



نقش مشاوره شغلی در کاستن از مسائل کارجویان، کارفرمایان و مراکز کارایی

محقق: محمدرضا احمدی کارشناس ارشد مشاوره شغلی دانشگاه علامه طباطبائی

مقدمه:

دنیای کار با سرعت سرسام آوری در گردش است. دورنمای کار در هزاره جدید غیر قابل پیش بینی تر از هر زمان دیگری است. شرکت‌ها و سازمان‌ها دستخوش کاهش یا تعدیل تعداد کارکنان، سازمان‌بندی مجدد و تأمین منابع از خارج هستند. این تحولات موجب شده فرصت‌های شغلی برای افراد جویای کار محدود شود و بالطبع کارفرمایان نیز در انتخاب و به کار گماری افراد شایسته مورد نظر خویش دچار مشکلات بی‌شماری شوند.

در چنین فضایی کارفرمایان در تنگنای سختی قرار می‌گیرند. بطوریکه در تشخیص و به کارگیری کارجویان توانمند و شایسته دچار سردرگمی و کوشش و خطا می‌شوند. کارفرمایان برای یافتن فرد مورد نظر خود گاه‌گاهها زمان صرف می‌کنند و افراد متعددی را مورد آزمایش قرار می‌دهند. کارجویان نیز در اکثر اوقات به خاطر عدم شناخت نسبت به توانمندیهای خود و فرصت‌های شغلی موجود در بازار کار، در دام یک انتخاب نامناسب گرفتار می‌شوند و به دنبال آن یک زندگی همراه با نارضایتی را سپری می‌کنند.

بررسی تجربیات کشورهایی که در حل معضل بیکاری موفقیت‌های قابل توجهی داشته‌اند، نمایانگر این مطلب است، در هر جایی که مشاورین شغلی متخصص، کارآزموده و علاقمند به تغییر شرایط موجود در قالب مراکز ساماندهی بیکاران و مؤسسات کارایی وارد عمل شده‌اند، روند رو به رشدی در کاهش نرخ بیکاری و افزایش رشد اقتصادی مشاهده شده است.



مشاوره شغلی چیست

فرایندی است که مراجع به کمک یک فرد متخصص در زمینه شغلی، توانمندیها، رغبتها، محدودیتها و تیپ شخصیتی خود را شناسایی می کند و سپس بر اساس فرصت های شغلی موجود دست به انتخاب می زند. لازم به ذکر است که این فرایند یاورانه هیچگاه پایان نمی یابد مگر اینکه فرد به خود رهبری رسیده باشد (فرحبخش، ۱۳۸۵)

نقش مشاور شغلی

مشاور هیچگاه نباید شخصاً به جای مراجع، شغلی را انتخاب کند. بلکه مشاور فقط جریان تصمیم گیری مراجع را تسریع و دقیق تر می نماید. در راهنمایی شغلی و حرفه ای، مراجع و مشاور توأماً به جمع آوری اطلاعات شغلی و حرفه ای اقدام می کنند.

مشاور شغلی و حرفه ای باید از بازار کار مطلع بوده و با مؤسسات استخدام کننده و نحوه استخدام آنها آشنا باشد تا در صورت لزوم بتواند مراجعانی را که قصد استخدام دارند کمک نماید. مشاوره شغلی و حرفه ای بدون شناخت و توجه به بازار مشاغل عبث و بیهوده است. مشاور شغلی و حرفه ای باید با مطالعه تاریخچه هر شغل و سیر تکاملی آن شغل در جامعه، بتواند آینده هر شغل را حدس بزند و نتیجه را با مراجع در میان گذارد. گرچه پیش بینی آینده مشاغل نمی تواند زیاد دقیق و علمی باشد ولی در عین حال چنین پیش بینی می تواند تا حدود زیادی مفید واقع شود و بر اساس آن می توان برنامه های شغلی و حرفه ای را برای آینده تنظیم نمود.

اما آنچه که به طور حتم بسیار با اهمیت به نظر می رسد تفکیک سازی و طبقه بندی کردن مشکلاتی است که کارجویان و کارفرمایان و مراکز کاریابی با آن دست به گریبان هستند. در این قسمت به این مسائل پرداخته شده است

مسائل کارجویان

۱. عدم آگاهی و شناخت نسبت به رغبتها، مهارتها، توانمندیها و شخصیت شغلی خویش
۲. ناآشنایی به بازار کار و فرصت های موجود در آن
۳. کمبود اعتماد به نفس و نادیده گرفتن ویژگی های مثبت فردی
۴. فقدان برنامه ریزی لازم برای بدست آوردن شغل دلخواه
۵. نداشتن یک دورنمای فردی نسبت به جایگاه خویش در بازار کار
۶. نگرش تک بعدی در انتخاب فرصت های شغلی (مثلاً: فقط جنبه مالی را در نظر می گیرند)
۷. نداشتن مهارت عمومی و تخصصی برای تصاحب فرصت های شغلی



۸. عدم توجه به درخواست‌های بازار کار و انتظاراتی که کارفرمایان از نیروهای تحت سرپرستی خود دارند
۹. معقولانه نبودن توقعات و انتظاراتی که نسبت به بازار کار دارند.
۱۰. آشنا نبودن به نحوه برقراری ارتباط مناسب و مؤثر با کارفرمایان
۱۱. تردید در انتخاب و تکیه کردن بر شانس و تقدیر در پذیرش فرصت‌های شغلی
۱۲. تشریح نشدن نقش‌ها و وظایفی که کارجویان می‌بایست بر عهده بگیرند.
۱۳. ناآشنایی نسبت به قانون کار و حقوق کارمند و کارفرما

مسائل کارفرمایان

۱. هدر رفتن یک زمان طولانی در یافتن و به کارگماری نیروهای توانمند و ماهر
۲. اشتباه در گزینش نیروی کار و در نتیجه بی‌ثباتی و تغییر مداوم در کادر تحت سرپرستی
۳. بروز مشکلات و مسائل انسانی در حین کار و عدم دسترسی به افراد متخصص و متبهر برای رفع آن
۴. بی‌انگیزه بودن کارکنان و متعهد نبودن آنها نسبت به اهدافی که شرکت یا سازمان دنبال می‌کند
۵. ناآشنایی به شیوه‌های تحلیل شغل و انتظاراتی که می‌توانند از کارجویان داشته باشند
۶. بروز رفتارهای ضد تولید و ضد اجتماعی از سوی کارکنان (مانند: غیبت، ترک کار، کم‌کاری و خدمات ضعیف و معیوب)
۷. نداشتن آگاهی کافی نسبت به روش‌های افزایش سطح بهره‌وری کارکنان

مسائل مراکز کاریابی

۱. ناآشنایی به شیوه‌های کارا و نوین مدیریت خدمات در مراکز کاریابی
۲. عدم سازماندهی مناسب برای ارائه خدمات به کارجویان و کارفرمایان
۳. ضعف برنامه‌ریزی در جا به جایی نیروی کار و طولانی مدت بودن زمان پاسخگویی به نیازهای کارجویان و کارفرمایان
۴. استفاده از روش‌های ناکارآمد در بازاریابی و جذب کارجویان و فرصت‌های شغلی کارفرمایان
۵. ناآشنایی به راه‌کارهایی که موجب افزایش تعداد نیروهای مشغول شده از سوی مراکز کاریابی، می‌شود.
۶. طبقه‌بندی کردن ناکارآمد کارجویان از لحاظ میزان توانایی، ویژگی‌های فردی و دشواری در انتخاب و تجزیه و



ستاد کار آفرینی شهر تهران

جشنواره راهنمایی و مشاوره شغلی



واحد الزهراء (س)

۷. نا آشنایی به شیوه‌ها و اصول مصاحبه کردن و برقراری ارتباط حسنه با کارجویان و کارفرمایان

۸. عدم شناخت دقیق نیازهای شغلی کارجویان و کارفرمایان

نتیجه گیری:

به نظر می‌رسد مراکز کاریابی بعنوان یکی از حلقه‌های ارتباطی که کارجویان را به کارفرمایان مرتبط می‌کنند، آن طور که باید، نتوانسته‌اند جوابگوی طیف عظیم نیازهای کارجویان و کارفرمایان باشند. در حال حاضر این مراکز تمرکزشان تنها بر روی معرفی کارجویان به کارفرمایان می‌باشد. بر این اساس بسیاری از نیازهای کارفرمایان و کارجویان بدون پاسخ باقی می‌ماند. در صورتیکه مدیران مراکز کاریابی فرصت گرایانه عمل کنند و بتوانند کمی از نقش‌های ثابت و فعلی خود فاصله بگیرند، متوجه خواهند شد که بازار بسیار وسیع و با صرفه‌تری پیش رویشان وجود دارد. اما پیش شرط بسیار لازم و ضروری این است که دارای مشاورین شغلی متخصص و کارآموده باشند.

منابع و ماخذ

- راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای، دکتر عبدالله شفیع‌آبادی، چاپ نورتکس، چاپ یازدهم، ۱۳۷۹.
- راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای، جان.ال.هالند. ترجمه دکتر سیمین حسینیان، چاپ گلچین، نوبت اول، ۱۳۷۳.
- تأثی آموزش روش‌های جستجوی شغلی (به شیوه کلوپ شغلی) بر کاهش نگرانیها و تغییر نگرش فارغ التحصیلان دانشگاه علامه طباطبایی نسبت به بازار کار، رحمان مهدی نژاد، ۱۳۸۶.
- بررسی نیازهای شغلی دانشجویان و فارغ التحصیلان دانشگاه اصفهان و گرایش آنها نسبت استفاده از خدمات مشاوره شغلی، کیومرث فرحبخش، ۱۳۸۲.