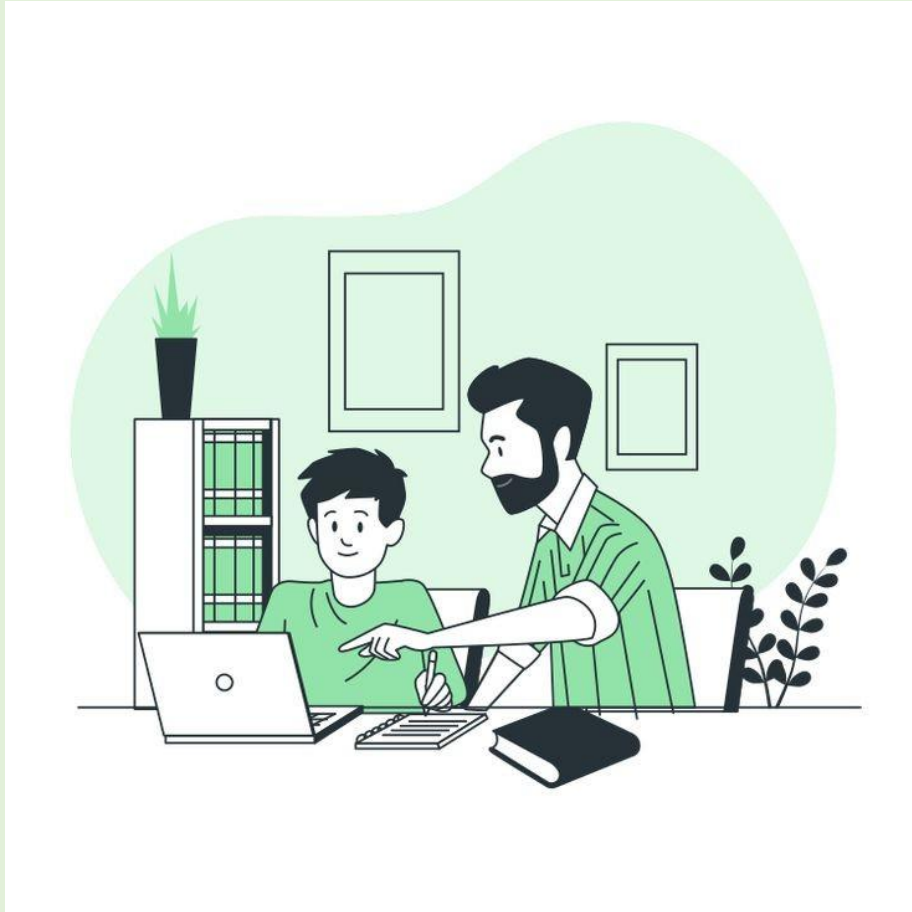


# مشاوره شغلی

برگرفته از کتاب "راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه های انتخاب شغل"  
نوشته دکتر عبدالله شفیع آبادی

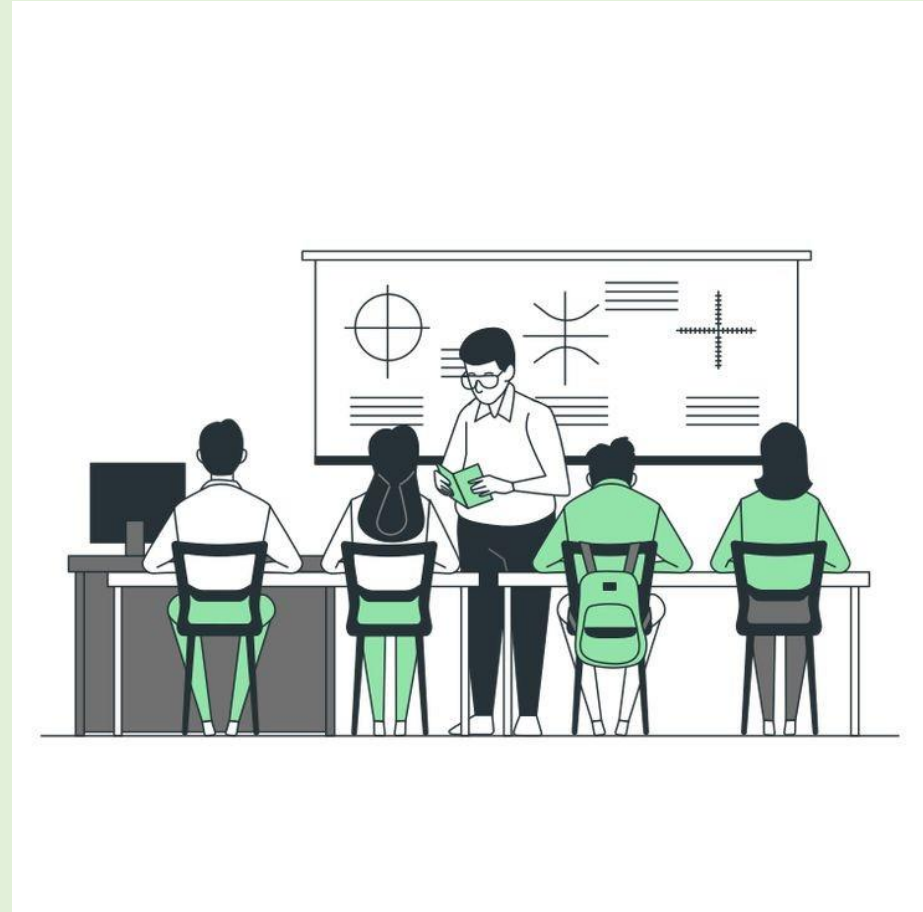
# مشاوره شغلی

- کشور ما در مسیر صنعتی شدن باید کارها را به افراد ماهر و توانا بسپارد
- برای تسریع رشد صنعتی و خودکفایی کشور باید ابتدا دانش عمومی افراد افزایش یابد



# اهداف مشاوره شغلی

- ایجاد انگیزه
- کمک به افراد برای انتخاب شغل مناسب
- ایجاد مراکز آموزشی و بازآموزی شغلی
- سپردن کار به کاردان



# تعاریف مشاوره شغلی

- برای انتخاب درست و مناسب شغل ، راهنمای شغلی باید فرد را از نیازهای شغلی کشور آگاه سازد و رغبت و استعدادهايش را به او بشناساند
- راهنما نقش مشورتی دارد و هیچگاه فرد را به انتخاب شغل معینی مجبور نمی کند و فقط پیشنهاد می دهد



# ضرورت مشاوره شغلی

- تغییر جامعه سنتی به صنعتی
- کنجکاوی انسان
- علاقه به انتخاب
- ضرورت انتخاب
- مشکلات در جریان انتخاب



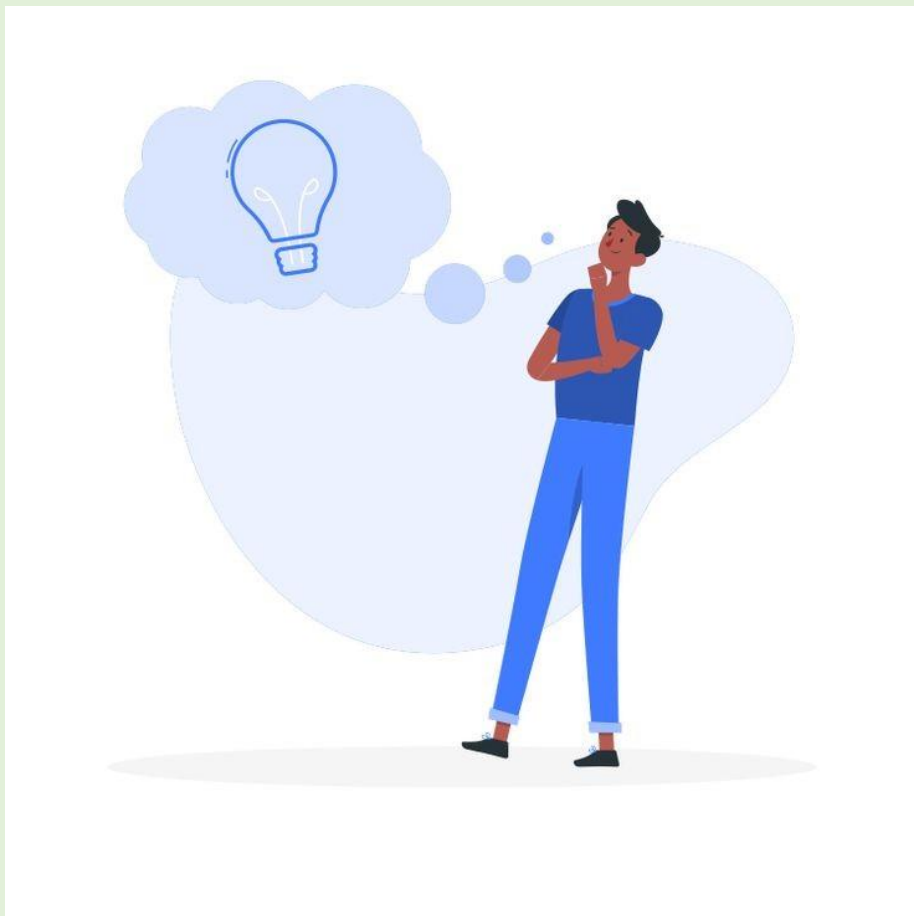
# تاریخچه راهنمای شغلی

• سال ۱۹۰۱

پارسونز (پدر نهضت راهنمای شغلی)

وی فرآیند انتخاب شغل را در ۳ مرحله خلاصه می کرد:

۱. شناسایی کامل فرد (توانایی، استعداد، رغبت، محدودیت)
۲. شناسایی ویژگی مشاغل
۳. ایجاد سازشی منطقی بین خصوصیات فردی و شرایط شغل



# تاریخچه راهنمای شغلی

• سال ۱۹۱۷



با شروع جنگ جهانی توجه متخصصین به هوشبهر افراد جلب شد و آزمون هوشی آرمی آلفا و آرمی بتا را تهیه کردند

در این دوره نظریه های رشدی انتخاب شغل هم شکل گرفت و انتخاب شغل را فرآیندی مستمر مطرح کردند که در طول زندگی هر فرد رخ می دهد

# تاریخچه راهنمای شغلی

• سال ۱۹۲۷

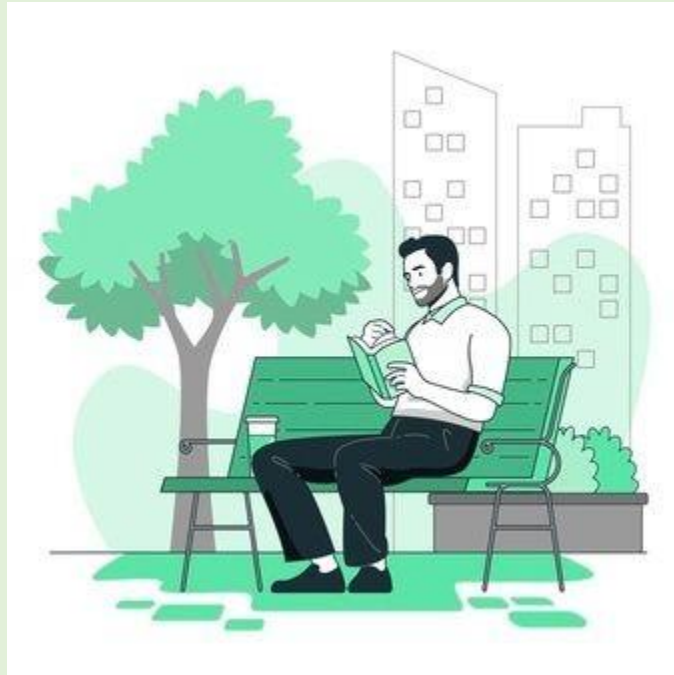


فعالیت های انجام شده در این سال نقش مهمی در پیشرفت مشاوره شغلی داشت  
اولا تحقیقات برای اندازه گیری معیار رغبت آغاز شد که بعدها به عنوان یکی از مهمترین ابزار تعیین رغبت شغلی مطرح گردید  
ثانیا هان درصد برآمد که با استفاده از دیدگاه گذشتگان ماشینی برای تعیین موفقیت شغلی فرد در مشاغل آینده بسازد



# تاریخچه راهنمای شغلی

• سال ۱۹۳۱

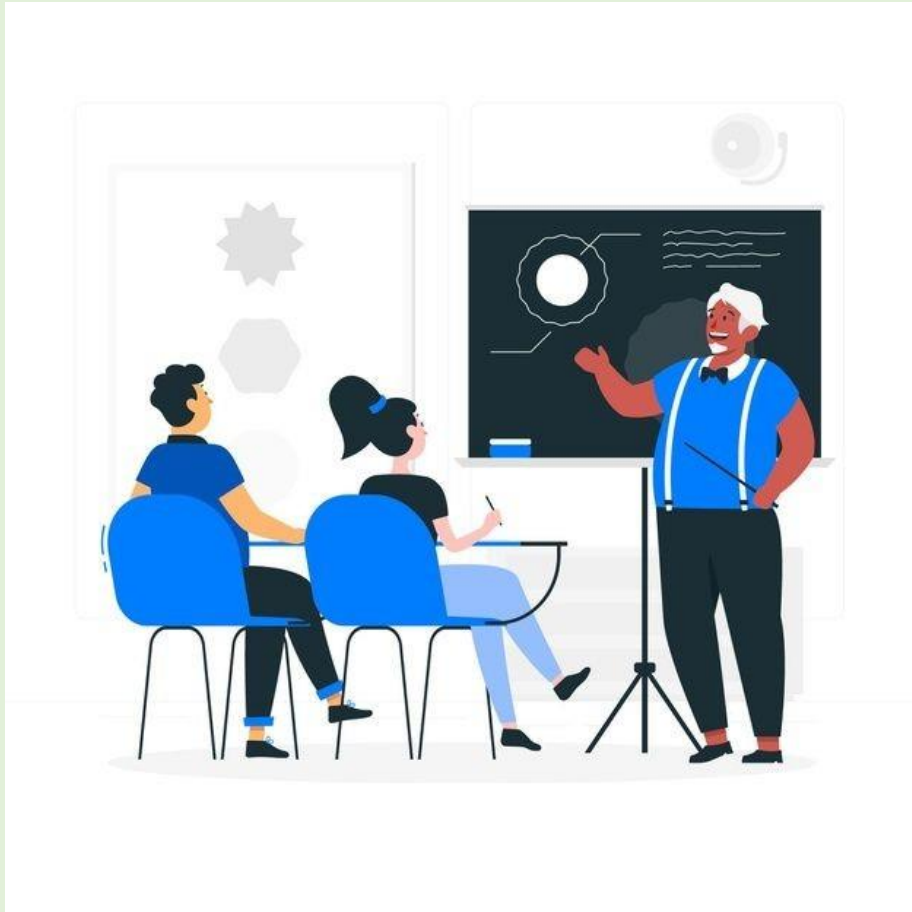


شیوع بیکاری و پایین بودن دستمزد بین فاصله  
دو جنگ جهانی اقدام به اجرای طرحی برای  
نیل به هدف های زیر نمودند :

# تاریخچه راهنمای شغلی

• سال ۱۹۳۳

ایجاد مراکز اشتغال و کاریابی و تهیه فرهنگ  
عناوین شغلی



# تاریخچه راهنمای شغلی

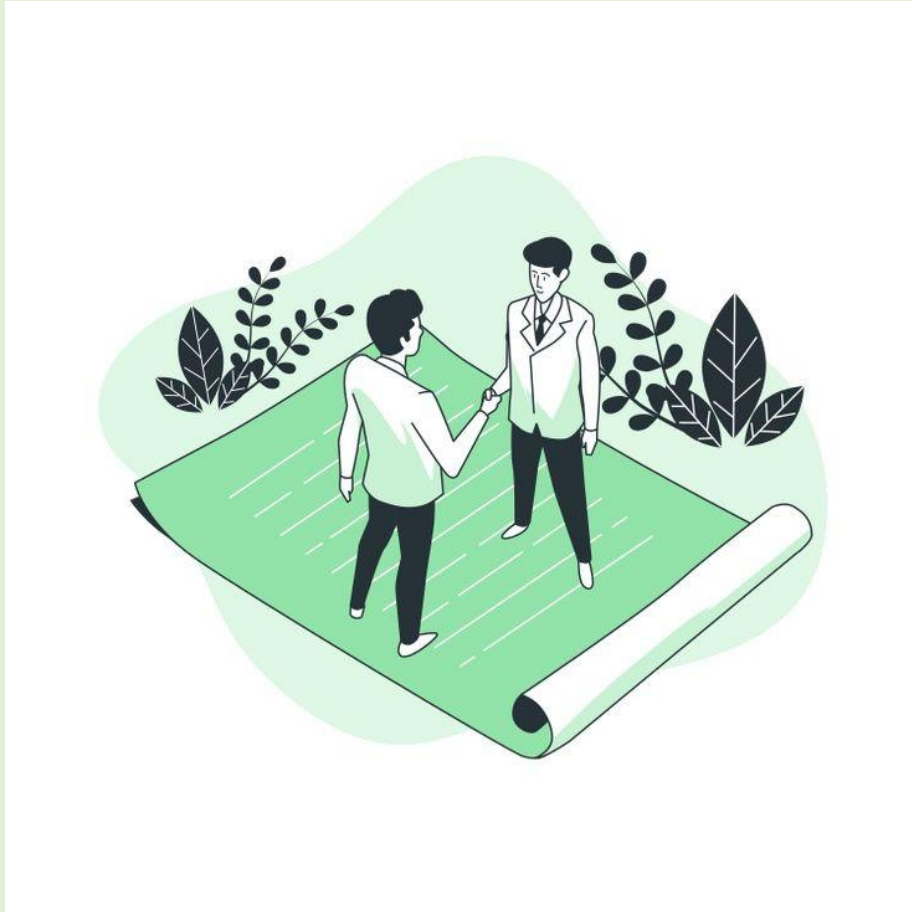
• سال ۱۹۴۱



به دلیل شروع جنگ جهانی نیاز شدید به حضور افراد متخصص احساس شد  
با استفاده از روش های تحلیل عوامل در بررسی نتایج آزمون ها، معیارهای دقیق تر و عینی تر برای پیش بینی موفقیت های شغلی افراد برای مشاغل متعدد معین شد

# تاریخچه راهنمای شغلی

• سال ۱۹۵۱



کزیمبرگ کتاب "انتخاب یک شغل" را نوشت و تاثیر مهمی در پیشرفت و توسعه مشاوره شغلی داشت

زیرا اولاً دیدگاه جدیدی را مطرح کرد  
ثانیاً انتخاب شغل را بر خلاف نظریه های رایج آن زمان فرآیندی رشدی معرفی کردند

# اطلاعات شغلی

- راهنمایی تحصیلی بر راهنمایی شغلی تقدم دارد

اطلاعات شغلی که در جلسات مشاوره شغلی بين مراجع و مشاور مبادله می شود سه قسمت دارد :

۱. اطلاعات مربوط به فرد
۲. مشاغل
۳. نیازهای شغلی جامعه

# اصول ارائه اطلاعات شغلی

- توجه به وقت مراجع
- برقراری روابط حسنه
- توجه به احساسات مراجع



# اصول ارائه اطلاعات شغلی

- شوستروم و برومر در زمینه ارائه اطلاعات شغلی در جریان مشاوره شغلی اصولی را مطرح می سازند :

۱. ارائه اطلاعات در زمان مناسب
۲. عینیت اطلاعات
۳. پیشنهاد دادن مشاغل بدون پافشاری
۴. اطمینان از درک اطلاعات با خواستن خلاصه مطالب گفته شده



# اهداف ارائه اطلاعات شغلی

## از دیدگاه بری فیلد :

۱. آگاهی دادن
۲. سازش دادن
۳. ایجاد انگیزه

## از دیدگاه بائر و روبر :

۱. مکاشفه
۲. آگاهی دادن
۳. ایجاد انگیزه
۴. ادامه اشتغال

هدف مشاوره شغلی،  
کمک به مراجع برای تصمیم گیری صحیح  
در جهت انتخاب شغل مناسب می باشد





# روش های ارائه اطلاعات شغلی

## • روش ترکیبی

در این روش مشاور انعطاف پذیری بیشتری دارد؛ زمانی به احساسات مراجع توجه می کند و در زمان مناسب مشاغل را مطرح می سازد.

در پایان جلسه نیز تکالیفی برای مراجع مشخص می کند

## • روش مستقیم

در این روش مشاور بیشترین نقش را دارد

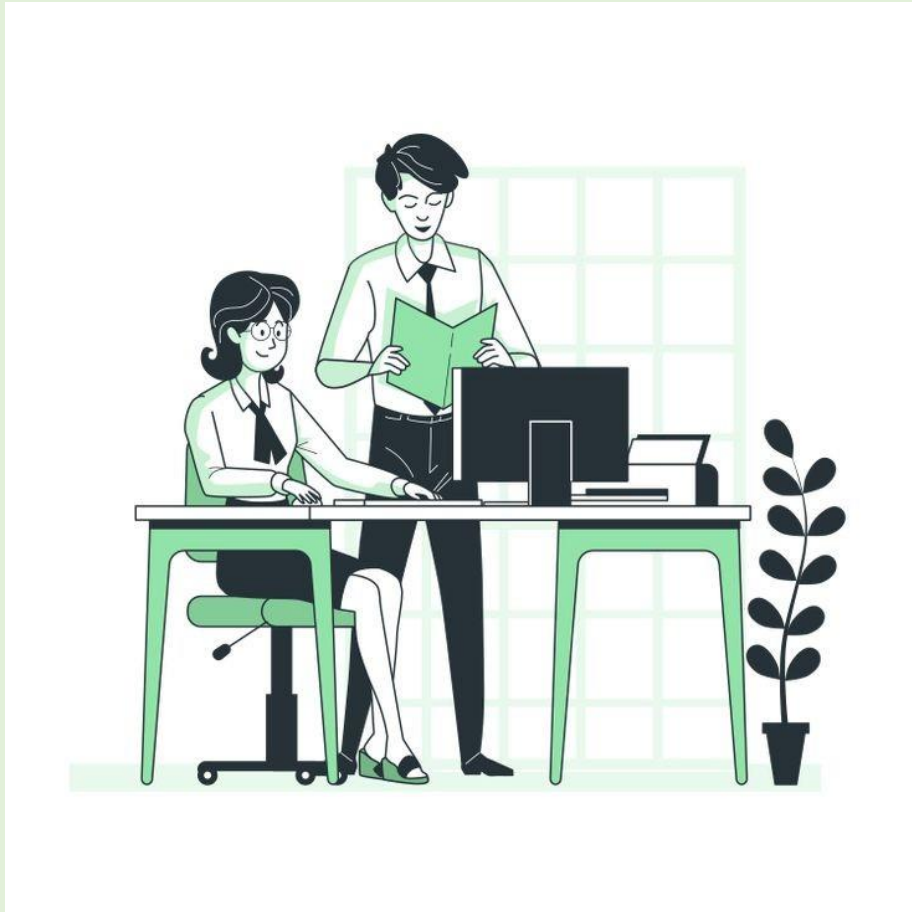


## • روش غیر مستقیم

در این روش بیشترین توجه به احساسات مراجع می شود و مراجع بیشترین گفتار و فعالیت را در جلسه دارد

# نقش افراد در اطلاعات شغلی

## • نقش مشاور

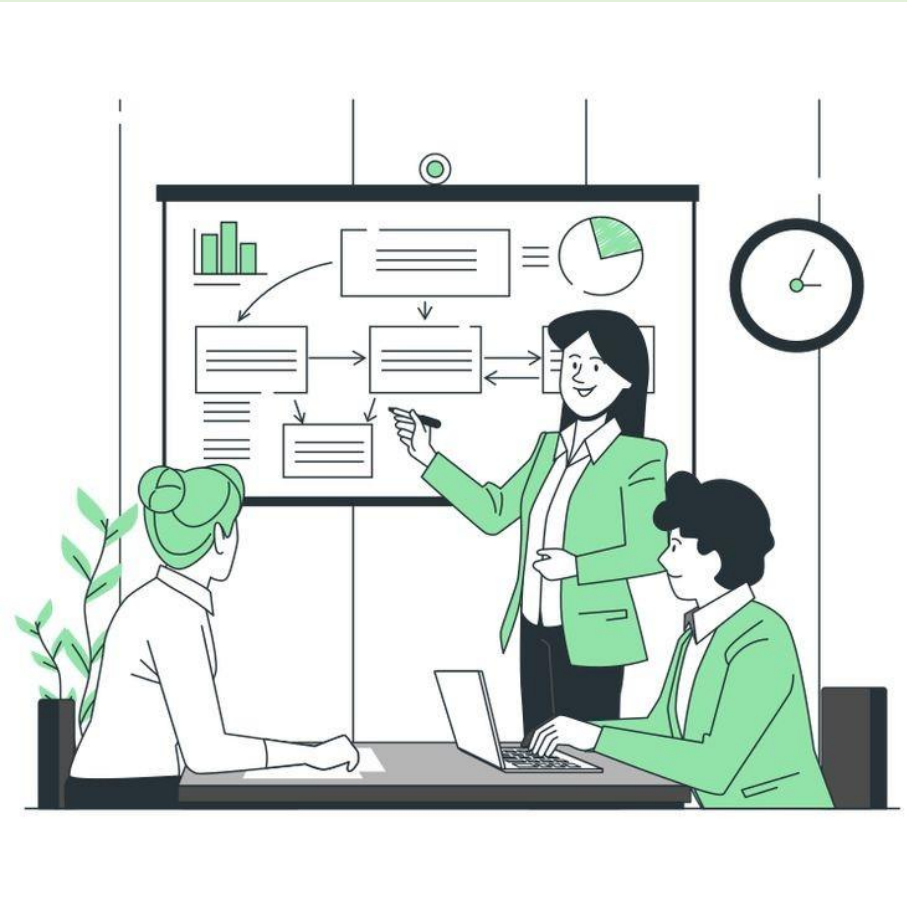


۱. شناسایی زمینه های قبلی و توقعات مراجع
۲. شناسایی نظام آموزشی
۳. شناسایی توانایی علمی معلم در زمینه مشاوره شغلی
۴. شناسایی آزمون های روانی
۵. شناسایی بازار کار

# نقش افراد در اطلاعات شغلی

## • نقش معلم

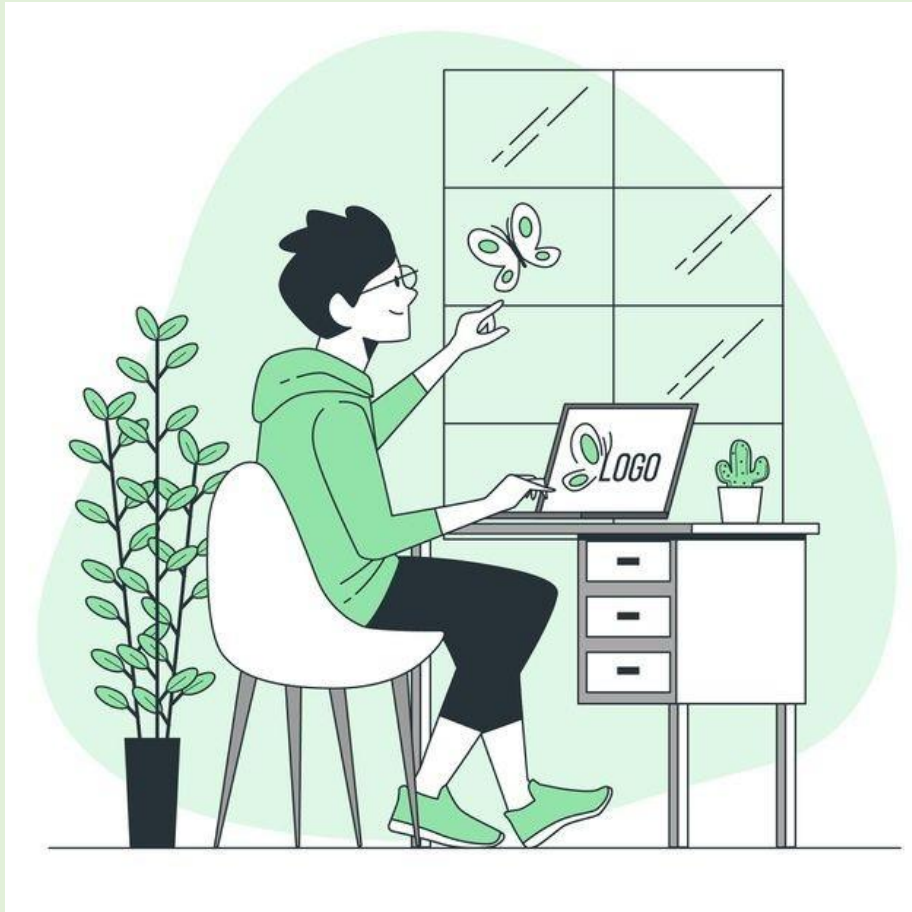
به علت وجود شناخت بیشتر از دانش آموزان ،  
برای مشاوره دقیق تر به مشاور کمک می کند



# نقش افراد در اطلاعات شغلی

## • نقش کامپیوتر

از طریق کامپیوتر می توان بخش وسیعی از اطلاعات شغلی را در دسترس مراجعان قرار داد



# نقش افراد در اطلاعات شغلی

## • نقش دانش آموز

دانش آموز باید اطلاعات را بفهمد و آن ها را جذب کند و به کار بندد

$\{x_n\} + \{y_n\} \stackrel{\text{df}}{=} \{x_n + y_n\}; \mathbb{B} \{x_n\} \subset \mathbb{R} \downarrow n \rightarrow \infty$   
 $\downarrow n \rightarrow \infty; y_n \quad \mathbb{B} = g; x: \rho \sqrt[4]{4} \cdot \sqrt[4]{13^n};$

$x: \rho \quad \lim_{n \rightarrow \infty} \sqrt[n]{A} = 1$

$N \rightarrow \mathbb{R} \quad n \geq n_0: (x_n - g) < \varepsilon$

$\sqrt[4]{4^n + \cos 2n} \left( \frac{n^2 + n - 1}{n^2 - 2n + 3} \right)^5$   
 $n \geq n_0: (x_n)$

$N \rightarrow \mathbb{R} \quad n \geq n_0: (x_n - g) < \varepsilon$

$\{x_n\} + \{y_n\} \stackrel{\text{df}}{=} \{x_n + y_n\}$

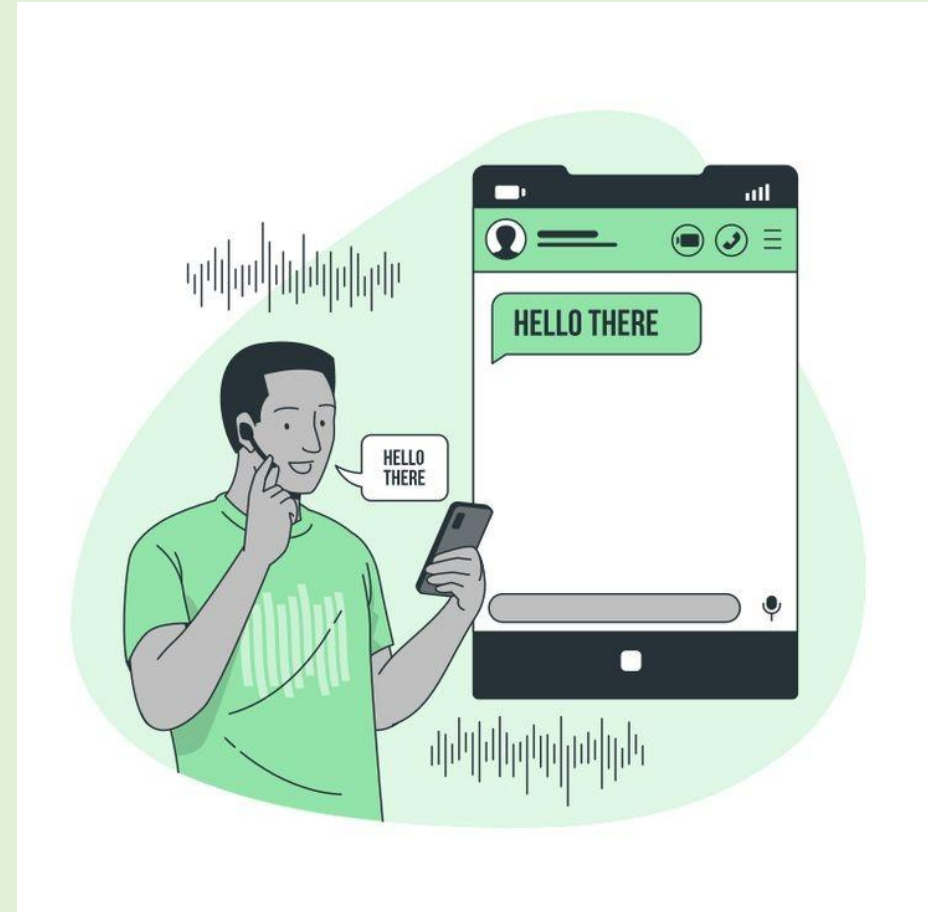
$\lim \min \quad \text{lok. min} \quad \sqrt[4]{4} \cdot \sqrt[4]{13^n} \cdot \sqrt[4]{13^n}$

$\sqrt[4]{4^n + \cos 2n} \left( \frac{n^2 + n - 1}{n^2 - 2n + 3} \right)^5$   
 $n \geq n_0: (x_n)$

$\mathbb{B}_y \quad \mathbb{B}_x$   
 $x_n + y_n \quad c_y \quad c_x \quad N \rightarrow \mathbb{R}$

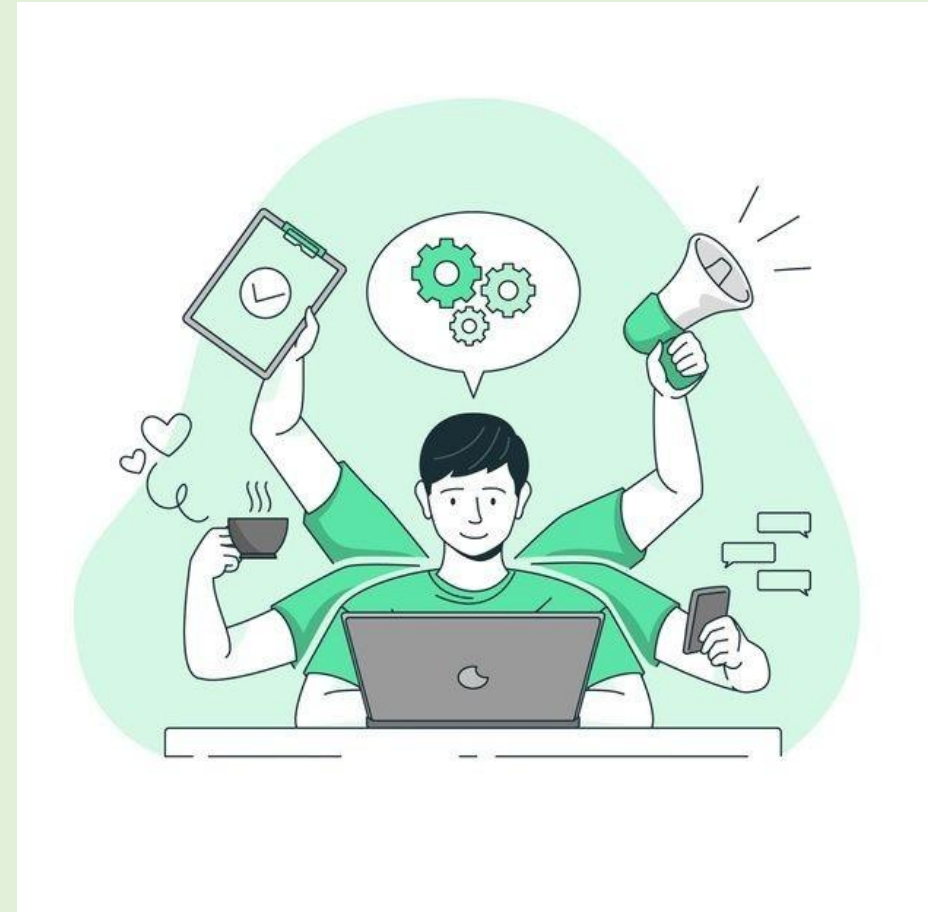
# روش های کسب اطلاعات شغلی

۱. پرسیدن از صاحب نظران صنعت
۲. بازدید
۳. مطالعه



# ابزار آموزشی اطلاعات شغلی

۱. خلاصه مشاغل
۲. فرهنگ عناوین شغلی
۳. نشریه شغلی مدرسه
۴. بروشور شغلی
۵. وسایل سمعی بصری



# اصول ایجاد مراکز اطلاعات شغلی در مدارس

۱. مشخص کردن هدف تشکیل مرکز
۲. تهیه ابزار و وسایل
۳. تعیین نحوه استفاده از ابزار و وسایل
۴. تعیین برنامه کار مرکز و ساعات مجاز استفاده
۵. برگزاری آزمون های شناخت استعداد ، رغبت و شخصیت در مرکز
۶. ارزشیابی مستمر مرکز



# ضرورت مشاوره شغلی در مدارس

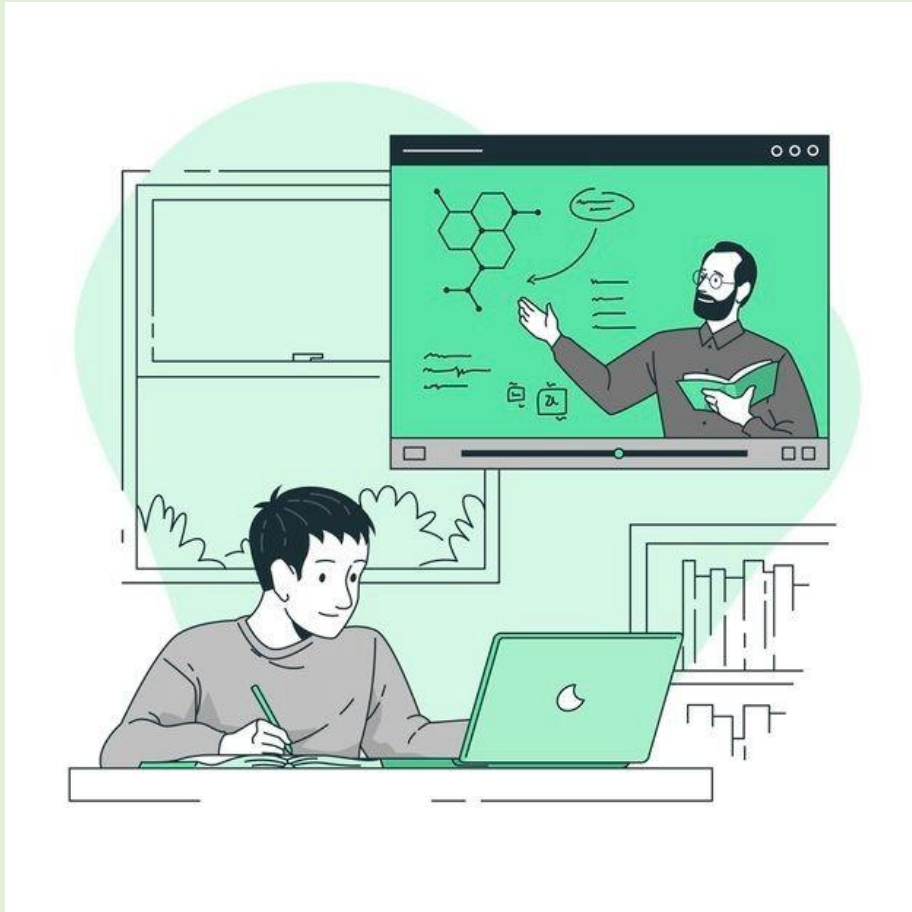


- دانش آموزان به صورت فردی و گروهی عملاً با مشاغل متعددی آشنا می شوند
- پیشرفت صنعت و پیچیده شدن انتخاب از بین مشاغل این نیاز را ایجاد کرده است
- بعضی دانش آموزان ترک تحصیل می کنند پس باید در دوره های مختلف مشاوره جهت انتخاب شغل مناسب ارایه داده شود

# اهداف مشاوره شغلی در مدارس

## • دوره دبستان

مهمترین هدف مشاوره شغلی در ابتدایی آگاهاندن دانش آموزان از ضرورت وجود تمام مشاغل مشروع برای ادامه زندگی و بقای جامعه است



# اهداف مشاوره شغلی در مدارس

## • دوره راهنمایی

دانش آموزان در این دوره باید مشاغل را به صورت دقیق تری بررسی کنند و درباره آن ها اطلاعات بیشتری به دست آورند

دانش آموزان در این دوره با تاکید بر خودشناسی و شناخت مشاغل مختلف باید طرح ریزی شغلی را آغاز کنند



# اهداف مشاوره شغلی در مدارس

## • دوره دبیرستان

مشاوره شغلی در این دوران دارای دو هدف اصلی است که عبارتند از :

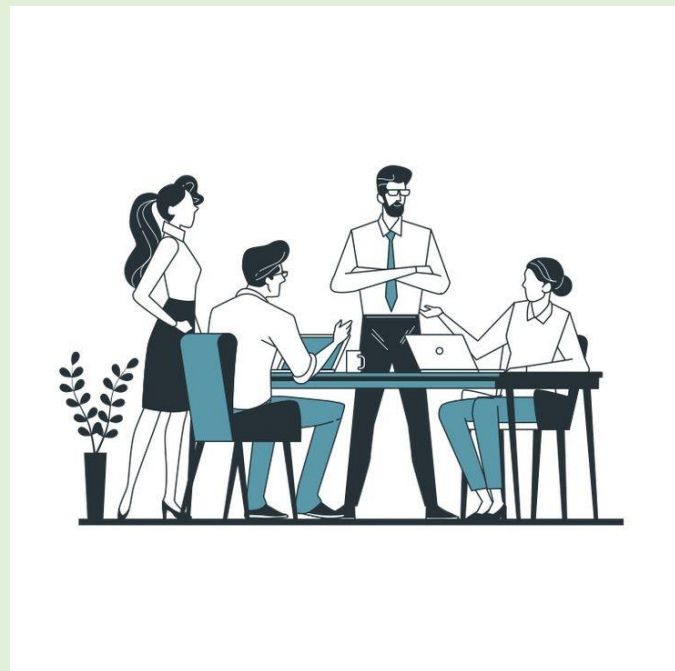
۱. فراهم آوردن امکانات و موقعیتی که دانش آموز با خودشناسی و شغل شناسی کامل تر و دقیق تر طرح ریزی شغلی را پیگیری کند و مشکلات موجود در انتخاب شغل را برطرف کند
۲. در این دوره باید اطلاعات دقیق تری از نتایج آزمون های شغلی اجرا شده ، مشاغل متعدد ، امکانات و فرصت های استخدامی در دسترس دانش آموز قرار گیرد

# محاسن راهنمایی گروهی در مقایسه با راهنمایی فردی

۱. باعث صرفه جویی در زمان می شود
۲. برخی اطلاعات اولیه را میتوان از طریق بحث در گروه منتقل کرد
۳. هر فرد رفقاییش را بیشتر می شناسد و از هر کدام چیزی می آموزد
۴. هریک از اعضای گروه در می یابند که مشکلات آن ها منحصر بفرد نیست
۵. یادگیری در گروه افزایش می یابد



# محدودیت های راهنمایی شغلی گروهی



۱. برخی مشکلات شغلی در جلسات گروهی قابل طرح نیستند و باید در جلسات فردی مطرح شوند
۲. راهنمایی شغلی نمی تواند برای تمام اعضای گروه به یک اندازه مفید واقع شوند
۳. تشکیل گروه های متجانس عملا غیرممکن است
۴. کمبود رهبرانی لایق و مجرب که بتوانند به خوبی گروه را اداره کنند
۵. آزاد نبودن وقت دانش آموزان در طول روز جهت شرکت در جلسات مشاوره ، عملا تشکیل گروه را مشکل می سازد

# موضوعات قابل توجه در جلسات مشاوره شغلی گروهی

- خودشناسی مراجع
- شغل شناسی
- نیازهای شغلی جامعه



# روش های جلسات مشاوره شغلی گروهی



- ارائه واحدشناسی مشاغل
- بازدید از موسسات
- برنامه معرفی مشاغل



# روش های جلسات مشاوره فردی در مدارس



- مطالب خواندنی
- نوشتن مقاله
- اشتغال در ایام فراغت

# طرح ریزی شغلی

مراجع با کمک مشاور شغلی به طرح ریزی شغلی می پردازد و بدان وسیله هدف های شغلی را تعیین و برای رسیدن به آن ها برنامه ریزی می کند

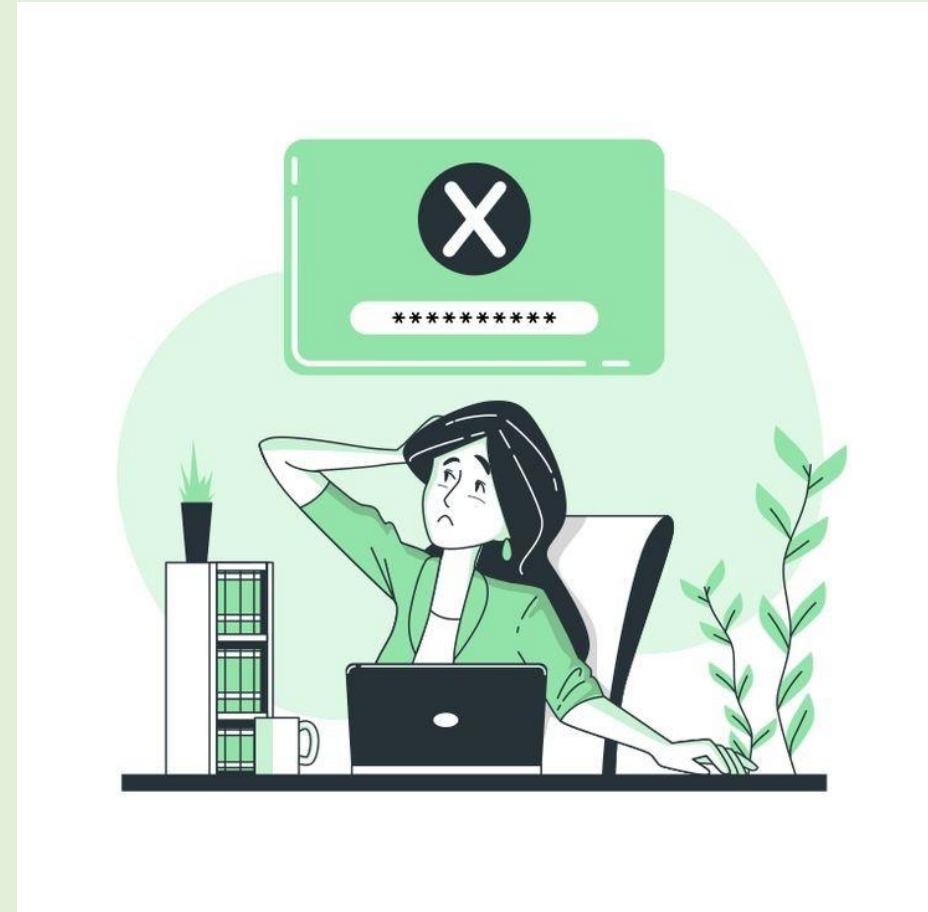


# عوامل موثر در طرح ریزی شغلی

## • توانایی ذهنی

احراز هر شغل به میزان معینی از توانمندی  
ذهنی نیاز دارد

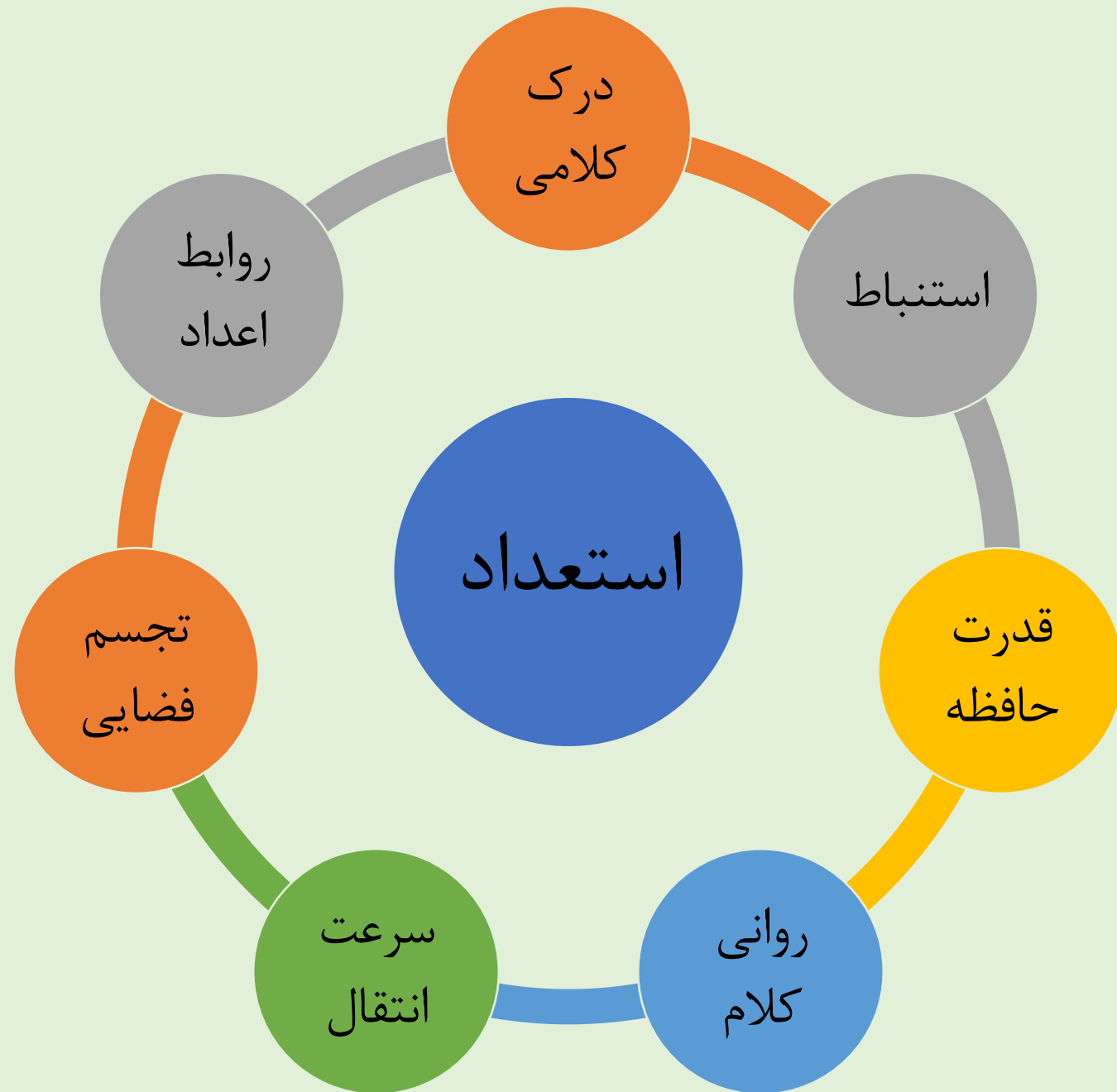
اگر فردی با بهره هوشی پایین شغلی را انتخاب  
کند که نیاز به هوش بالا دارد در کارش دچار  
سرخوردگی و محرومیت می شود



# عوامل موثر در طرح ریزی شغلی

## • استعداد

انجام مشاغل مختلف به حداقل میزان مشخصی از استعداد نیاز دارد  
استعداد توانایی فطری فرد است که به امر یادگیری کمک می کند و آن را تسریع می سازد  
استعداد نوع و میزان یادگیری فرد را در زمینه های گوناگون در آینده مشخص می کند  
استعداد به دو طبقه عام و خاص تقسیم می شود  
آزمون های استعداد کلامی و عددی و آزمون های توانایی ذهنی از آزمون های معروف هستند



# عوامل موثر در طرح ریزی شغلی

## • رغبت

رغبت همان ترجیح ها و دوست داشتنی های انسان در لحظه معینی از زمان است  
از دیدگاه سوپر ۴ نوع رغبت شغلی وجود دارد :

۱. رغبت بیان شده
۲. رغبت نمایان شده
۳. رغبت آزمون شده
۴. رغبت فهرست شده

# عوامل موثر در طرح ریزی شغلی

## • شخصیت

شخصیت هر فرد مجموعه ویژگی های بی همتا و ویژه ای است که مختص آن فرد می باشد و او را از دیگران متمایز می سازد

برخی عوامل سازنده شخصیت عبارتند از :

- استعداد ها
- طرز تلقی ها
- رغبت ها
- خصوصیات جسمانی
- نیازها
- خلق و خو
- و ...



# عوامل موثر در طرح ریزی شغلی

## • توجه به واقعیت

پاسخ های مراجعان در زمینه رغبت و یا شخصیت که از طریق مصاحبه و پرسشنامه حاصل می گردد چنانچه با مشاهده رفتارهای آنان همراه نباشد از اعتبار چندانی برخوردار نیست زیرا رغبت های بیان شده خصوصا در سنین خردسالی و اوایل نوجوانی ثبات چندانی ندارند و با توجه به موقعیت شکل خاصی به خود می گیرند

توصیه می شود مشاور دائما مراجع را با واقعیت مواجه سازد و او را از حقایق بیگانهاند



# عوامل موثر در طرح ریزی شغلی

## • عوامل محیطی

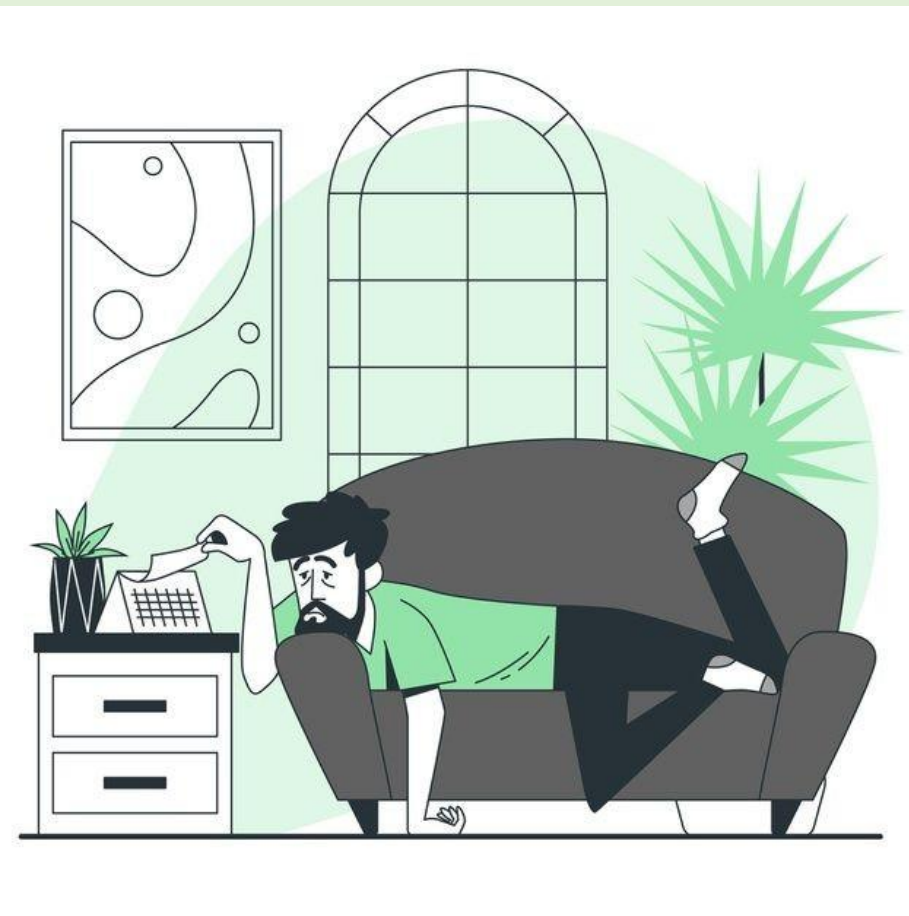
عوامل محیطی نظیر فرهنگ خانواده و طبقه اجتماعی و وضع جغرافیایی در انتخاب شغل موثرند

عوامل فرهنگی تا حد زیادی تعیین کننده نوع مشاغلی است که فرد انتخاب می کند

طبقه اجتماعی نظیر وضع اقتصادی ، زمینه های خانوادگی و محل اقامت در طرح ریزی شغلی و انتخاب نوع شغل تاثیر می گذارند



# انتخاب شغل و مشکلات آن



## • انتخاب تصادفی یا اصولی

• در نظریه تصادفی عقیده بر آن است که انسان بصورت شانسی به انجام شغلی می پردازد

• خواست و اراده فرد اهمیتی ندارد

• در نظریه غیر تصادفی افراد معتقدند انتخاب شغل هرگز بصورت شانسی انجام نمی گیرد بلکه انسان نقش فعالی در تعیین شغل خود دارد

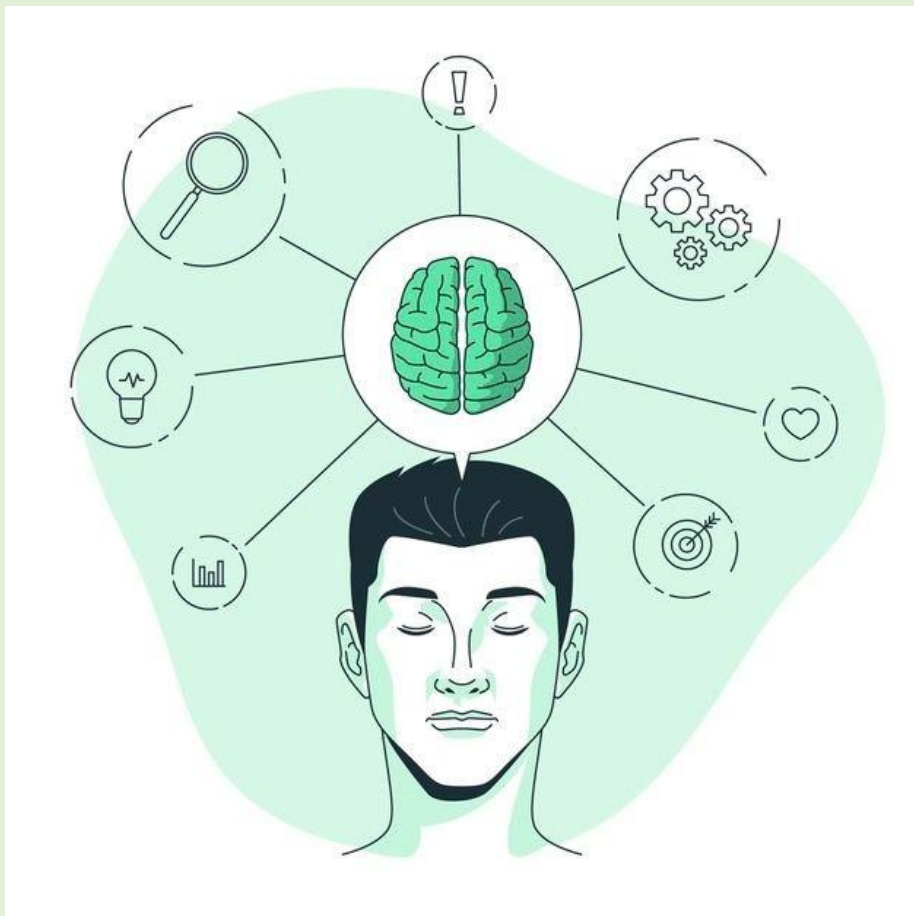
# انتخاب شغل و مشکلات آن



• انتخاب آگاهانه یا ناآگاهانه

• رفتاری آگاهانه است که انسان با خواست و اراده قبلی به انجام آن بپردازد

# انتخاب شغل و مشکلات آن



- انتخاب عقلانی یا انتخاب عاطفی
- تصمیمات عقلانی بر منطق و واقعیت استوارند
- فرد عقلانی هنگام حل مشکل راه های متعددی را برای آن در نظر می گیرد
- احساس و عقل هر دو در انتخاب شغل موثرند

# انتخاب شغل و مشکلات آن

- انتخاب سازشی یا انتخاب ترکیبی
- انتخاب شغل فعالیتی سازشی است
- انتخاب شغل همسو با خواسته ها ، علایق و استعدادهای فرد انجام می گیرد
- **انتخاب شغل فرایند مستمری است که به مرور زمان همسو با رشد شخصیتی فرد کامل تر می شود**
- امکان تغییر شغل در هر سنی وجود دارد
- انتخاب شغل فعالیتی رشدی و ترکیبی است

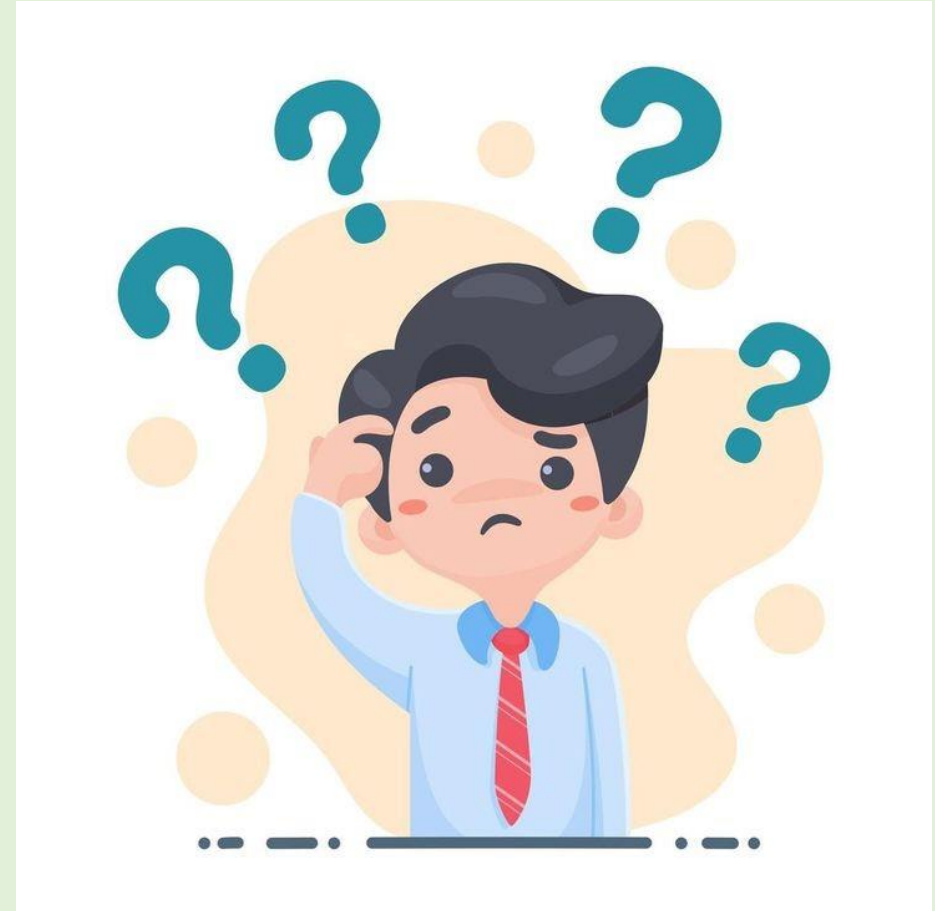
# انتخاب شغل و مشکلات آن

- انتخاب آنی یا انتخاب تکاملی
- انتخاب شغل در سن معینی انجام می گیرد
- در این سن که معمولا با پایان تحصیلات دوره دبیرستان همزمان است فرد به انتخاب شغل موفق می شود

# ارتباط بین انتخاب ، ترجیح و انتظار شغلی

## • انتخاب و ترجیح

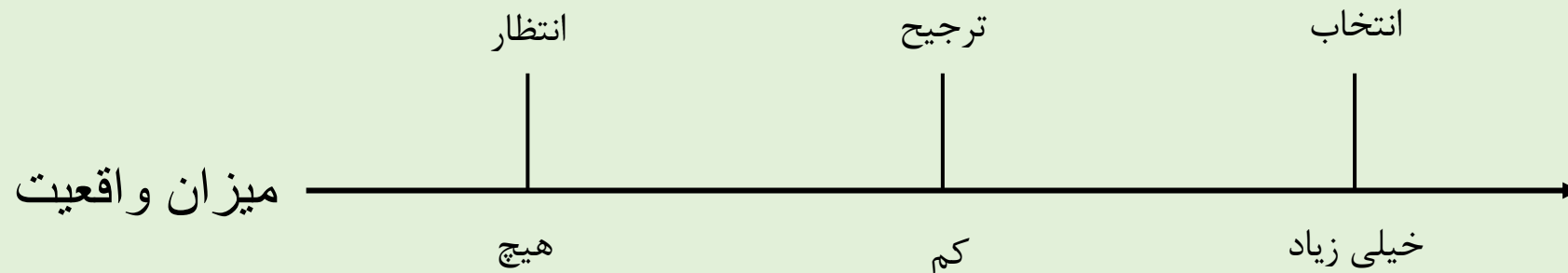
- انسان در وهله اول شغلی را ترجیح می دهد و سپس آن را انتخاب می کند



# ارتباط بین انتخاب ، ترجیح و انتظار شغلی

## • انتخاب و انتظار

- انتظار شغلی آن شغلی را شامل می شود که فرد در آینده آرزو می کند به انجام آن بپردازد
- انتظار شغلی بیشتر جنبه خیال دارد و به مقدار زیادی از واقعیت به دور است





# ارتباط بین انتخاب ، ترجیح و انتظار شغلی

• تعریف عملی انتخاب شغل

انتخاب شغل فرایندی رشدی است که بر واقعیت استوار است

# ابعاد انتخاب شغل

انتخاب شغل با طرح ریزی شغلی که با شناخت عواملی نظیر توانایی ذهنی، استعداد، رغبت، نوع شخصیت، توجه به واقعیت و عوامل محیطی همراه است انجام می پذیرد



# ابعاد انتخاب شغل



- شناسایی
- فرد باید خودش را کامل بشناسد
- مشاغل متعدد را تا حد امکان مورد شناسایی قرار دهد

# ابعاد انتخاب شغل

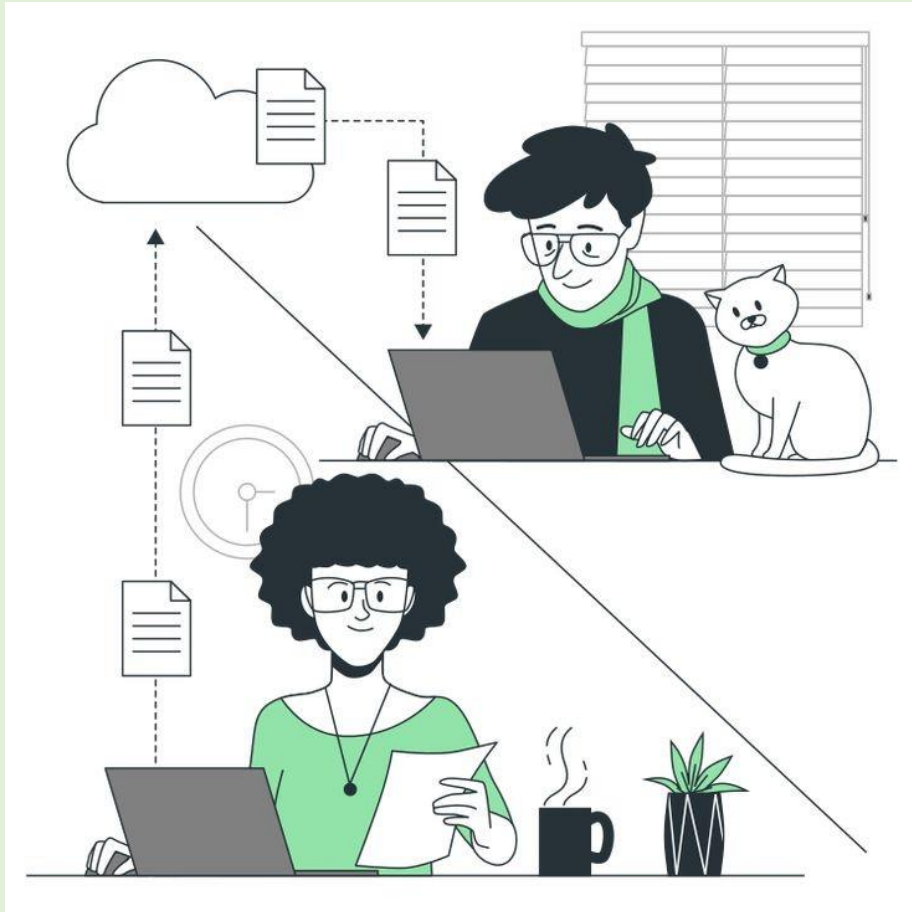
## • خویشتن پنداری شغلی

- یعنی تصور و نگرشی که فرد درباره مشاغل دارد
- با پیدایش خویشتن پنداری شغلی مثبت ، فرد خود را از نظر روانی آماده و مستعد برای انتخاب شغل مورد نظر و پذیرش مسدولیت های آن می پندارد
- در مقابل خویشتن پنداری شغلی منفی انسان را ناامید و گریزان از انتخاب می سازد

# ابعاد انتخاب شغل

## • استقلال طلبی

- میل به استقلال و رفع نیازهای متعدد بدون وابستگی به دیگران از پایه های مهم انتخاب شغلی محسوب می شود



# مشکلات انتخاب شغل

## تقسیم بندی ویلیامسون

- نبود انتخاب
- انتخاب مشکوک
- انتخاب نادرست

# ابعاد انتخاب شغل

## تقسیم بندی بوردین

- وابستگی
- کمبود اطلاعات
- دلهره

# ابعاد انتخاب شغل

## تقسیم بندی رایبسون

- مشکلات سازشی
- مشکلات بی مهارتی
- مشکلات بلاتکلیفی



# سازش شغلی

- سازش برگرفته از واژه سازگاری است که با بروز نیاز آغاز می شود و پس از ارضای آن پایان می یابد



## • مراحل سازگاری:

۱. حرکت به سوی هدف
۲. برخورد با مانع
۳. کوشش برای رفع مانع
۴. کشف راه حل

# عوامل موثر بر سازش شغلی

## عوامل غیر روانی

تمام شرایط و ابزار و امکانات محیط کار



## عوامل روانی

- احساس امنیت
- ارتباط متقابل
- دید مثبت نسبت به شغل
- ارزشمند شمردن کار

# نظریه های سازش شغلی

## • نظریه خصیصه-عامل

این نظریه بر سه اصل استوار است:

- با توجه به تفاوت‌های فردی هر فرد می‌تواند با انواع خاصی از مشاغل بیشترین سازش را داشته باشد.
- انجام مشاغل متعدده به خصوصیات خاص نیاز دارد. بنابراین افراد مشاغل گوناگون ویژگی‌های متفاوتی دارند.
- سازش شغلی دو بُعدی است بدین معنی که عوامل درونی و بیرونی در آن موثر است.

# نظریه های سازش شغلی

## نظریه روان پویایی

- در این نظریه، کار وسیله ای برای سازش با جامعه و بروز دادن مقبول غریزه جنسی است.
- توجه به نیازها و تامین آن از طریق اشتغال بخش دیگری از این نظریه را شامل می شود.
- مزو ضمن بررسی نیازها در انتخاب شغل و تاثیر آن در اشتغال معتقد است تا زمانی که نیازهای اولیه ارضاء نشوند نیازهای عالی ظاهر نخواهند شد.
- در این نظریه "نیاز" محرک رفتارست و ارضای نیاز نقش بسیار مهمی در سازش شغلی به عهده دارد.

# نظریه های سازش شغلی

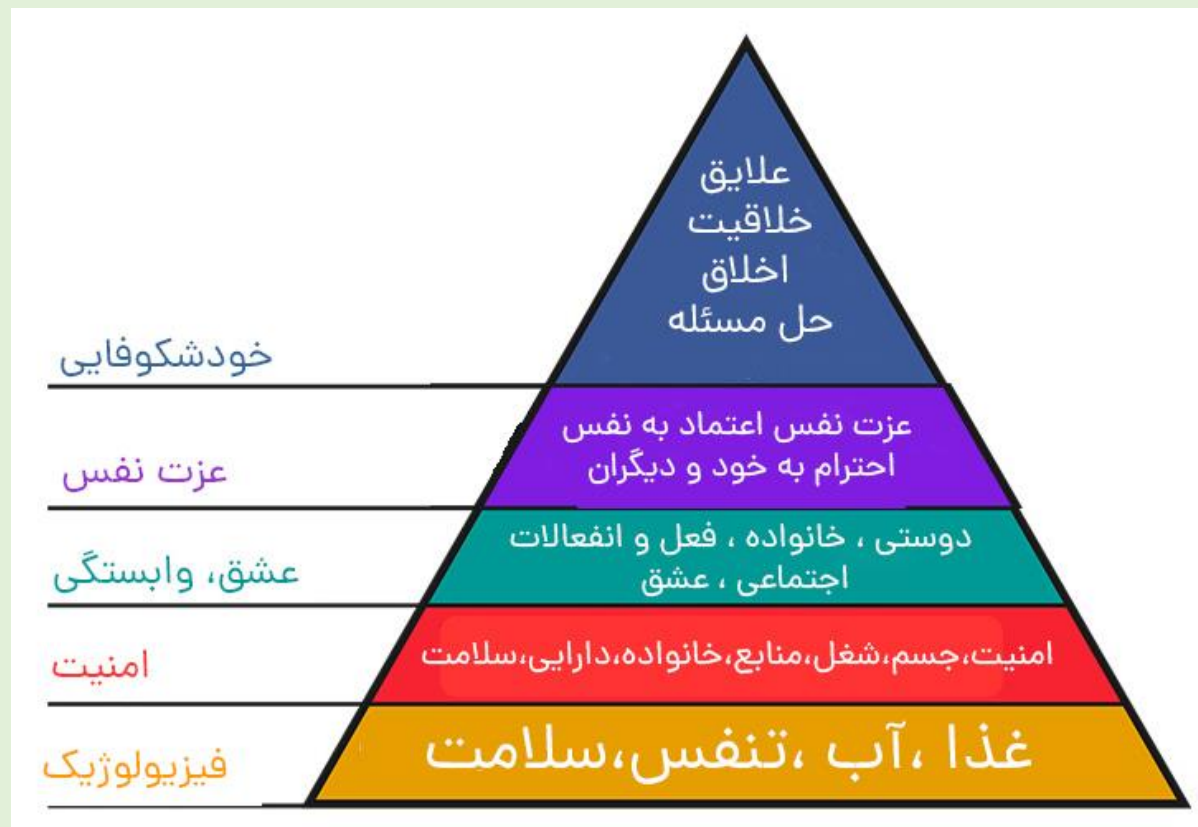
## نظریه رشدی

به نظر سوپر سازش شغلی در حال تغییر و تحول است و دائمی و غیرقابل تغییر نیست. در حقیقت ممکن است فردی که مدتی با شغلش سازش نموده با پیدایش عوامل جدید سازش شغلی خود را از دست بدهد و به سوی شغل دیگری روی آورد و با آن سازگار شود.

# نظریه های سازش شغلی

## • نظریه نیازها

- مازلو نتیجه گرفت تا زمانی که نیازهای اولیه ارضا نشوند نیازهای عالی تر ظاهر نخواهند شد



# نظریه های سازش شغلی

## • نظریه عمودی

دیویس و همکاران بنیان گذاران نظریه عمومی سازش شغلی هستند

نظریه عمومی دیدگاهی رشدی است

سازش شغلی در طول زمان ایجاد می شود

در این نظریه طول زمان اشتغال میزان سازش شغلی است



# نظریه های سازش شغلی

## • نظریه هماهنگی بین شغلی

چنانچه بین توانایی ها ، علایق و خصوصیات شخصیتی با شرایط احراز شغل همخوانی موجود باشد سازش شغلی بیشتر است

اگر فردی خصوصیات لازم برای انجام کار را نداشته باشد به عنوان شخص "بیگانه با کار" نامیده می شود





# نظریه های سازش شغلی

## • نظریه هرشن سن

این دیدگاه بر نظریه رشدی گینزبرگ و همکاران ، رو و سوپر استوار است

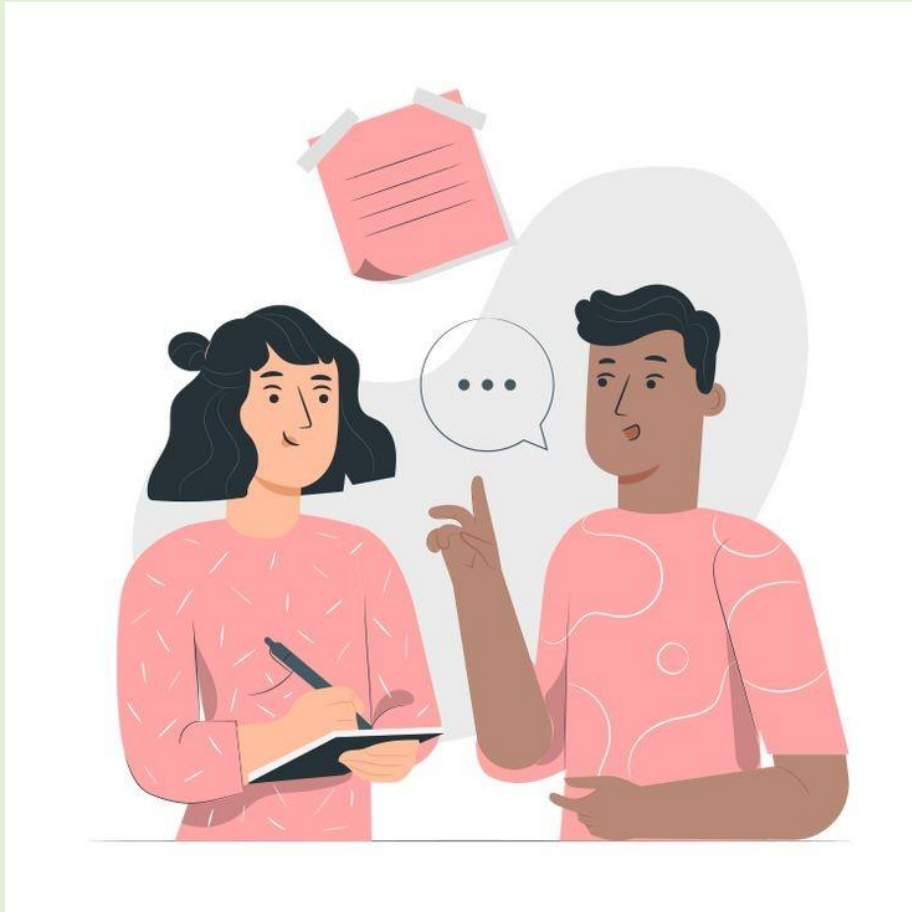
سازش شغلی ۳ جزء دارد :

۱. ایفای نقش مطلوب یعنی عملکرد متناسب با وظایف شغل موردنظر که تناسب ویژگی های فرد با انتظارات از شغل را می طلبد
۲. کارامدی یعنی بازده کمی و کیفی مطلوب که با توانایی ها و مهارت های شاغل ارتباط دارد
۳. رضایت شاغل از میزان درآمد و شرایط محیط کار که بر اثر تعامل شخصیت ها ، توانایی ها ، هدف ها و امکانات سازمان حاصل شود

# مشاوره سازش شغلی

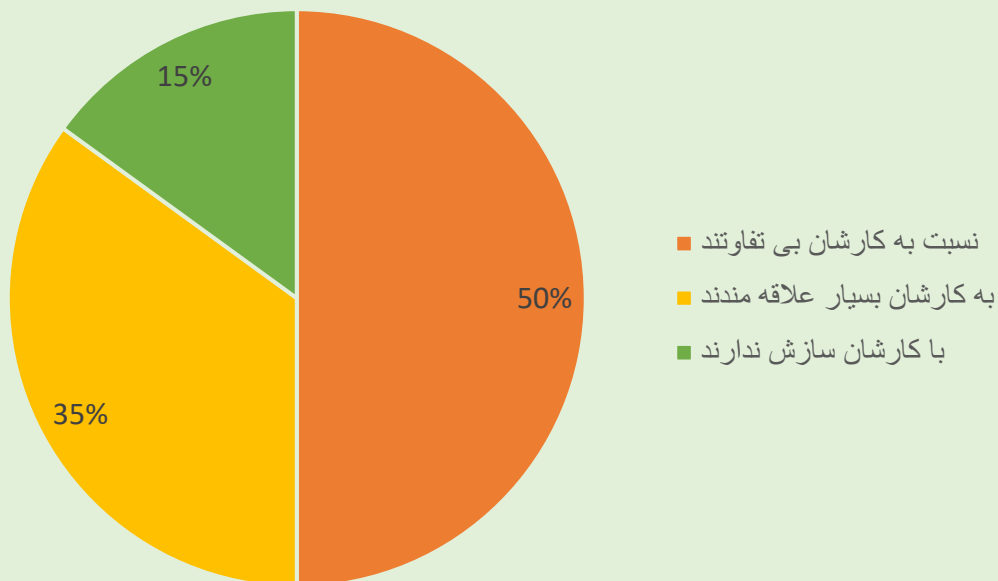
مشاور در روابط بین فردی و جایگاه شغل  
متمرکز می‌شود

مشاور باید اثرات عوامل مداخله گر در زندگی  
نظیر یادگیری اجتماعی شدن و ساختار  
اقتصادی و فرهنگی جامعه را بشناسد و بداند  
عدم سازش شغلی ناشی از کدام موارد است



# مشاوره سازش شغلی

- برای بررسی مشکلات فرد در زمینه انجام وظیفه ابتدا باید توانایی های شغلی و سپس تاثیر میزان دستمزد و حقوق مورد توجه قرار گیرد



- در زمینه نارضایتی شغلی کارکنان باید بر هدف های شغلی و فرصت های شاغل تاکید شود

- در بررسی مشکلات سازش شغلی باید ارزش ها و گرایش ها انتظارات شاغل و موانع کار مورد بررسی جدی قرار بگیرند

# انگیزش شغلی

- انگیزش شغلی به چرایی رفتار انسان مربوط می‌شود انگیزش شغلی یعنی میل به کار کردن به شرط آنکه کار مورد نظر برخی از نیازهای فرد را ارضا کند انگیزش با عملکرد رابطه نزدیکی دارد و از کارکنان بی‌انگیزه نمی‌توان انتظار داشت که عملکرد خوبی داشته باشند



# عوامل موثر بر انگیزش شغلی

## • عوامل فردی

## • عوامل محیط کار

## • تعهد سازمانی

۱. وابستگی عاطفی
۲. احساس تکلیف به سازمان

۱. رفتار همکاران و سرپرستان
۲. سبک مدیریت و رهبری
۳. استفاده از سیستم پاداش و ترفیع
۴. حقوق و درآمد
۵. جو و شرایط حاکم بر محیط کار
۶. روابط بین کارکنان و کارفرما
۷. روش های کنترل رفتار کارکنان
۸. رفاه نسبی کارکنان
۹. عدالت و نبود تبعیض
۱۰. احساس مهم بودن
۱۱. آگاهی از هدف های سازمانی

# نظریه های انگیزش شغلی

## • نظریه محرک و پاسخ

افزایش حقوق میزان کارایی و تولید افزایش می یابد



# نظریه های انگیزش شغلی

## • نظریه میزان سازگاری

محرك های یکسان در افراد مختلف پاسخ های متفاوتی به وجود می آورند  
در این صورت توصیه می شود که قبل از ارائه محرك به شناخت فرد و بررسی نگرش و میزان سازگاری او با  
محرك ارائه شده اقدام گردد  
این امر ، میزان پذیرش و سازگاری فرد با محرك های متعدد انگیزش شغلی را موجب می گردد

# نظریه های انگیزش شغلی

## • نظریه عقلی و استدلالی

انسان با تأسی در نیروی عقل و استدلال می تواند فشارهای خارجی را کنترل کند و با ادامه اشتغال به هدف های خود برسد و انگیزش داشته باشد





# نظریه های انگیزش شغلی

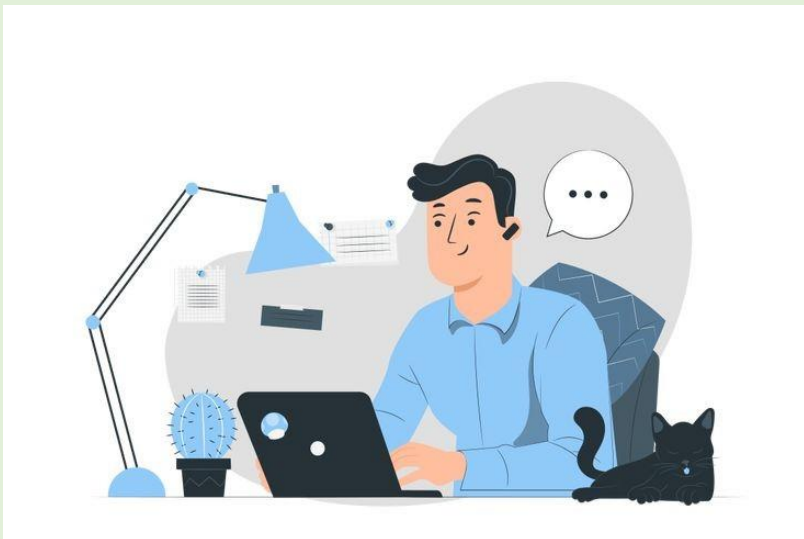
## • نظریه انگیزشی-بهداشتی هرزبرگ

این نظریه بیانگر وجود رابطه اساسی بین فرد و کارش است

عوامل انگیزشی : موجب رضایت شغلی می شوند و در ماهیت کار قرار دارند

عوامل بهداشتی : عواملی که از عدم رضایت شغلی جلوگیری می کنند

این عوامل می تواند انسان را از ناراحتی و درد ها دور سازد ولی نمی تواند موجب خشنودی گردد



# نظریه های انگیزش شغلی

## • نظریه روم

در انگیزش شغلی بر فواید نقش کار برای فرد تاکید می کند  
موقعی که فرد نگرش مثبتی به کار داشته باشد محصول مرغوب تری تولید می کند  
روم معتقد است انسان وقتی با انگیزه عمل می کند که  
اولاً اهمیت و ارزش هدف را باور داشته باشد  
و ثانیاً بین عملکردش با موفقیت در رسیدن به هدف رابطه آشکاری ببیند

متغیرهای این مدل عبارتند از

۱. جذابیت و ارزشی که فرد برای پاداش قابل حصول قائل هستند
۲. انتظار یا پیوستگی تلاش پاداش
۳. پیوستگی عملکرد انتظار

# نظریه های انگیزش شغلی

## • نظریه اجتماعی مایو

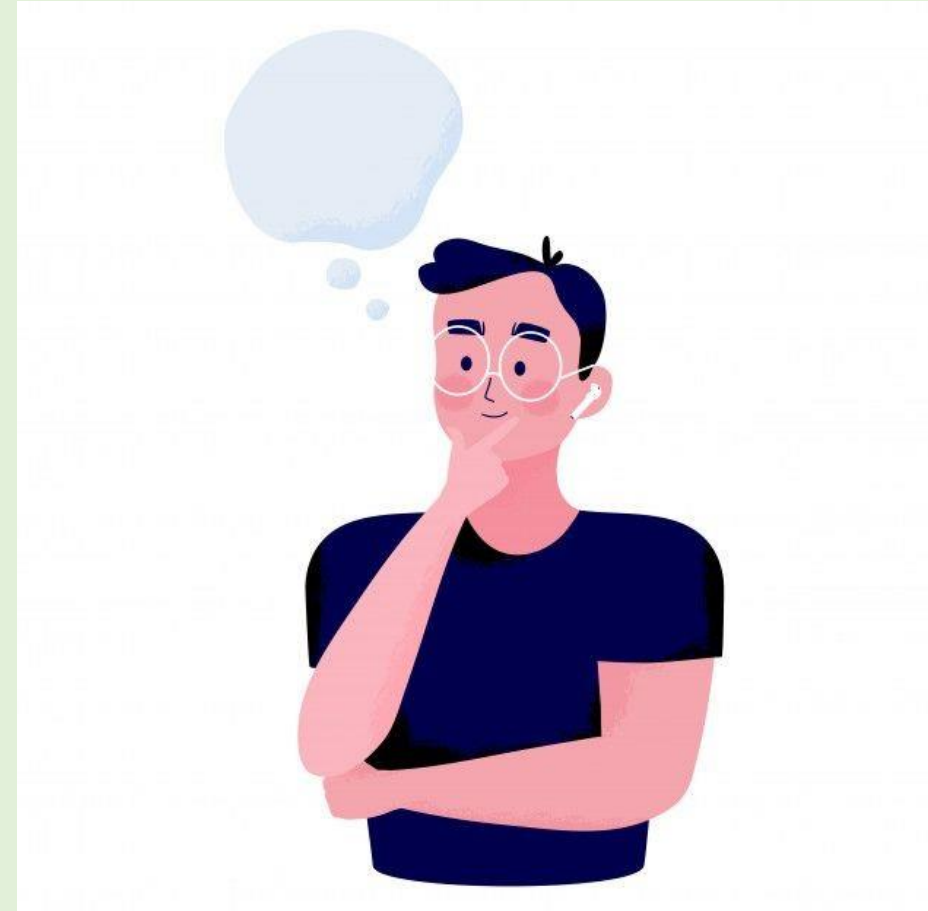
انسان به وسیله محرک های مختلف برانگیخته می شود  
اعتقاد در این است که فعالیت انسان در زندگی خصوصی و محیط کار پاسخی برای ارضای سلسله نیازهای متعدد است



# نظریه های انگیزش شغلی

## • نظریه نئوکلاسیک

در این نظریه برقراری روابط اجتماعی در محیط کار بر  
تامین نیازهای اقتصادی تقدم دارد



# نظریه های انگیزش شغلی

## • نظریه برابری (درون زاد)

در این نظریه فرد به جای توجه به نیازها ، نتیجه حاصل از کار ( دستمزد،منزلت شغل،پاداش و ترفیع) در رابطه با متغیرهای (سن،جنس،تحصیلات،تجربه و میزان تلاش) را با دیگر افراد مورد مقایسه قرار می دهد و به احساس نابرابری می رسد



# نظریه های انگیزش شغلی

## • نظریه X و Y

بر اساس دیدگاه مک گریگور دو نظریه وجود دارد

از دیدگاه نظریه X انسان ذاتاً از کار بیزار است و باید تحت فشار قرار گیرد تا کار کند و از تنبیه و پاداش برای ایجاد انگیزش استفاده می کند

در نظریه Y انسان به وسیله پاداش های مادی احساس امنیت و تعلق میل به خودشناسی و... برانگیخته می شود

# موفقیت شغلی

برداشت های افراد از این واژه متفاوت است  
عده ای آن را همان پیشرفت شغلی و افزایش مهارت ها  
و کسب تخصص در شغل می دانند در حالی که به نظر  
عده ای دیگر موفقیت با کسب درآمد و حقوق بالاتر  
معادل می باشد



# موفقیت شغلی

## • تعریف غیر روانی

اکثر مردم موفقیت را با میزان درآمد و حقوق می سنجند

از دیدگاه جامعه شناسان موفقیت شغلی معانی متفاوتی دارد

مثلاً یک معلم موفق کسی است که خوب تدریس کند یا یک تاجر موفق کسی است که مبادلات تجاری بیشتری با دیگران داشته باشد و یک نویسنده موفق کسی است که کتاب‌هایش طرفداران بیشتری داشته باشد

اقتصاددانان کسب درآمد و پول بیشتر را نشانه موفقیت نمی دانند مثل مشاغل کاذب که علی‌رغم درآمد زیاد با موفقیت شغلی همراه نیستند

خرده‌فروشان موفقیت را در میزان فروش و کسب درآمد می دانند ولی عمده ثروشان در کسب اعتبار است

در موفقیت شغلی علاوه بر افزایش درآمد باید موفقیت اجتماعی و ارزش شغلی ، احساس خدمتگزاری ، میزان کارآمدی شغل و عوامل محیطی در نظر گرفته شود



# موفقیت شغلی

## • تعریف روانی

احساس توانمندی و مفید واقع شدن معادل با کسب موفقیت است  
به عنوان مثال کارگران موفق کسانی هستند که به پیشبرد اهداف کارگاه کمک کنند و مبتکر و خلاق هستند و  
در محیط کار با همکاران درگیری و تضاد ندارند



# موفقیت شغلی

## • تعریف عمومی

میزان موفقیت فرد در رسیدن به هدف ها و موفقیت های شغلی نامیده می شود  
بین موفقیت شغلی و انگیزش شغلی رابطه مستقیم وجود دارد یعنی افراد موفق انگیزه بیشتری دارند که به ادامه  
شغلشان دارند

# تاریخچه موفقیت شغلی

- موفقیت شغلی توسط پارسونز در سال ۱۹۰۸ مبنی بر تناسب بین ویژگی های فرد و شغل مطرح شد
- مک کلند رقابت را باعث به وجود آمدن انگیزه موفقیت می داند  
در چنین حالتی فرد می کوشد که برتر از دیگران شود
- هرزبرگ معتقد است احساس خوشایند با محتوای شغل و احساس ناخوشایند به شرایط کار بستگی دارد و هر شغلی که امکان موفقیت در آن بیشتر باشد تعداد بیشتری را جذب می کند

# اهمیت و ضرورت موفقیت شغلی

ویژگی های افراد موفق :

- کارشان را بهتر انجام می دهند
- به راهنمایی کمتر نیاز دارند
- از محیط کار کمتر غیبت می کنند
- در کارشان خطای کمتری دارند و کمتر دچار سانحه می شوند
- در رسیدن به هدفهای کارگاه مشارکت بیشتری می کند
- انجام وظایف محوله را صرفاً به منظور دریافت پاداش ها کسب مقام و نیل به قدرت انجام نمی دهند

استرس مشکل بزرگ در فصول موفقیت شغلی است که در زندگی شخصی هم برای موفقیت تاثیر می گذارد

# عوامل موثر بر موفقیت شغلی

- بین انگیزش شغلی و موفقیت شغلی رابطه متقابل وجود دارد
- در موفقیت شغلی سه عامل اهمیت دارد:

۱. تعهد و مسئولیت پذیری ( بر اساس یادگیری و انجام مهارت ها و وظایف شغلی را ممکن می سازد)

۲. ارتباط شغلی ( ارتباط شغل با زندگی)

۳. اعتبار شغلی ( شهرت و مقبولیت شغلی)



# ملاک های موفقیت شغلی

- نظم
- تحمل شرایط سخت
- آرام بودن
- همت بلند
- ارتباط با دیگران
- قابل اعتماد بودن و اعتماد به همکاران
- جسارت در اظهار نظر
- شاد بودن
- درآمد بالا

# نظریه های موفقیت شغلی

## • کرایتز

به مفاهیم شخصیت و هدف توجه کرده است

موفقیت با میزان دستیابی به هدف ها و انتظارات فرد در ارتباط با توانمندی هایش بستگی دارد  
در این زمینه روانشناسان باید افراد را یاری دهند که هدف ها و انتظارات شغلی خود را با توجه به خصوصیات جسمانی و روانی و اجتماعی خود تعیین کنند

# نظریه های موفقیت شغلی

## • دیویس

دیدگاه سیستمی دارد که معتقد است موفقیت شغلی نتیجه برآیند کلی عوامل بیرونی و درونی اثرگذار بر شغل است





# رضایت شغلی

## • فیش و هانا

رضایت شغلی را صفتی روانی می دانند و آن را نوعی سازگاری عاطفی فرد با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند

## • هاپاک

رضایت شغلی را سفت پیچیده و چند بعدی می‌دانند و با عوامل روانی جسمانی و اشتباهی ارتباط می‌دهد

## • گیزبرگ

رضایت شغلی را بر دو نوع

۱. رضایت درونی

۲. رضایت بیرونی

که مربوط به محیط کاری می‌باشد تقسیم می‌کند

# رضایت شغلی

## • بارون

رضایت شغلی و واکنش های شناختی درونی و ارزیابی فرد از شغلش است

## • اندرسون

احساسات مثبت و باورهای و نگرش های خوشایند فرد نسبت به شغلش رضایت شغلی نامیده می شوند

## • رابینز

رضایت شغلی را نگرش کلی فرد نسبت به شغلش می داند و معتقد است فرد راضی نگرش مثبت تری دارد

# رضایت شغلی

## • پارسون

رضایت شغلی را وابسته به پنج عامل می داند :

۱. عزت نفس
۲. شخصیت
۳. ارضای خواسته ها
۴. لذت بخش بودن شغل
۵. صمیمیت



# تاریخچه رضایت شغلی

نهضت روابط انسانی با مطالعات هاثورن شروع شد

عده ای معتقدند که پیدایش مکتب روابط انسانی به وسیله التون مایو و دستیارانش اتفاقی بود زیرا آنان در ابتدا قصد نداشتند آزمایش‌هایی برای یافتن روابط انسانی در سازمانها و اهمیت آن انجام دهند بلکه به طور اتفاقی و در حین پژوهش بر روی تاثیر عوامل فیزیکی و مادی بر افزایش کارایی و رضایت شغلی به این دستاورد بزرگ جهانی دست یافتند

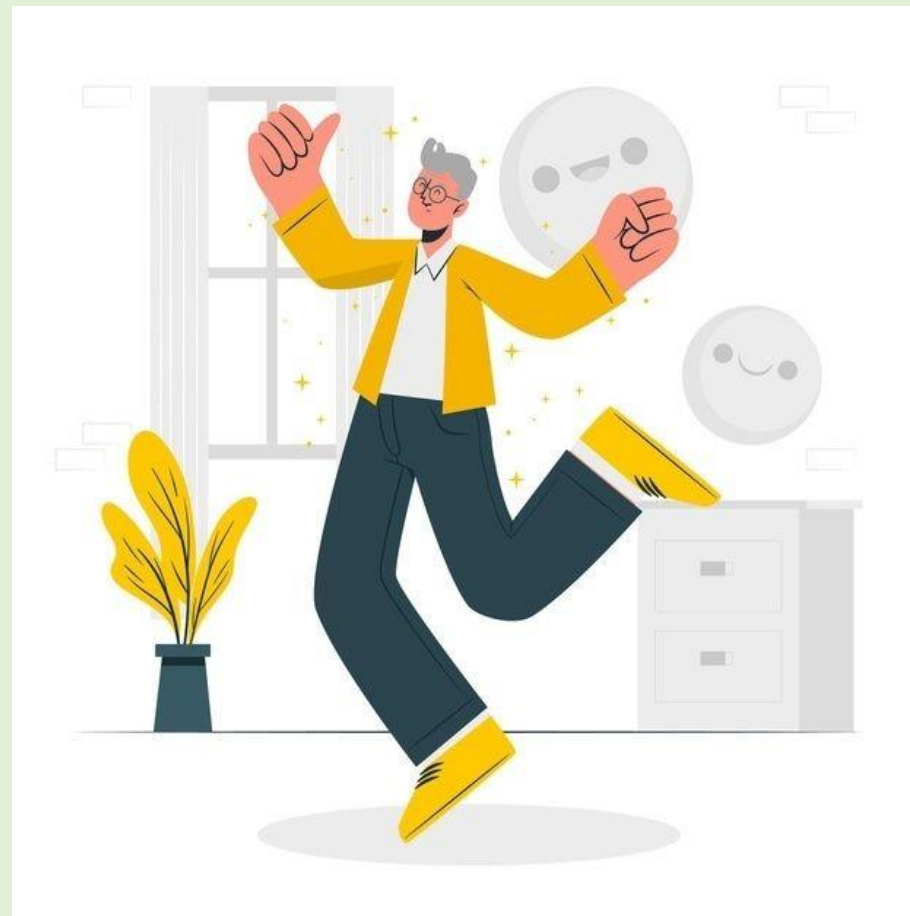
# اهمیت و ضرورت رضایت شغلی

- کارآمدی کارکنان شاد و راضی زیاد است
- رضایت شغلی در موفقیت شغلی و انگیزش شغلی تاثیر زیادی دارد



# عوامل موثر بر رضایت شغلی

رضایت شغلی یعنی احساس مثبت و خوشایند شاغل نسبت به شغل است که از تعامل بین عوامل روانی اقتصادی فرهنگی اجتماعی حاصل می شود



# عوامل موثر بر رضایت شغلی

## • نظریه بروفی

• به سه دسته **نیازها و انتظارات و نقش** اشاره کرده است

- در نظریه نیازها میزان رضایت شغلی هر فرد با دو عامل بستگی دارد اول چه مقدار از نیازها و به چه میزانی از طریق کار و احراز موقعیت شغل مورد نظر تامین می گردد دوم چه مقدار از نیازها و به چه میزانی از طریق اشتغال ارضا نشده باقی می ماند
- در نظریه انتظارات اگر انتظارات فرد از شغلش زیاد باشد رضایت شغلی دیر تر و مشکل تر حاصل می گردد
- در نظریه نقشی به دو بعد اجتماعی و روانی توجه می شود در بعد اجتماعی تاثیر عوامل بیرونی نظیر سازمان و شرایط محیط کار در رضایت شغلی مورد توجه قرار می گیرند بود روانی بیشتر به انتظارات و توقعات شاغل مربوط می شود

# عوامل موثر بر رضایت شغلی

## • نظریه مازلو

• به اعتقاد مازلو نیازهای پنجگانه انگیزه های رفتاری هستند

• این نیازها به ترتیب اولویت عبارتند از

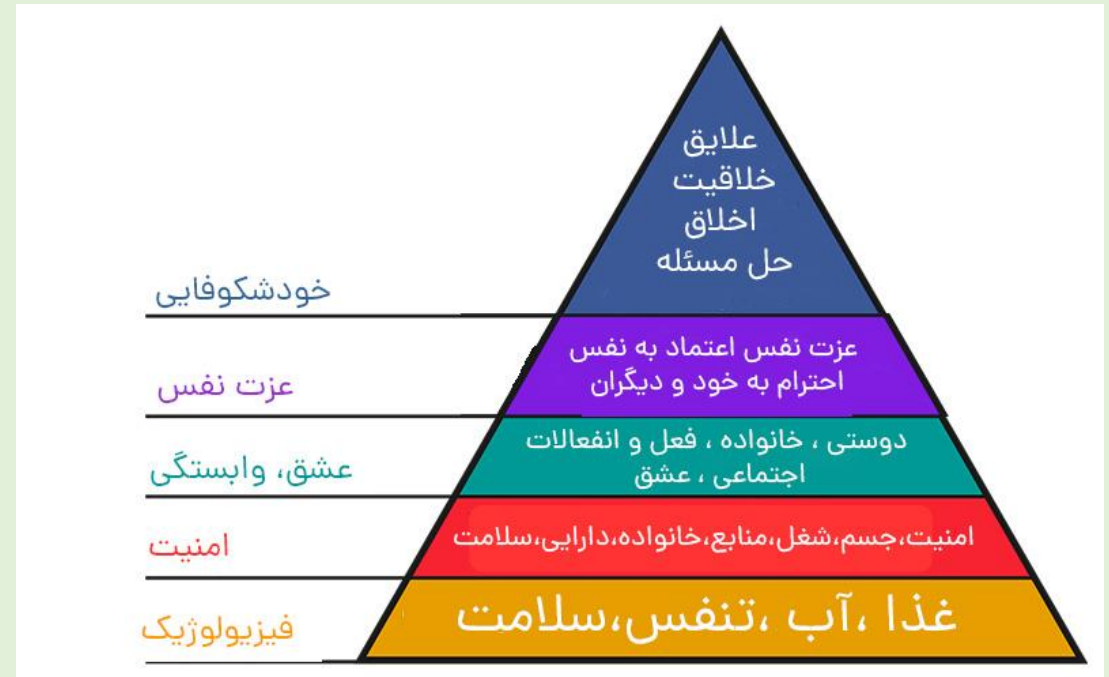
۱. نیازهای جسمانی

۲. امنیت

۳. اجتماعی

۴. احترام

۵. خودشکوفایی

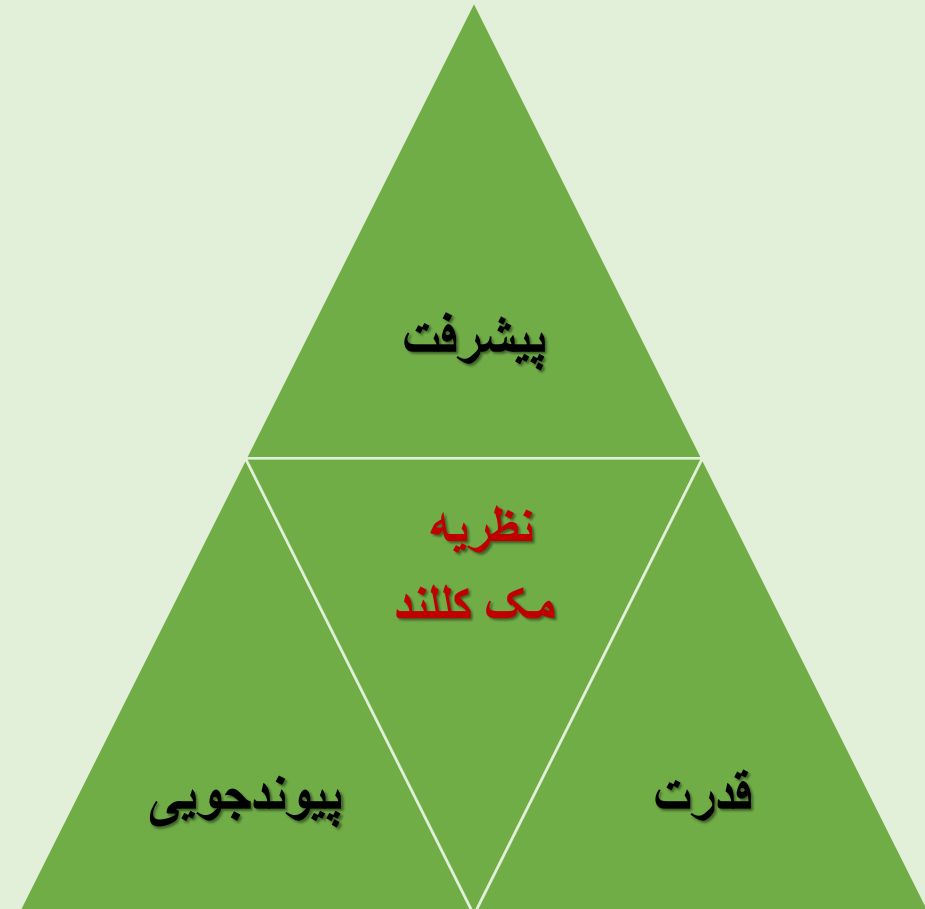




# عوامل موثر بر رضایت شغلی

## • نظریه نیازهای آموخته شده مک کلند

اعتقاد او بر این است که نیازهای انسان آموخته می شوند که اعضای آنها در محیط کار باعث رضایت می شوند در مردان دستمزد و در زنان روابط اجتماعی است

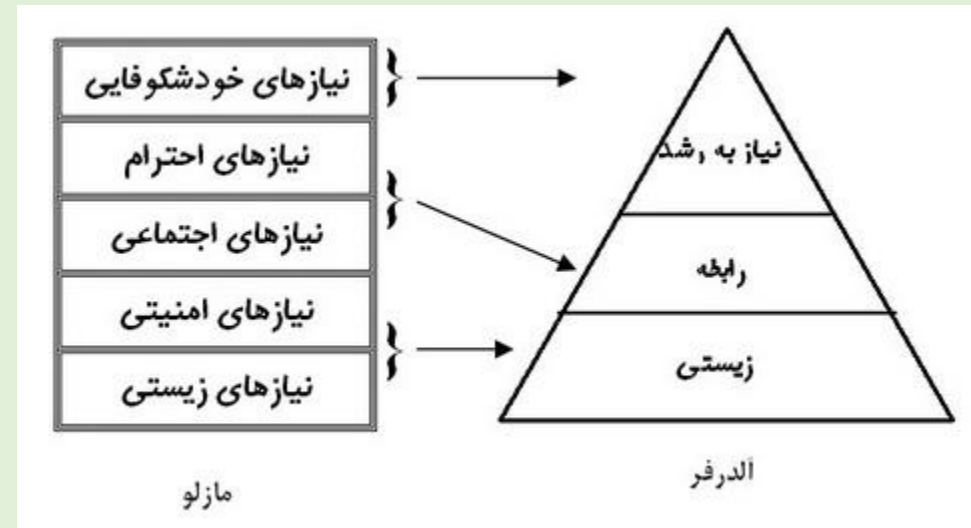


# عوامل موثر بر رضایت شغلی

## • نظریه نیازهای آلدرفر

مراتب نیازها را در سه سطح

۱. وجود یا همان بقای انسان
۲. ارتباط یا تعامل فرد با دیگران
۳. رشد



مطرح می کند ولی به هم متصل نیستند

# عوامل موثر بر رضایت شغلی

## • نظریه لاوسون وشن

سازمان می تواند با ارضای نیازها با توجه به تعامل فرد با دیگران به سطحی که فرد در آن قرار دارد رضایت شغلی او را فراهم آورد (نیازهای پنج گانه)

سطح نیازها	ارضا کننده های کلی	ارضا کننده های سازمانی
فیزیولوژیکی	غذا، آب، استراحت	دستمزد، پاداش و منافع جانبی
امنیت	ایمنی، اطمینان، ثبات و محافظت	موقعیتهای کاری، ایمنی و امنیت شغلی
اجتماعی	محبت، عاطفه، تعلق	کار به هم پیوسته گروهی، سرپرستی دوستانه و عضویت در گروه
عزت نفس	احترام به خود و احترام از دیگران	عنوان شغلی، بازخورد از مدیران و بازخورد از ارباب رجوع
خودشکوفایی	مقام، وجهه، اعتبار، رشد، پیشرفت و خلاقیت	شغل چالش انگیز، فرصت برای خلاقیت، پیشرفت در کار و ارتقاء سازمان

# عوامل موثر بر رضایت شغلی

## • نظریه نیازهای لوسیر

رضایت شغلی به احساس فرد درباره ارضای نیازها و خواسته ها و قضاوت های او درباره شغلش بستگی دارد

# عوامل موثر بر رضایت شغلی

## • نظریه کامروایی نیازی

توسط کرمن ارائه شد

اعتقاد او این گونه است :

اولاً شخص هنگامی راضی می شود که خواسته هایش برآورده گردد  
ثانیاً هر قدر فرد چیزی را بیشتر بخواهد پس از به دست آوردن آن خوشحال تر می شود و در  
صورت ناکامی ناراحت تر می گردد

این مدل برای کسانی که عزت نفس بالایی دارند مناسب است

# عوامل موثر بر رضایت شغلی

## • نظریه ارزشی لاک

رضایت شغلی بر اساس ارزش ها پاداش ها و خواسته های فرد تعیین می شود از این رو باید برای دادن پاداش از شناخت موارد ارزشمند توسط کارکنان اطلاع پیدا کرد



# عوامل موثر بر رضایت شغلی

## • نظریه شپرد

نارضایتی شغلی از تغییر کار فردی به گروهی دیده می شود

# کاربرد رضایت شغلی

کرایتز ۱۹۶۹ چند سوال در زمینه رضایت شغلی مطرح می سازد

آیا بین رضایت از زندگی و رضایت شغلی رابطه ی مثبتی وجود دارد؟

آیا می توان برای رضایت شغلی حداکثری قائل شد؟

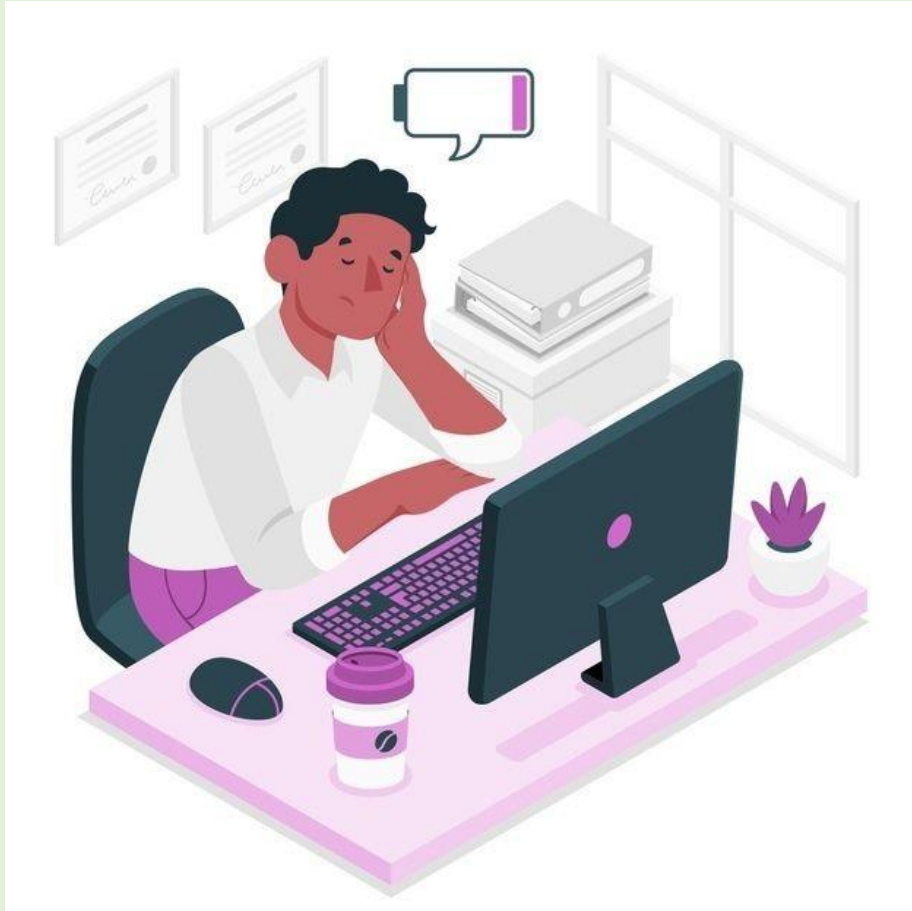
آیا رضایت شغلی از روزی به روز دیگر تغییر می کند؟

آیا رضایت شغلی آگاهانه یا ناآگاهانه رخ می دهد؟





# فرسودگی شغلی



خستگی ناشی از استرس توان جسمی را مختل می‌کند ولی خستگی ناشی از فرسودگی شغلی باعث کاهش احساسات و انگیزه ادامه دادن به شغل می‌شود و دارای سه مولفه اصلی است

۱. خستگی یا از دست رفتن انرژی
۲. مسخ شخصیت یا بی تفاوتی و نادیده گرفتن ارباب رجوع
۳. کاهش درآمدی و احساس عدم موفقیت

# تاریخچه فرسودگی شغلی

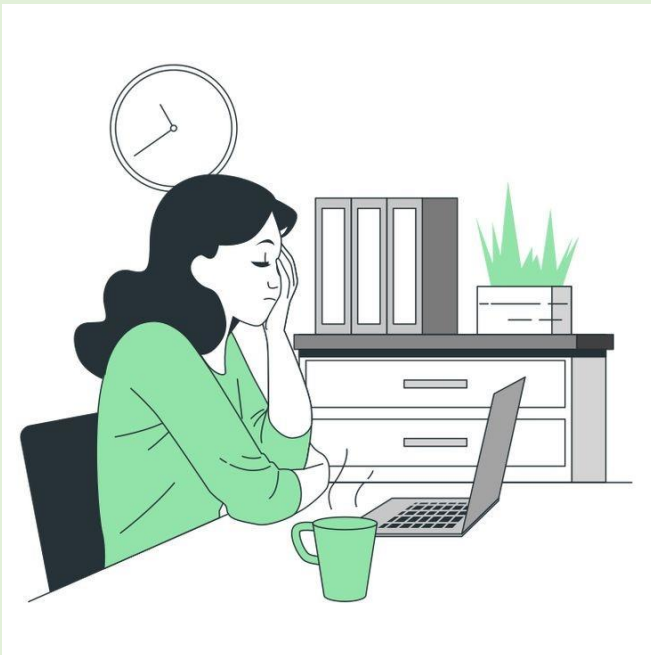
اولین بار گرین در سال ۱۹۶۱ میلادی واژه فرسودگی شغلی را در مورد یک مراجع به کار برد

در ابتدا از واژه فرسودگی شغلی زمانی برای کارکنان و تمام مشاغل و گاهی فقط برای کارکنان مشاغل مرتبط با خدمات اجتماعی استفاده می شد

سرانجام معلوم شد که این واژه برای کارکنان تمام مشاغل کاربرد دارد

**درعین حال مشخص گردید که درصد فرسودگی شغلی**

**در مشاغلی که با انسانهای دردمند سروکار دارند بیشتر است**



# علائم و نشانه های فرسودگی شغلی

- علائم روانی مثل اضطراب خشم و...
- علائم رفتاری و اجتماعی مثل پرخاشگری کم حرفی و...
- علائم جسمانی یا روان تنی مثل سردرد و ضعف و...
- علائم سازمانی مثل کاهش رسیدگی به خواست ارباب رجوع افزایش قیمت و...

# علائم و نشانه های فرسودگی شغلی

فرسودگی در مشاغل یاری رسان مانند پزشکی  
پرستاری مشاوره و روان درمانی و نگهبانی  
بیش از سایر مشاغل است



# علل فرسودگی شغلی

برخی از این علل به شخصیت فرد مربوط است

شخصیت و سواسی بالاترین میزان خستگی  
عاطفی را دارد

افراد دارای تیپ شخصیتی A افراد سلطه طلب  
بیشتر در معرض فرسودگی شغلی هستند



# نظریه های فرسودگی شغلی

## • در دهه ۱۹۷۰

دو نظریه وجود داشت که

۱. فرسودگی شغلی نتیجه فشارهای شغلی طولانی مدت است
۲. مخصوص افراد کمال گرا است

## • در دهه ۱۹۸۲

۱. مدلی که فشار حاصل از عوامل فشارزای شغلی مانند حجم کار توقع کارگر از شغلش و ... را عامل فرسودگی شغلی می دانست که دارای مراحل به این شرح می باشد:

مسخ شخصیت\_ کاهش عملکرد شخصی\_ خستگی عاطفی

۲. مدلی که در طول زمان فرسودگی شغلی ایجاد می گردد و مراحل آن خستگی عاطفی\_ مسخ شخصیت و کاهش عملکرد می باشد

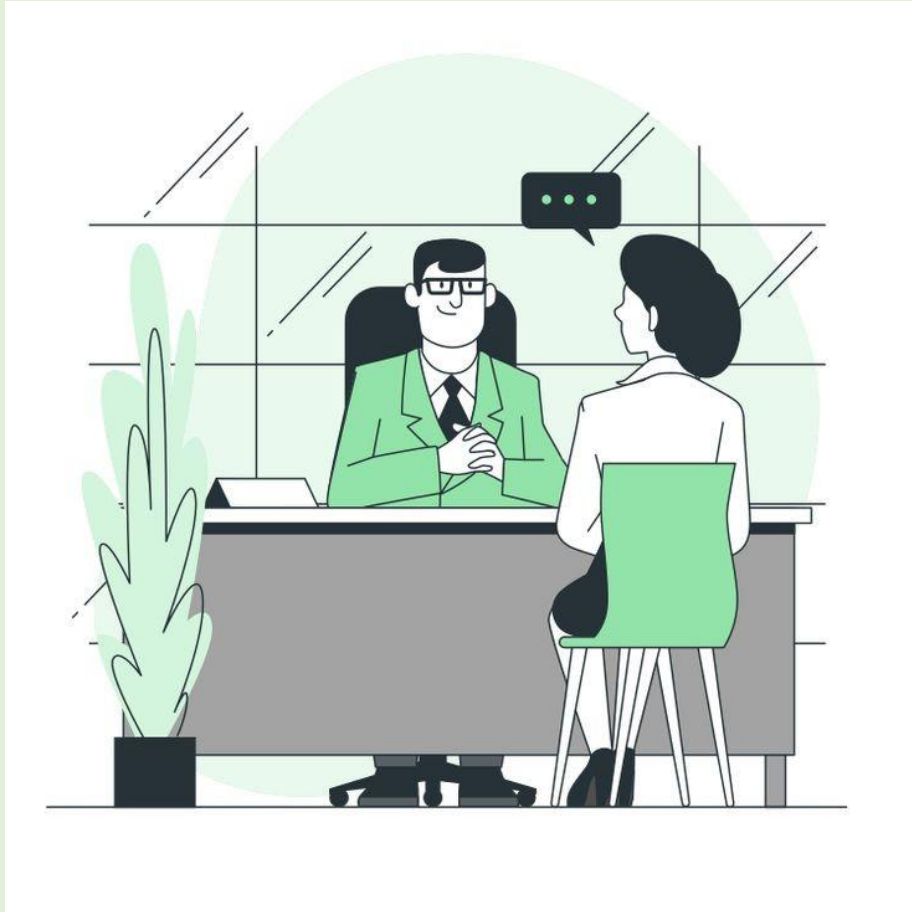
# نظریه های فرسودگی شغلی

• در دهه ۱۹۹۰

نظریه تطابق فرد با شغل توسط ماسلاچ و لیتز ارائه گردید

در این مدل بر میزان تامین انتظارات و خواسته های فرد شاغل مانند حجم کاری، میزان کنترل برای انجام کار، میزان پاداش ها که مادی یا معنوی است، روابط اجتماعی، عدالت بین همکاران، حقوق، حجم کار و ارتقاء شغلی و ارزشها که میزان تطابق ارزش های فرد با ارزش های شغلی است تاکید می شود

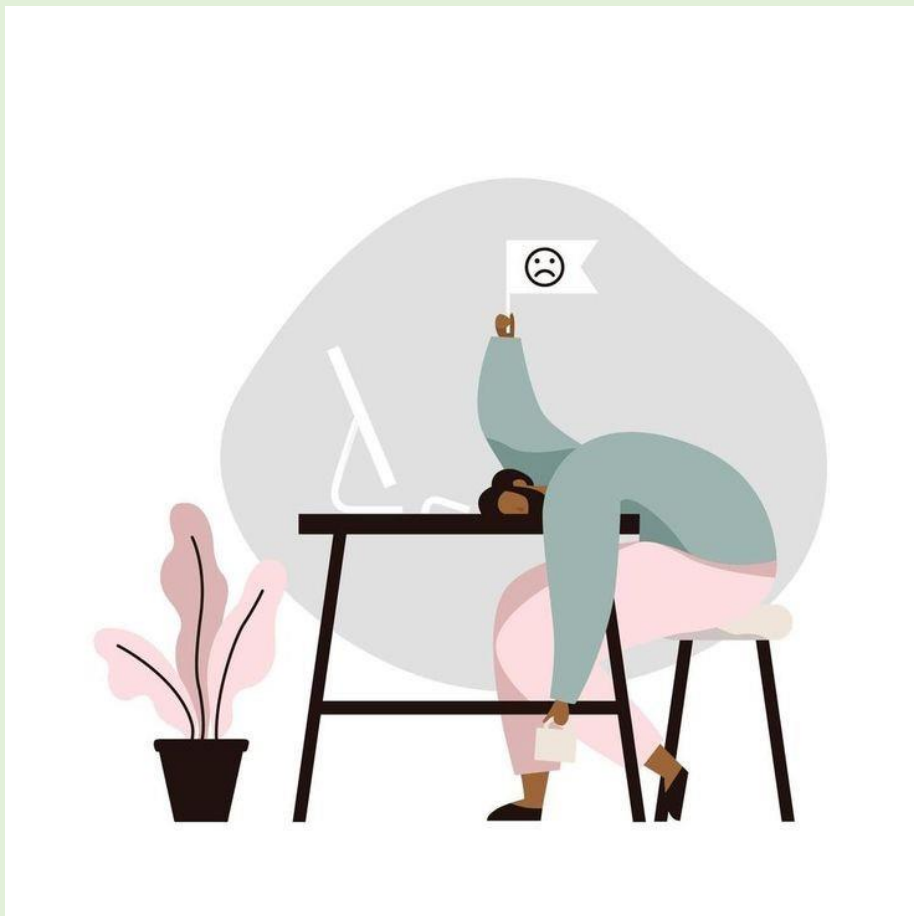
# روش های پیشگیری و درمان فرسودگی



۱. تشخیص عواملی که موجب فرسودگی شغلی شده‌اند و دفع آن
۲. مراجعه فرد به مشاوران و بهره‌گیری از جلسات مشاوره فردی و گروهی



# روش های پیشگیری و درمان فرسودگی



انجام موارد زیر قابل اجراست :

- تغییر شرایط فیزیکی کار
- تغییر نگرش نسبت به کار
- قبول کمتر مسئولیت
- ورزش کردن
- استفاده از برنامه غذایی
- خواب خوب
- استفاده مناسب از تعطیلات
- کمک خواستن از دیگران در مواقع لزوم
- بهره گیری از شیوه های آرام سازی
- یادگیری مهارت های کنترل استرس
- جایگزین کردن کلمات مثبت به جای منفی
- برقراری روابط صمیمانه با همکاران

# روش های پیشگیری و درمان فرسودگی

به مدیران پیشنهاد می شود :

- افرادی را به کار گمارند که ویژگی های شخصیتی و علاقه لازم را برای انجام کار مورد نظر داشته باشند و برای کارکنان دوره های آموزشی مناسب برگزار کنند
- از میزان عوامل فشار و و تهدید زا در محیط بکاهند
- امکان مشارکت کارکنان را در امور سازمان فراهم آورند و با کارکنان رابطه حسنه برقرار کنند
- کارکنان در معرض عوامل فشار زا را به طور دوره ای جابجا کنند
- مرکز مشاوره در سازمان راه اندازی کنند تا کارکنان در مواقع ضروری بتوانند از خدمات راهنمایی و مشاوره استفاده کنند



# کارآفرینی

روانشناسان که رفتارها و پدیده های ذهنی را مطالعه می کنند درصدد شناسایی رفتارها و ویژگی های شخصیتی کارآفرینان هستند که عبارتند از :

- سازگاری
- جستجوگری
- استقلال طلبی
- نیاز به پیشرفت
- خودکنترلی



# کار آفرینی

اقتصاددانان به بررسی منابعی مانند زمین  
نیروی انسانی مواد خام ماشین آلات می  
پردازند و نقش استفاده از این منابع را در تولید  
کالاها و خدمات تعیین می کنند



# تاریخچه کارآفرینی

## • شومپیتر

- پدر کارآفرینی می باشد و تاریخچه کارآفرینی را به پنج دوره تقسیم می کند
- دوره اول (قرن ۱۵ و ۱۶) به مجریان پروژه های بزرگ دولتی مانند ساخت کلیسا دره ها و ... کارآفرین گفته می شد
  - در این دوره خطرپذیری مطرح نشده است
  - دوره دوم (قرن ۱۷) همزمان با انقلاب صنعتی در اروپا خطرپذیری به کارآفرینی اضافه شد که با بازرگانان صنعتگران و مالکان خصوصی اطلاق می شد
  - دوره سوم (قرن ۱۸ و ۱۹) کارآفرینی علاوه بر خطر پذیر بودن سرمایه مورد نیاز را از طریق وام تامین می کرد و بین کارآفرین و سرمایه گذار و مدیر کسب و کار تفاوت قائل بودند
  - دوره چهارم (قرن ۲۰) مفهوم نوآوری به عنوان یک ویژگی اصلی به تعاریف کارآفرینی اضافه شد
  - دوره پنجم (تاکنون) همزمان با نقشی ایجاد کسب و کارهای کوچک در رشد اقتصادی ضرورت و اهمیت کارآفرینی مورد توجه قرار گرفت

# موانع و محدودیت های کارآفرینی

## موانع شروع کار:

- کمبود تجربه
- دشواری تامین سرمایه
- بی تجربگی در برنامه ریزی مالی

## موانع ادامه کار:

- بی تجربگی در اجرای برنامه مالی
- دشواری جلب مشتری
- کمبود مهارت های شغلی
- کمبود اعتماد به نفس
- نبود انگیزه
- نگرش منفی نسبت به شغل
- فقدان پیشرفت شغلی
- ضعف مدیریت
- افزایش بروکراسی

# موانع و محدودیت های کارآفرینی

۱. فردی

محدودیت های شخصی و خانوادگی

۲. علمی

نداشتن اطلاعات در حوزه تخصصی شغل خود

۳. سازمانی

موانع مالی فیزیکی منابع انسانی بازاریابی و فروش

۴. محیطی

نگرش منفی جامعه، برخوردهای منفی سازمان ها و برخی موسسات اقتصادی و ناامنی های اجتماعی، موانع قانونی مثل برخی قوانین کار در رابطه کارگر و کارفرما، موانع مسافرت و اقامت زنان در مسافرت های کاری،

کارآفرینان برای رفع آن موانع و محدودیت ها باید اقداماتی نظیر تعیین هدف شناخت واقعیت های موجود و تدوین استراتژی های عملکردی را انجام دهند

# راهکارهای توسعه کارآفرینی

- ایجاد تسهیلات لازم برای کسب دانش و مهارت های فنی
- معرفی الگوهای موفق کارآفرینی از طریق رسانه های عمومی
- شناسایی فرصت های شغلی پایدار
- اطلاع رسانی شغلی به جامعه ایجاد و تقویت مراکز مشاوره شغلی
- ایجاد نگرش مثبت به کارآفرینان
- ترویج فرهنگ کارآفرینی
- افزودن مباحث کارآفرینی به موارد درسی دانش آموزان





# صنعت توریسم و اشتغال

## انواع توریست

- توریست های اجتماعی که قصد دیدار با آشنایان کسب شهرت و حیثیت اجتماعی دارند
- توریست های مذهبی یا زیارتی
- توریستهای پزشکی
- توریست های علمی
- توریستهای سیاسی
- توریست های بازرگانی
- توریست های ورزشی
- توریست های تاریخی

ایران از نظر میراث فرهنگی جزء ۱۰ کشور اول دنیا است ولی یک صدم درصد از تجارت جهانی توریسم سهم دارد



# محاسن گردشگری و توریسم



- ایجاد شغل
- تامین نیازهای اصلی انسان مثل تفریح
- کسب درآمد ملی
- کنترل ورود و خروج ارز
- صادرات نامرئی

# موانع توسعه توریسم

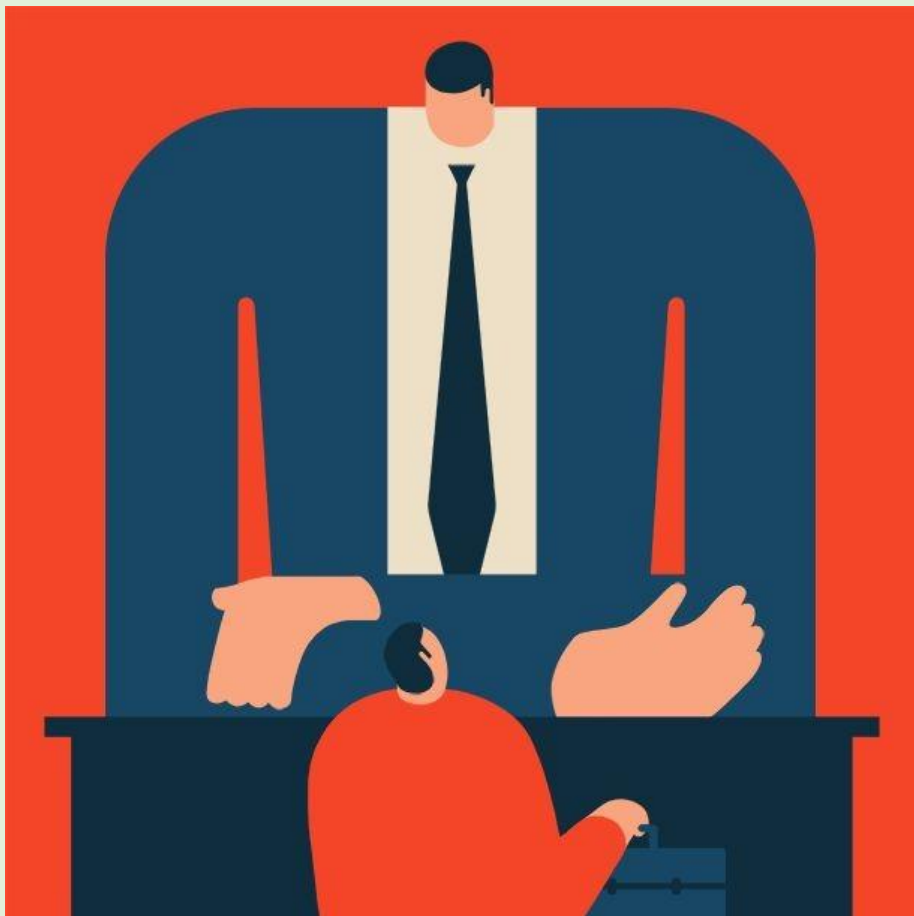
- اقتصادی مثل درآمدهای کم و بالا بودن هزینه ها
- اجتماعی مثل پایین بودن سطح اطلاعات و آگاهی مردم در زمینه جهانگردی
- سازمانی مثل عدم حمایت دولت ها از گردشگری و عدم برنامه ریزی مناسب در زمینه جهانگردی
- تبلیغاتی مثل تبلیغات منفی در مورد گردشگری ایران
- رفاهی مثل کمبود امکانات رفاهی
- نیروی انسانی مثل کمبود نیروی انسانی در امور جهانگردی

# پیشنهادهایی برای توسعه صنعت توریسم



- سیاست گذاری ها : تعیین خط مشی در زمینه توریسم
- برنامه ریزی ها : ساخت هتل و مراکز اقامتی
- محیطی : ایجاد امنیت ، جلوگیری از از بین رفتن آثار تاریخی ، توجه مستمر به مسائل زیست محیطی
- موارد خدماتی : ایجاد رقابت سالم بین هتل ها بر اساس ارائه خدمات بهتر ، احیای فرهنگ اصیل شاهنامه خوانی و فرهنگ سنتی
- گسترش فعالیت های آموزشی : تاسیس مراکز آموزش هتل داری
- گسترش سیستم حمل و نقل عمومی
- بهبود شرایط جامعه و توسعه مزایای اجتماعی : تحت پوشش بیمه قرار دادن توریست ها ، جمع آوری گدایان از محل رفت و آمد توریست ها ، ایجاد رستوران های متناسب با ذائقه گردشگران
- اقدامات فرهنگی مناسب : نحوه برخورد صحیح با توریست ها و جهانگردان

# مصاحبه شغلی



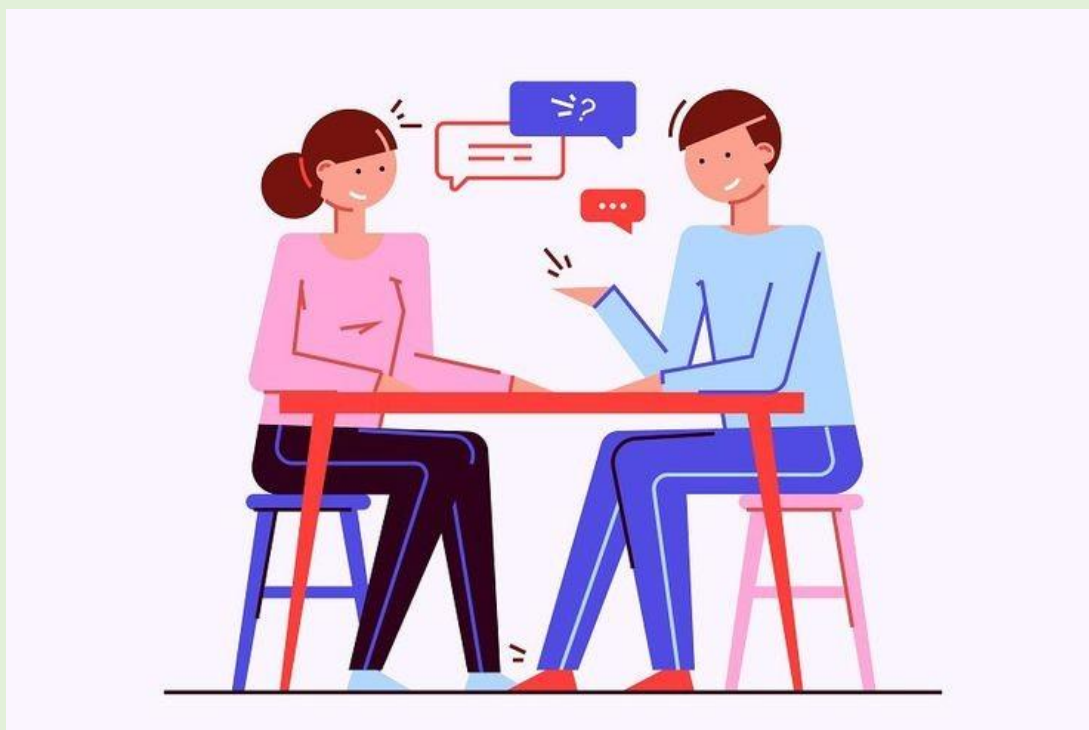
## دیدگاه های مختلف در مورد مصاحبه شغلی

- مددکاران اجتماعی: مصاحبه را وسیله‌ای برای دستیابی به تاریخچه زندگی فرد می دانند
  - روانپزشکان و روانشناسان بالینی از آن به عنوان یک ابزار تشخیصی برای انتخاب شیوه مناسب درمان استفاده می کنند
- مصاحبه مشاوره ای رابطه رو در رو بین مشاور و مراجع است که در آن مشاور به مراجعه کمک می کند تا زمان مشخص کردن هدف های زندگی اش راه حلی برای مشکل پیدا کند( رابطه عقلانی - عاطفی)
- و می تواند هدف هایی نظیر: دریافت اطلاعات از مراجعه ، ارائه اطلاعات به مراجع تشویق مراجعه به بررسی راه حل های اجتماعی برای حل مشکل ، کمک به مراجعه برای خود رهبری را به دنبال داشته باشد

# تعریف مصاحبه شغلی

وسیله ایست برای شناخت مشکلات و ناسازگاری های شغلی و برای کمک به مراجعه جهت برقراری ارتباط بین وظایف شغلی با سایر نقش های زندگی و در نهایت جهت حل مشکل به کار می رود

به عبارتی مصاحبه هم برای گزینش استخدام مناسب است و هم حل مشکل مراجع



# اصول مصاحبه شغلی

## • اصول کلی

۱. رازداری
۲. رابطه حسنه
۳. تاکید بر آزادی و اجبار و تحکم
۴. تاکید بر خودشناسی

## • اصول خاص

۱. تاکید بر ارزشمند بودن مخصوصاً در مراکز مشاوره شغلی
۲. برقراری رابطه مشاور مناسب : مشاور باید به موقع و با شیوه های درست در زمینه های گوناگون از جمله توانایی ها و رغبت ها و سوابق شغلی از مراجع بپرسد و او را درک کند
۳. همکاری دو طرفه باشد
۴. کاستن از بی میلی مراجعه: با ابزار همدلی و تشویق و حمایت او را به شرکت فعال در جلسه مشاور طراحی کند

# مراحل انجام مصاحبه شغلی

( بعد از رابطه موثر و مناسب )

- دریافت اطلاعات عمومی مثل بررسی توانمندی ها و رغبت ها و سوابق تحصیلی و شغلی وضعیت جسمانی در اکثر مصاحبه ها مشترک است
- دریافت اطلاعات اولیه درباره مراجع مثل ناب سن تعهد تاریخچه تحصیلی و شغلی آدرس محل سکونت که می تواند قبلاً به صورت کتبی پر شود
- بحث و بررسی درباره مشکلی که مراجع را با وادار به حضور در مرکز مشاوره کرده است بررسی وضعیت فعلی مراجعه از نظر خلق و خو عواطف نگرش ها توسط مشاور
- بررسی بیماری ها و مشکلات جسمانی و بهداشتی مراجع



# مراحل انجام مصاحبه شغلی

- بررسی وضعیت خانوادگی مراجع
- بررسی وضعیت اجتماعی مراجعه مثل شرایط فرهنگی اجتماعی و نوع تعامل با دیگران
- بررسی شرایط رشد مراجعه و مشکلاتی که در این زمینه وجود دارد
- بررسی عملکرد مراجعه در نقش‌های مثل شاغل همسر والد شهروند و ارتباط بین این نقشه‌ها با یکدیگر
- بررسی مشکلات مراجعه در انتخاب شغل مثل کمبود مهارت و عدم رغبت خودپندار هویت شغلی ضعیف و کمبود اطلاعات و تجربیات شغلی و فشارهای اطرافیان و شرایط محیطی
- بررسی مشکلات آسیب رسان به پشت شغلی مثل مشکلات زندگی و آسیب‌های روانی
- بررسی هدف‌های مراجعه از نظر قابلیت دسترسی و میزان تعهد

# محورهای مصاحبه شغلی

## • فردسنجی

- مشاور شغلی با استفاده از شیوه های مختلف بر شناخت کلی ویژگی های فرد اقدام می کند
- الف: مشاهده که مشاور بر اساس طرح و برنامه قبلی اطلاعات لازم را در مورد مراجعه گردآوری می کند
- ب: استفاده از پرسشنامه که مراجع به سوالات پرسشنامه پاسخ می دهد و بر اساس نمره ی حاصله در مورد مراجع قضاوت می شود
- ج: شرح حال نویسی اطلاعاتی را درباره زمان گذشته و حال او به دست می آورد و می تواند به مباحث شغل و اشتغال و نگرش های آینده شغلی هم مربوط شود
- د: استفاده از آزمون های روانی مثل آزمون استعداد رغبت سنجی معلومات شخصیت ( جزء روش های عینی است و قضاوت مشاور نقشی ندارد)



# محورهای مصاحبه شغلی

## شغل سنجی

بر اساس هالند حتی به شخصیتی شغل خاصی نیاز دارد که با آن تیپ سازگار و هماهنگ باشد از این رو باید مشاور، مشاغل مختلف را بشناسد



# محورهای مصاحبه شغلی

## نیازسنجی

فرهنگ و نگرش افراد نقش مهمی در نحوه اشتغال دارد که باید موارد زیر در این زمینه مشخص گردد

- الف: چه مشاغلی برای زنان یا مردان مناسب هستند
- ب: چه مشاغلی پردرآمد و یا کم درآمد هستند و یا موقعیت‌های اجتماعی بالا یا پایین قلمداد می‌شود
- ج: چه مقدار شغل برای متقاضیان استخدام ارائه می‌گردد
- د: با توجه به برنامه توسعه کشور در طی سالهای آینده وضعیت اشتغال چگونه خواهد بود

# شرایط مصاحبه شغلی

• الف : شرایط مشاوره

۱. رعایت اصول اخلاقی

۲. مهارت لازم برای ارائه مشاوره

۳. دارای شرایطی مانند اولاً نظریه های مشاوره شغلی و کاربرد آن در جمعیت های گوناگون را بداند  
ثانیه کاربرد آزمون های شغلی را خوب بداند ثالثاً با روشهای مشاوره فردی و گروهی و کاربرد آن آشنا باشد رابعاً در زمینه تدوین مدیریت و اجرای برنامه های مرتبط با مشاوره شغلی اعم از مراکز کاریابی و برگزاری کارگاههای آموزشی شغلی مهارت داشته باشد

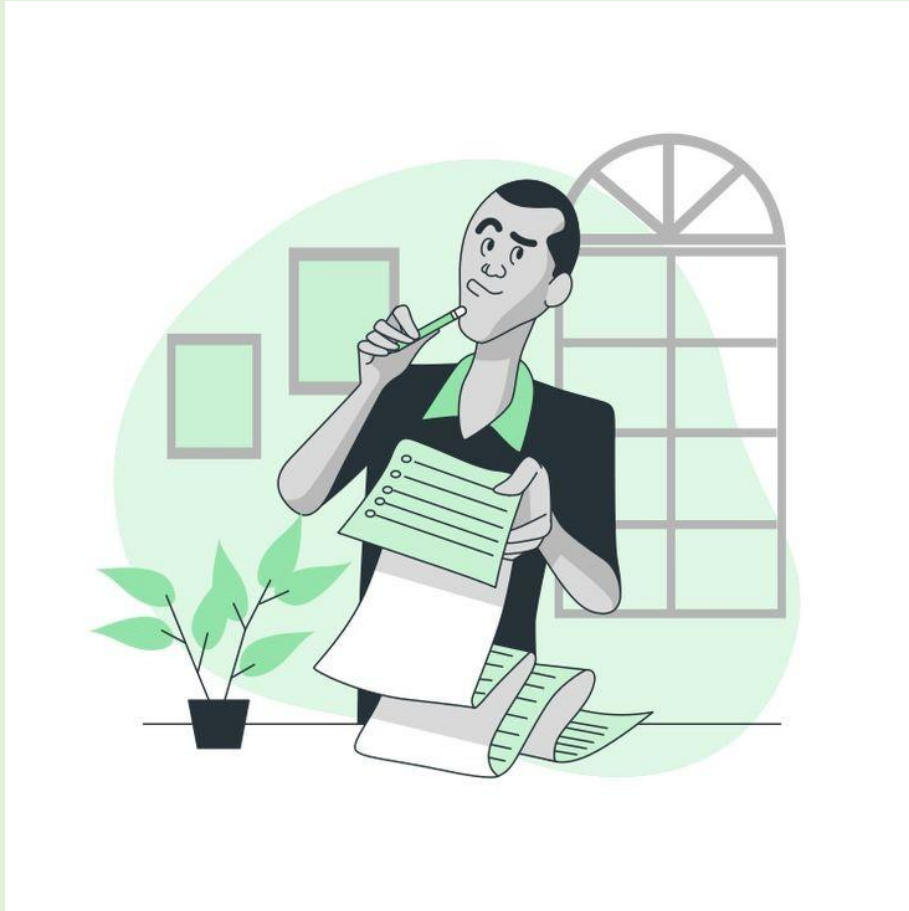
• ب: شرایط مراجع: با میل و اراده خود در جلسه مشاوره حاضر شده باشد و احساس نیاز کرده باشد و مشاور اعتماد کند و به راحتی مشکلاتش را مطرح سازد و در کلیه جلسات سر وقت حاضر شود

• ج : شرایط محیطی انجام مصاحبه شغلی نیاز به داشتن شرایط محیطی خاص است مثل محیط آرام و بی سر و صدا و ...

# رزومه نویسی

## • تعریف رزومه

۱. نوشته ای که در آن پیشینه تحصیلی، مهارتی و شغلی و برخی جزئیات زندگی شخص درج می شود تا شرکت ها و کارفرماها با توجه به آن در مورد متقاضی استخدام تصمیم بگیرند
۲. نوشته ای که اهداف، تجربه کاری، موفقیت ها و مدارک تحصیلی فرد را نشان می دهد
۳. اطلاعات در مورد وضعیت تحصیلی مهارت های کسب شده و تجارب کاری یک نفر است که صلاحیت او را برای عضویت همکاری و یا استخدام در یک انجمن علمی موسسه و سازمان نشان می دهد
۴. تصویری روشن و شفاف از متقاضی می کند تا او را متقاعد سازد که متقاضی از شایستگی های لازم برای احراز شغل مورد نظر برخوردار است



# اهمیت و ضرورت رزومه نویسی

۷۵ درصد شرکت ها ارگان ها و سازمان ها کارکنان خود را از طریق بررسی رزومه های شغلی انتخاب می کنند و انگیزه برای دعوت به مصاحبه می باشد

هدف از نوشتن رزومه کمک به استخدام، عضویت در انجمن های علمی، معرفی حضور در گردهمایی ها، مشخص کردن اعتبار و جایگاه موسسات بر اساس رزومه کارکنان آنها می باشد

# انواع رزومه



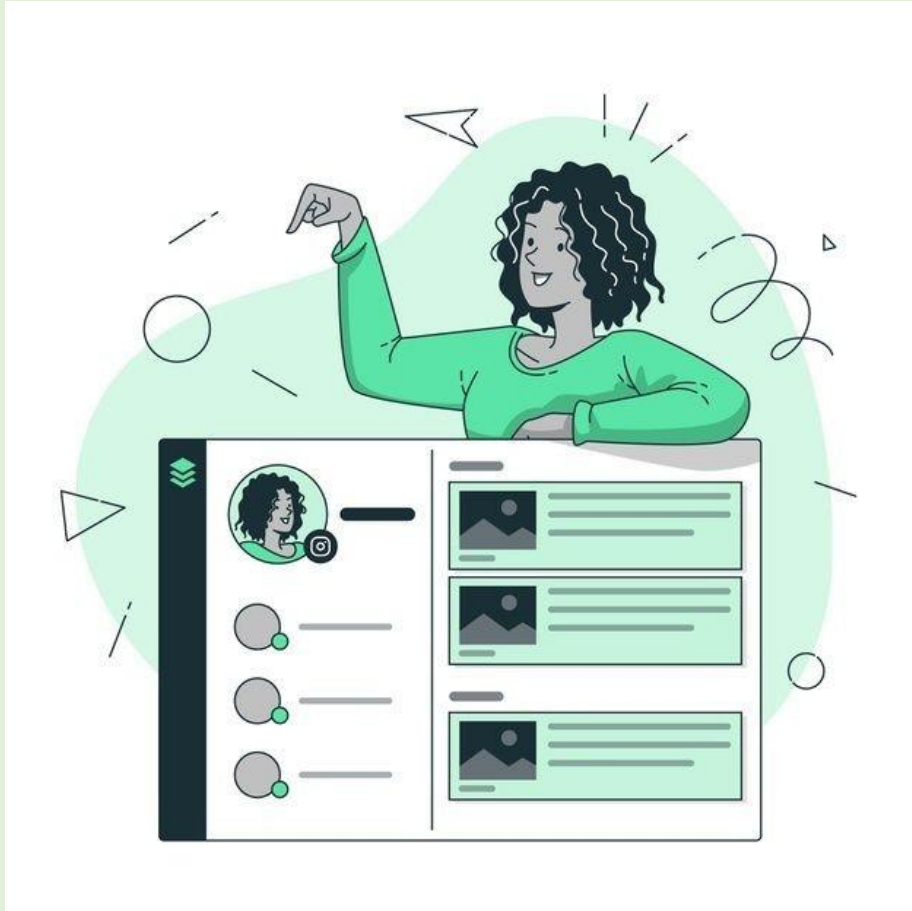
- تاریخی : سوابق شغلی خود را بر اساس تاریخ آن می نویسند و کسانی که تجربه کاری زیادی دارند
- مهارتی : برای کسانی که وارد بازار کار نشده اند و تجربه کاری ندارند و مهارت‌های خود را مینویسند
- تلفیقی : که ترکیبی از رزومه های کاری و مهارتی است
- الکترونیکی : متقاضیان وب سایت خود را معرفی می کند



# نحوه نگارش رزومه

- به شیوه نوشته شود که اولاً خواندن سریع ممکن باشد و ثانیاً نظر خواننده را جلب کند
- بر نیازهای استخدامی کارفرما تاکید شود نه بر نیازهای خود کارجو
- مختصر و حداکثر در دو الی سه صفحه باشد
- با یک مقدمه کوتاه شروع کنیم و اطلاعات به روز باشد
- حتماً تایپ شده و خوانا باشد
- روی نقاط قوت تکیه شود
- اطلاعات مهم برجسته شود
- برای طرح موفقیت‌ها از عبارت کمی به جای کیفی استفاده شود
- از کلمات اختصاری مربوط به شغل استفاده شود
- از نوشتن اطلاعات شخصی مثل زندگی زناشویی و اطلاعات منفی مانند اخراج از کار قبلی خودداری گردد

# اشتباهات رایج در نگارش رزومه



- شروع هر جمله با "من"
- ذکر حقوق درخواستی
- درج محدودیت در مورد محل کار یا زندگی
- توصیف و تفسیر ارزشها
- استفاده از کاغذ رنگی یا چاپ رنگی و یا چسباندن رزومه با نوار چسب
- زمینه کردن توصیه نامه
- نفرستادن تقاضای استخدام به همراه رزومه
- ارسال رزومه روی سی دی به کارفرما

# اشتباهات رایج در نگارش رزومه

به طور کلی برای نوشتن یک رزومه خوب و موثر باید اولاً خود را به خوبی بشناسید و نسبت به علایق و توانمندی ها و مهارت های خویش آگاه باشید ثانیاً باید درباره کارفرما هدف های شغلی وضعیت اشتغال و شرایط اجتماعی اطلاعات کافی داشته باشید و رزومه را به نحو مطلوب بنویسید

# محتوای رزومه



- مشخصات فردی
- سوابق تحصیلی
- تجربه های کاری
- دوره های تخصصی و حرفه ای گذرانده شده
- فعالیت های علمی شامل ترجمه مقاله و طرح های پژوهشی
- میزان تسلط به زبان های خارجی و آشنایی با فناوری های روز
- علایق و توانمندی ها
- ذکر نام و مشخصات حداقل ۳ معرف که او را بشناسند و از توانایی های او آگاه باشند

# تفاوت رزومه و CV

رزومه به معنی خلاصه تجربیات توسط افراد گروه دانشگاهی و جهت معرفی به سازمان استخدانی است که کوتاه است و نهایتاً در دو الی سه صفحه خلاصه شده

CV به معنای تاریخچه زندگی است که توسط افراد دانشگاهی و با هدف ارائه کلیه دستاوردها و فعالیت‌های علمی و تحقیقاتی است که می‌تواند از ۲ تا ۱۰ صفحه و یا حتی بیشتر هم باشد البته به شرط رعایت اختصار



از توجه شما سپاسگزاریم