت‌کاربایی در قالب رسمی و غیر رسمی

در مورد کاربایی نکته مهم این است که بر اساس آمارها ۸۰ درصد دانشجویان از مسیرهای غیر رسمی یعنی شبکه روابط اجتماعی مشغول به کار شده‌اند و سهم کاربایی‌ها کمتر از ۲۰ درصد است. بنابراین، در بحث هدایت شغلی دانشجویان تأکید بر اهمیت شبکه‌سازی مهم است. دانشجویان در فضای دانشگاه این امکان را دارند که شبکه روابط اجتماعی خود را توسعه دهند. شبکه روابط اجتماعی نه تنها در موضوع شغلی بلکه در سایر مسائل اقتصادی نیز اهمیت دارد. برنامه‌های متعددی در دانشگاه برگزار می‌شود دانشجویان با حضور در این برنامه‌ها علاوه بر کسب دانش و اطلاعات می‌توانند روابط گسترده‌تری پیدا کنند. به عنوان مثال، در دانشگاه‌ها رویدادهای کارآفرینی، استارت‌آپی، برنامه‌های مهارتی و نمایشگاه کار اجرا می‌شود که نقش مهمی در هدایت



شغلی دانشجویان دارد. کارشناسان و مشاوران هدایت شغلی می‌توانند دانشجویان را به حضور در این برنامه‌ها تشویق کنند.

۹- تفاوت مراکز هدایت شغلی و کاربایی تخصصی دانشگاهی با کاربایی عمومی

در فصل ششم به این سؤال پاسخ دادیم که چرا نمی‌توان از دفاتر مشاوره شغلی و کاربایی عمومی موجود برای هدایت شغلی و کاربایی تخصصی در دانشگاه استفاده کرد و دانشگاه‌ها باید به این موضوع توجه داشته باشند. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد فارغ‌التحصیلان دانشگاهی به‌ویژه در مقطع ارشد و دکتری برای یافتن شغل به این مراکز مراجعه نمی‌کنند و به نوعی اعتمادی به شغل‌یابی از این طریق ندارند. براین اساس مشاغل تخصصی در این مراکز ارائه نمی‌شود. در مراکز مشاوره شغلی و کاربایی عمومی هدایت شغلی ارائه نمی‌شود. موضوع هدایت شغلی چندان که بیان شد یک موضوع تخصصی و چند جانبه است که بهترین محل برای ارائه آن دانشگاه است. در حال حاضر خدمات مشاوره شغلی هم چندان در این مراکز ارائه نمی‌شود. دو مسئله بی‌اعتمادی فارغ‌التحصیلان به کاربایی‌های عمومی و عدم ارائه هدایت شغلی شده در این مراکز نشان می‌دهد که نمی‌توان از ساختار مراکز مشاوره شغلی و کاربایی عمومی در فضای دانشگاه استفاده کرد اما در برخی فعالیت‌ها می‌توان از مشارکت آنها بهره برد. در فصل هفتم درباره اهمیت تدوین کتابچه راهنمای خدمات اشتغال مطالب مفصلی بیان شده است که لازم است مورد توجه قرار گیرد. این دفترچه مبتنی بر خدمات به‌ذی‌نفعان تهیه می‌شود و محتوایی که لازم است در آن گنجانیده شود به تفصیل بیان شده است. این دفترچه راهنمایی است برای همه ذینفعان و از ضرورت‌های این مرکز است.

۱۰- بهره‌گیری از آزمون‌های شغلی

یکی از ابزارها و تکنیک‌های مهم و جذابی که در اختیار مشاوران شغلی برای کمک به دانشجویان قرار دارد انواع آزمون‌های شغلی است. آزمون‌های شغلی جذابیت زیادی برای ذی‌نفعان دارد چون کمک می‌کند شناختی اولیه از خودشان داشته باشند. مشاوران با آزمون‌های شغلی به این موضوع می‌پردازند که چه شغلی و رشته‌ای در تناسب دقیق با علایق افراد است. مشاوران و هدایتگران شغلی از این امکان استفاده می‌کنند برای درک علایق، توانایی‌های شغلی، ارزش‌های کاری، مشاغل مناسب و نامناسب با علایق افراد. خوشبختانه امروزه کتاب‌های متعددی در بازار وجود دارد



معاونت پژوهش و فناوری
و فن آوری اطلاعات و مستند

که آزمون‌ها و تست‌های شغلی و تحصیلی و راهنمای مفصلی برای تحلیل نتایج آن معرفی کرده‌اند. مشاوران شغلی و استادانی که در زمینه هدایت شغلی فعالیت می‌کنند با این آزمون‌ها و تفسیر آنها آشنایی دارند. پیشنهاد می‌شود خدمات رایگان آزمون‌ها و تست‌های شغلی برای جذب دانشجویان بهره گرفته شود.

منابع

فارسی

- باصری، بیژن (۱۳۸۲) نقش موسسات کاریابی در گسترش و نهادینه شدن اطلاع-رسانی شغلی (با تاکید بر تجارب برخی کشورها)، مجله کار و جامعه، شماره ۴۹.
- بکرت، ينس (۱۳۹۴) تحلیل جامعه‌شناختی شبکه. در د. کسلر (ویراستار). نظریه‌های روز جامعه‌شناسی از ایزنشتات تا پسامدرن: ترجمه کرامت الله راسخ، تهران: آگه، ۳۸۵-۴۲۰.
- حاجیلو، محمد حسین، دلاویز، کریم (۱۳۹۴) شیوه نامه اجرایی مشاوره هدایت آموزشی مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای کشور (tvto) مناطق آزاد کشور و مناطق ویژه اقتصادی، تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.
- حسینیان، سیمین، یزدی، سیده منور (۱۳۷۷) هدایت شغلی از طریق همخوانی شخصیت با محیط شغلی و هنجاریابی آزمون SDS، فصلنامه علمی پژوهشی علون انسانی دانشگاه الزهراء، سال هفتم و هشتم، شماره ۲۴ و ۲۵، ۱-۲۵.
- سایت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
- ربیعی، محمد (۱۳۹۰) بررسی ساختار رغبت‌های شغلی معلمان شهرکرد بر اساس مدل کروی تریسی، رساله دکتری، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان.
- شولتز، گریگور، کلمر، بریتا (۱۳۸۳) بررسی کارکرد مراکز کاریابی دولتی در کشورهای انگلیسی زبان آفریقایی، ترجمه نادر پژمان، مجله بررسی‌های بازرگانی، شماره ۷.
- فارمر، راجر (۱۳۹۲) اقتصاد چگونه کار می‌کند، ترجمه محمد رضا فرهادی‌پور، تهران: دنیای اقتصاد.
- فراهانی، ابوالفضل، غلامپور، الهام، عادل‌خوانی، امین (۱۳۹۲) نقش مدیریت و سیاست‌گذاری دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی در هدایت انتظارات شغلی دانشجویان (تعیین راهبرد و سیاست)، پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، دوره ۲ شماره ۲، ۱۲۱-۱۳۸.





معاونت پژوهش و فناوری
دفتر ارتباط با معلمان و صنعت

- متوسلی، محمود، دهمرده، نظر(۱۳۸۵) کارکرد اقتصاد بازار در حل بیکاری ایران، مجله تحقیقات اقتصادی، شماره ۷۳.

- نظری، الناز، محمدی، فاطمه، حاتمی، حسین(۱۳۸۸) ارزیابی راهبردهایی برای هدایت تحصیلی و شغلی دانش‌آموزان دوره متوسطه شهرستان سیرجان، فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ۲، شماره ۵: ۱۱۷-۱۳۰.

- نوذری، حمزه و کریمی، علیرضا(۱۳۸۶) نقش روابط رسمی و غیررسمی(شبکه روابط اجتماعی) در اشتغال دانشجویان دانشگاه خوارزمی، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال هفدهم، شماره ۶۴: ۱۵۹-۱۹۴.

- نوذری، حمزه(۱۳۹۷) مفاهیم اساسی جامعه‌شناسی کار و شغل، تهران: انتشارات دانشگاه خوارزمی..

لاتین

- Athanasou, J. A. & Esbroeck, R. (۲۰۰۸). International Handbook of Career Guidance. Springer.

- Battu, H., and Zenou, Y. (۲۰۰۴) Oppositional identities and employment for ethnic minorities: Evidence from England. Economic Journal ۱۲۰, ۵۴۲, ۵۲-۷۱.

From the Youth Labor Market in France, in: tepp.eu.

- Burt, Ronald S. (۱۹۹۲). *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Cambridge: Harvard University Press.

- Cojocariu, V.M. & Puiu. M. (۲۰۱۴). Career - Counselling Practices for University Students. Procedia - Social and Behavioral Sciences, ۱۴۹. ۲۲۲ - ۲۲۷.

- Crişan, C. & Pavelea, A. & Ghimbuţ, O. (۲۰۱۵). A Need Assessment on Students' Career Guidance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, ۱۸۰, ۱۰۲۲ – ۱۰۲۹
- Esbroeck, R.V. & Tibos. K & Zaman, M. (۲۰۰۵). *International Journal for Educational and Vocational Guidance* (۵), ۵-۱۸. DOI ۱۰.۱۰۰۷/s۱۰۷۷۵-۰۰۵-۲۱۲۲-۷.
- Goh, M. & Lee, J. (۲۰۰۳). Career Counseling Centers in Higher Education: A Study of Cross-Cultural Applications from the United States to Korea. *Asia Pacific Education Review*, Vol. ۴(۱), ۸۴-۹۶.
- Gottfredson, L. S. (۱۹۸۱). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations [Monograph]. *Journal of Counseling Psychology*, ۲۸, ۵۴۵-۵۷۹.
- Gottfredson, L. S. (۲۰۰۲). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation. In D. Brown & Associate (Eds.), *Career choice and development* (۴th ed., pp. ۸۵-۱۴۸). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Gottfredson, L. S. (۲۰۰۵). Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. In S. D. Brown & R. T. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. ۷۱-۱۰۰). Hoboken, NJ: Wiley.
- Ghrairi, Jihan (۲۰۱۳) *The determinants of Job Access Channels: Evidence*





- Granovetter, M. (۱۹۸۵). "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness". *American Journal of Sociology*, vole ۹۱ (۳), pp: ۴۸۱-۵۱۰
- Granovetter, M. (۱۹۹۵). *Getting a job a: study of contacts and careers*, Chicago, The university of Chicago press.
- Granovetter, Mark (۱۹۸۳) *The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited*, *Sociological Theory*, Vol. ۱: ۲۰۱-۲۳۳
- Guichard,, J. Jean Guichard (۱۹۸۹) *Career education in france: New objectives and new methods*, *British Journal of Guidance & Counselling*, ۱۷(۲), ۱۶۶-۱۷۸, DOI: ۱۰,۱۰۸۰/۰۳۰۶۹۸۸۸۹۰۸۲۵۸۰۵۱.
- Hansen, E. (۲۰۰۶). *Career Guidance: A resource handbook for low- and middle-income countries*. International Labour Organization (ILO).
- Hirschi, A. (۲۰۱۲). *The career resources model: an integrative framework for career counsellors*. *British Journal of Guidance & Counselling*, Vol. ۴۰, No. ۴, ۳۶۹-۳۸۳.
- Kanfer, R, Wanger C.R & Kantrowiz T.M (۲۰۰۱) *Job search and Employment: a personali-Motivational Analysis and meta- Analytic Review* *journal of applied psychology* ۵ ,۸۳۷-۸۵۵.
- Leung, M. S. (۲۰۰۸). *The Big Five Career Theories*. In: Athanasou, J. A. & Esbroeck, R., *International Handbook of Career Guidance*(pp: ۱۱۵-۱۳۲). Springer.

- Lin, N. (۱۹۹۹). Building a Network Theory of Social Capital. Dept. of Sociology, Duke University.
- McIlveen, P. (۲۰۰۶). A Critical Reflection on Career Development. International Journal for Educational and Vocational Guidance, ۶(۱). ۱۵-۲۷.
- Muller, V. (۲۰۱۴). Educational inequality and social justice: Challenges for career guidance. International Journal. for Educational and Vocational Guidance ۱۴: ۲۱-۳۳
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (۱۹۹۸). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. The Academy of Management Review, ۲۳(۲), ۲۴۲-۲۶۶.
- Organisation for economic cooperation and development (OECD). (۲۰۰۴). Career Guidance and Public Policy.
- Ozgen, E. & Baron, R. A. (۲۰۰۷). Social sources of information in opportunity recognition: Effects of mentors, industry networks, and professional forums. Journal of Business Venturing, ۲۲(۲), ۱۷۴-۱۹۲.
- Plant, P. (۲۰۰۴). Quality in Career Guidance: Issues and Methods. International Journal. for Educational and Vocational Guidance ۴: ۱۴۱-۱۵۷.
- Rees, A. (۱۹۶۶) Information networks in labor markets. American Economic Review Papers and Proceeding, ۵۵۹-۵۶۶.



دانشگاه خوارزمی



- Saks, A. M & Ashforth, B. E. (۱۹۹۹). Effects of individual differences and job search behavior on the Employment status of recent, University Journal of Vocational, ۵۴, ۳۴۹-۳۵۵.
- Sansier, D. & Boutonnat, D. (۲۰۰۰). The relationship between public employment services and private employment agencies. ILO, Government and law and amih, Stration.
- Savickas, M. L. (۲۰۰۲). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associate (Eds.), Career choice and development (۴th ed., pp. ۱۴۹-۲۰۵). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (۲۰۰۸). Helping People Choose Jobs: A History of the Guidance Profession. In: Athanasou, J. A. & Esbroeck, R (Eds)., International Handbook of Career Guidance(pp: ۹۸-۱۱۴). Springer.
- Singh, R. P. (۱۹۹۸). Entrepreneurial opportunity recognition through social networks. Garland Pub.
- Stead, G. B. & Perry, J. C. & Munka, L. K. & Bonnet, H. R & Shiban, A. B. & Care. A. (۲۰۱۲). Qualitative research in career development: content analysis from ۱۹۹۰ to ۲۰۰۹. Int J Educ Vocat Guidance, ۱۲, ۱۰۵-۱۲۲. DOI ۱۰,۱۰۰۷/s۱۰۷۷۵-۰۱۱-۹۱۹۶-۱.
- Super, D. W. (۱۹۶۹). Vocational development theory. The Counseling Psychologist, ۱, ۲-۳۰.
- Super, D. W. (۱۹۸۰). A life-span, life-space approach to career development. Journal of Vocational Behavior, ۱۶, ۲۸۲-۲۹۸.
- Super, D. E. (۱۹۹۰). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), Career choice and

development: Applying contemporary approaches to practice (2nd ed., pp. ۱۹۷-۲۶۱). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Thomsen, R. (۲۰۱۷). 'Career Guidance in Communities: A Model for Reflexive Practice'. Derby: International Centre for Guidance Studies, University of Derby. ISBN: ۹۷۸-۱-۹۱۰۷۵۵-۲۳-۵.

- Wellman, B. (۱۹۹۲). Which Type of Ties and Network Provide what Kinds of Social Support? Advances in Group Processes. ۹, ۲۰۷-۲۳۵.

- Zhang, w. & Hu. X. & Pope. M. (۲۰۰۲). The Evolution of Career Guidance and Counseling in the People's Republic of China. The Career Development Quarterly, V (۵۰). ۲۲۶-۲۳۶.

