

مشاوره شغلی

- ۱- چرا انتخاب شغل استرس فراوانی برای افراد ایجاد می‌کند؟
- ۲- مشاوره شغلی چیست؟
- ۳- نکته مهم که در مشاوره شغلی باید در نظر بگیریم چیست؟
- ۴- مشاوره شغلی در چه زمینه‌هایی به افراد کمک می‌کند؟
- ۵- ترک شغل چیست و چه دلایلی دارد؟
- ۶- علت عدم پیشرفت شغلی را شرح دهید
- ۷- تاثیر فرهنگ سازمانی بر ترک شغل یا ماندن فرد در سازمان را بنویسید .
- ۸- یکی از بزرگترین چالش‌هایی که مدیران با آن روبرو هستند چیست توضیح دهید
- ۹- ساختار سازمانی را تعریف کنید .
- ۱۰- وظایف مشاور شغلی را بنویسید

جواب

- ۱- در دنیای کنونی، هر روز بر تعداد مشاغل جدید افزوده می‌شود، نیاز بازار کار تغییر می‌کند و افراد نیز هیچ اجباری به ماندن در یک شغل خاص احساس نمی‌کنند. از سوی دیگر، اغلب ما روزانه با این فکر درگیریم که “کدام شغل آینده‌ام را تأمین کرده و در آن رضایت کافی خواهم داشت؟” ماجرای انتخاب شغل و استرس‌های آن، به همین مورد ختم نمی‌شود. امروزه سطح انتظارات افراد از شغل مورد علاقه‌شان بسیار افزایش یافته به‌طوری‌که همه ما به دنبال کار در حرفه‌ای هستیم که نه تنها درآمد بالایی داشته باشد بلکه در راستای علائق‌مان باشد. از این رو، برای رسیدن به شغل مطلوب چه بسا تا آخر عمر درگیر پیدا کردن شغلی رؤیایی هستیم.

۲- مشاوره شغلی فرآیندی است که طی آن، مشاور شغلی به شما کمک می‌کند تا علاوه بر شناخت خودتان و موارد اثرگذار بر شخصیت مانند علائق، استعدادها، محیط، خانواده، ارزش‌ها؛ دنیای کسب و کار را نیز به خوبی بشناسید. یک مشاور شغلی موظف است به شما در توسعه شغلی‌تان کمک کند.

توسعه شغلی، چیزی فراتر و گسترده‌تر از انتخاب رشته در زمان تحصیل و یا انتخاب شغل پس از فارغ التحصیلی است. توسعه شغلی، فرآیندی مستمر و مادام‌العمر است و هدف آن نیز، تصمیم‌گیری برای آینده‌ای بهتر، ضمن در نظر گرفتن شرایط فعلی فرد می‌باشد.

۳- آنچه در مشاوره شغلی اهمیت دارد این است که نباید این فرآیند را محدود به انتخاب یک شغل خوب و یا تصمیم برای انتخاب رشته کرد بلکه باید بدانید انسان در طول عمر خود تغییر می‌کند، علائق جدیدی را در خود کشف می‌کند و با افزایش مهارت‌هایش، توانایی ورود به عرصه‌های کاری جدیدی را خواهد داشت. از این رو، مشاور شغلی موظف است آینده را برای‌تان ترسیم کرده و دانش کافی در اختیارتان قرار دهد تا نه تنها برای اکنون بلکه برای آینده شغلی خود نیز برنامه‌ای منسجم و هدفمند داشته باشید.

۴- بررسی گزینه‌های شغلی - ارزیابی آزمون‌های مختلف شخصیتی و مهارتی - طراحی و ترسیم برنامه شغلی - شناخت موانع توسعه شغلی و غلبه بر آن -

۵- میزان توانمندی مدیریت با میزان ترک شغل کارمندان رابطه مستقیم و عکس دارد؛ درواقع این‌طور می‌توان بیان کرد که هرچه کارمندان بیشتری حاضر به ترک شغل خود شوند، ضعف مدیریتی در آن سازمان بیشتر خواهد بود. عدم پیشرفت شغلی - بکارگیری افراد غیرمتخصص - وجود تنش میان کارکنان

۶- همه‌ی کارمندان در هر سطح شغلی، خواهان ارتقا و پیشرفت شغلی هستند. چنانچه شرایط لازم از طرف سازمان و مدیریت برای محقق شدن این مهم فراهم نشود، احتمال و امکان ترک شغل بسیار افزایش می‌یابد. البته که توانمندی کارمند برای دریافت ترفیع نباید نادیده گرفته شود،

در این مقاله فرض بر وجود توانمندی‌ها و لیاقت فرد و نبود زمینه لازم برای پیشرفت است. هر فردی با شروع کار جدید و پس از یادگیری آموزش‌های لازم و کسب مهارت‌های شغلی، به دنبال پیشرفت شغلی و به طبع کسب درآمد بیشتر است. سازمان باید با ارائه برنامه‌ها و طرح‌های مختلفی سعی در ایجاد آینده روشن شغلی برای کارمندان و کارکنان خود کند؛ در غیراین صورت باید آماده استعفای کارکنان بود.

۷- از تلاش کارکنان برای تحقق اهداف سازمان تقدیر به عمل می‌آید؟
رفتار مدیریت با کارکنان یا کارمندان با یکدیگر، با احترام است؟
طرح یا ایده‌ای برای افزایش رضایت شغلی کارکنان مطرح یا اجرایی می‌شود؟
حس امنیت شغلی به کارکنان القا می‌شود؟

۸- به طور کلی یکی از بزرگ‌ترین چالش‌هایی که مدیران با آن‌ها مواجه هستند، استخدام و حفظ کارمندان متعهد، پویا و مسئولیت‌پذیر است. برای عبور از این چالش باید ضمن شناسایی افراد با ویژگی‌های نام‌برده، در جهت حفظ آن‌ها تلاش کرده و انگیزه لازم را در سائرین برای رسیدن به این ویژگی‌ها ایجاد کرد

۹- ساختار سازمانی به معنی تقسیم‌بندی وظایف و فعالیت‌های افراد در سطح سازمان است. در چارت سازمانی افراد با نقش‌ها و مسئولیت‌های خود در داخل سازمان یا شرکت آشنا می‌شوند. افراد مشغول در یک سازمان مسئولیتی برعهده داشته که براساس آن به ارائه گزارش کار به مدیریت می‌پردازد. در واقع این مسئولیت به فرد نسبت داده نمی‌شود بلکه متعلق به جایگاهی است که شخص قرار دارد. بدین ترتیب در ساختار سازمانی جایگاه‌ها تعیین شده و براساس آن مسئولیت‌هایی نیز مشخص می‌شود.

۱۰- شناسایی و ارزیابی توانایی‌ها، استعدادها و علایق مراجعان - آشنا کردن مراجعان با موارد آموزشی و شغلی از جمله رشته‌های تحصیلی، ویژگی‌های شغلی، شرایط درآمدی شغل و ... - مصاحبه با مراجعان و گرفتن تست‌های روانشناسی و شخصیت‌شناسی برای شناخت صحیح ویژگی‌ها و خصوصیات آنها - کسب سایر اطلاعات لازم در مورد شرایط زندگی، شرایط محل کار، مشاغل موجود در سازمان (در بررسی کارکنان سازمانی) و ... مراجعان - راهنمایی و کمک به

مراجعان در انتخاب رشته تحصیلی یا شغل مناسب - برنامه ریزی عملی برای افراد برای رسیدن
به اهداف و حمایت از آنها - جستجو و کسب اطلاعات لازم در صورت نیاز