آشنایی با مسیر های شغلی

تهیه و تنظیم:
بلال عسگری خرم آباد
۱۴۰۴

مفهوم مسیر شغلی

- مسیر شغلی مفهوم مدرنی است که پس از انقلاب صنعتی معنای جدی پیدا کرده و مورد توجه قرار گرفته است. قبل از آن، مسیرهای شغلی بسیار ساده بودند. مثلاً یک نفر زندگی شغلی خود را با شاگردی نجار آغاز می‌کرد و مسیر کاری‌اش با تبدیل شدن به استاد نجاری به پایان می‌رسید. یا یک نفر به عنوان معلم مکتب‌خانه مشغول به کار می‌شد و تا پایان زندگی کاری، در همان جایگاه باقی می‌ماند.
- اما پس از انقلاب صنعتی، تنوع شغل‌ها بسیار بیشتر شد و کارِ سلسله مراتبی هم معنا پیدا کرد. حالا دیگر از جایگاه کارگر ساده در کارخانه تا مدیر کارخانه، پله‌های متعددی وجود داشت و بعضی از کارگران، می‌توانستند رویای بالا رفتن از **نردبان شغلی** را در ذهن خود بپرورانند.

تعریف مسیر شغلی

- مسیری که یک فرد در طول زندگی شغلی به صورت افقی و یا عمودی طی می کند مسیر شغلی آن فرد در طول زندگی شغلی نامیده می شود.

برنامه ریزی برای مسیر شغلی (Career Path)

- برای فردی که در آستانه‌ی بازنشستگی قرار گرفته، مسیر شغلی بیشتر از جنس یک **خاطره** است. به این مفهوم که او به گذشته‌ی خود فکر کرده و موقعیت‌های شغلی مختلفی را که تجربه کرده به عنوان مسیر شغلی‌اش فهرست می‌کند. (Career Path)

برنامه ریزی برای مسیر شغلی
(Career Plan)

- برای کسی که هنوز در ابتدا یا نیمه‌ی راه است و امید دارد که موقعیت‌های شغلی بهتری را تجربه کند، مسیر شغلی از جنس **برنامه** است .(Career Plan)او می‌تواند انتظار «پیشرفت شغلی» داشته باشد و یا به این فکر کند که با انباشته کردن تجربه، جذب سازمان‌های قدرتمندتر، برندهای بزرگ‌تر و کسب و کارهای جذاب‌تر شود.

اهداف شغلی-Career Goals

- بنابراین وقتی در دنیای مدیریت از Careerصحبت می‌شود، گاهی اوقات به این معناست که فرد، چه تصویری را از آینده شغلی و موقعیت‌های شغلی آتی خود در سر می‌پروراند و چه هدف‌هایی را در این زمینه در ذهن دارد. (Career Goals)

«مسیر شغلی» برای کارشناسان و مدیران منابع انسانی

- قرار نیست همیشه و همه‌جا، همه‌کس بتوانند به موقعیت‌های بهتر و برتر راه پیدا کنند. اما این دغدغه وجود دارد که یک عضو شایسته از سازمان، باید احساس کند که در جا نخواهد زد و مدیران سازمان برای جایگاه‌های شغلی آتی او فکری کرده‌اند.
- پس مفهوم مسیر شغلی برای کارشناسان و مدیران منابع انسانی با تعریف مسیر شغلی فردی تفاوت دارد و وقتی این کارشناسان از طراحی مسیر شغلی حرف می‌زنند، منظورشان بسترسازی و مسیرسازی برای رشد و پیشرفت و ارتقاء کارکنان سازمان است.

مسیر شغلی از نگاه جامعه‌شناسان و مدیران سیاستگذار

- این سیاست‌گذاران کلان، وقتی از مسیر شغلی حرف می‌زنند دغدغه‌های دیگری هم دارند. مثلاً آیا کسی که امروز از مدرسه یا دانشگاه فارغ‌التحصیل می‌شود، می‌تواند تصویری از مسیر شغلی آینده‌اش در ذهن داشته باشد؟ آیا مدرسه و دانشگاه، او را برای بالا رفتن از پله‌های نردبان شغلی آماده می‌کنند؟
- یک نگاه ساده این است که کار را در قالب **بازار کار** ببینیم. بگوییم موقعیت‌های شغلی عرضه می‌شوند و تقاضایی هم برای این موقعیت‌ها وجود دارد و وظیفه‌ی سیاست‌گذار هم، کمک به ایجاد تعادل در عرضه و تقاضا است.
- اما یک گام جلوتر – در یک اقتصاد سامان‌یافته و توسعه‌یافته – این است که کار را فراتر از یک «بازار» ببینیم و به این فکر کنیم که مسیرهای شغلی موجود در اقتصاد، چقدر می‌توانند به نسلی که می‌خواهد وارد محیط کار شود، انگیزه می‌دهد و امید به رشد و پیشرفت را در آن‌ها تقویت می‌کند.

مسیر شغلی مطلوب افراد
«طرح مسئله»

- مسیر شغلی‌ای که فعلاً در آن قرار دارم چیست و چگونه است؟ چه مزایا و معایبی دارد؟ چه آینده‌ای برای آن متصور است؟
- با توجه به استعدادها و مهارت‌هایم، آیا در مسیر شغلی مناسبی قرار دارم؟
- من چه تصویری از خودم دارم؟ این تصویر چه تأثیری بر روی انتخاب‌های شغلی‌ام گذاشته است؟
- آیا انتخاب‌های شغلی من تا کنون درست بوده‌اند؟
- استراتژی مسیر شغلی من چیست؟
- چه مولفه‌هایی از مسیر شغلی در اختیار من است و چه مولفه‌هایی را باید به عنوان محدودیت محیطی بپذیرم و با آن کنار بیایم؟
- چگونه می‌توانم خودم را آماده‌تر کنم تا اگر روزی فرصتی پیش آمد، «من» گزینه‌ی مطلوب برای کسب جایگاه بهتر و موقعیت شغلی بالاتر باشم؟

Career Counsellingیا Career Coaching

- کوچینگ شغلی (Career Coaching) و مشاوره شغلی (Career Counseling)دو رویکرد متفاوت برای کمک به افراد در مسیر شغلی هستند.
- کوچینگ شغلی بیشتر بر روی تعیین اهداف، برنامه‌ریزی و حرکت رو به جلو در شغل فعلی یا آینده تمرکز دارد.
- در حالی که مشاوره شغلی به بررسی موانع ذهنی و روانی که فرد در مسیر پیشرفت شغلی با آنها روبرو است، می‌پردازد و به او کمک می‌کند تا این موانع را برطرف کند.

شغل های آینده و آینده مشاغل

- معمولاً وقتی به مسیر شغلی خود فکر می‌کنیم و می‌خواهیم خودمان را در ده یا بیست سال بعد تصور کنیم، سوال‌هایی از این دست در ذهن‌مان شکل می‌گیرند:
- «آیا اصلاً شغل من در آینده وجود خواهد داشت؟»
- «آیا ممکن است روزی برسد که دیگران حتی عنوان شغلی‌ام را نشناسند؟»
- «آیا تخصص امروز من پنج یا ده سال بعد هم معنا دارد؟»
- «آیا در آینده کسی پیدا می‌شود که حاضر باشد برای آن‌چه من امروز می‌دانم و کاری که امروز می‌توانم انجام دهم پولی پرداخت کند؟»
- .....

پررنگ شدن سهم مسئولیت فردی در آینده شغلی

- تا ده یا بیست سال پیش، اصطلاحی مثل «امنیت شغلی» خریدار داشت. وقتی می‌خواستند از شرکت یا سازمانی تعریف کنند، می‌گفتند: «امنیت شغلی دارد.» وقتی می‌خواستند رفتار مدیری را نقد کنند، می‌گفتند «به ما حس امنیت شغلی نمی‌دهد.»
- وقتی از مزایای محیط کار حرف می‌زدند، می‌گفتند «کارکنان خود را آموزش می‌دهد.» در یک کلام، محیط کار انسان‌ها را پرورش می‌داد و از انسان‌ها کار هم می‌خواست.
- رقابتی‌تر شدن فضای کسب‌وکارها، دسترسی ساده‌تر شرکت‌ها به بازار کار، و دسترسی داوطلب‌ها به موقعیت‌های شغلی (به واسطهٔ گسترش اینترنت و رواج یافتن پلتفرم‌های متنوع) باعث شد که نگاه به «مسئولیت رشد و یادگیری» کمی تغییر کند.

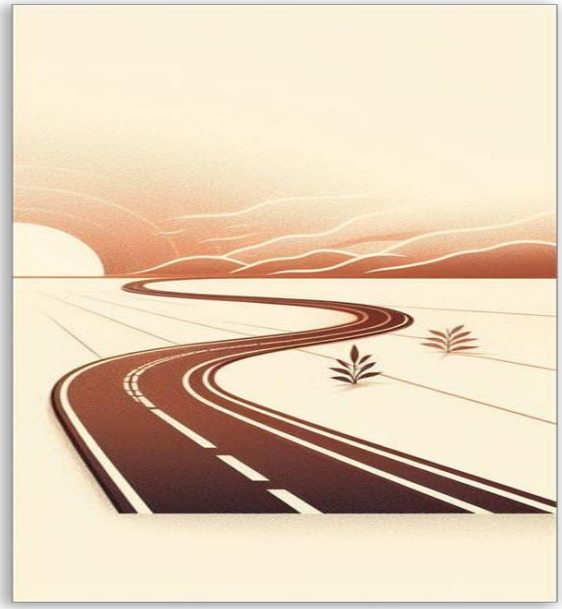
پررنگ شدن سهم مسئولیت فردی در آینده شغلی

- مدیرتان – مستقل از این‌که در تعارف‌ها چه می‌گوید – به جای شما برای آینده شما فکر نمی‌کند. او نهایتاً، اگر بتواند، به آیندهٔ خودش فکر خواهد کرد.
- بگذریم از این‌که در کار پروژه‌ای و فریلنسری و اقتصاد گیگ این بحث‌ها از پایه و اساس بی‌معنی‌اند و هیچ‌کس جز خود فرد مسئولیت فکر کردن به آینده شغلی و مشاغل آینده را بر عهده ندارد.

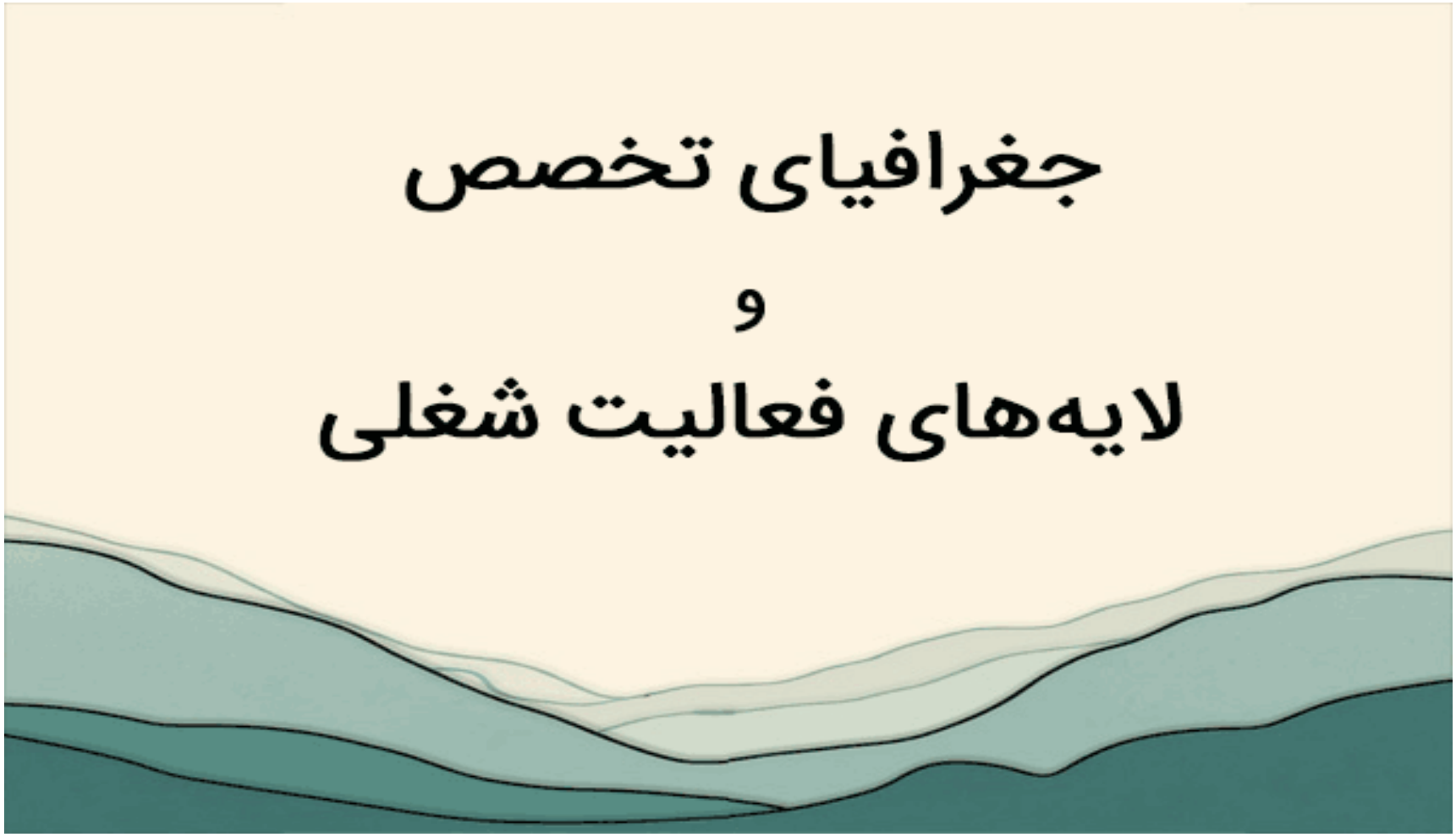
فکر کردن به آینده شغلی و شغل های آینده

- هیچ‌یک از این حرف‌ها به معنای ترسیم تصویری سیاه و تاریک از وضع فعلی یا آینده نیست. بلکه صرفاً تأکید بر تفاوت‌های محیط شغلی و بازار کار امروز با بازار کار یک یا دو دهه قبل است.

مستقل از این‌که بپسندیم یا نه،
آیندهٔ شغلی بیش از هر زمان دیگر
به مسئله‌ای فردی تبدیل شده
و هر یک از ما باید خودمان در حد توان‌مان
به آینده‌مان فکر کنیم.



آینده شغلی | جغرافیای تخصص و لایه های مسیر شغلی



لایه بندی ها

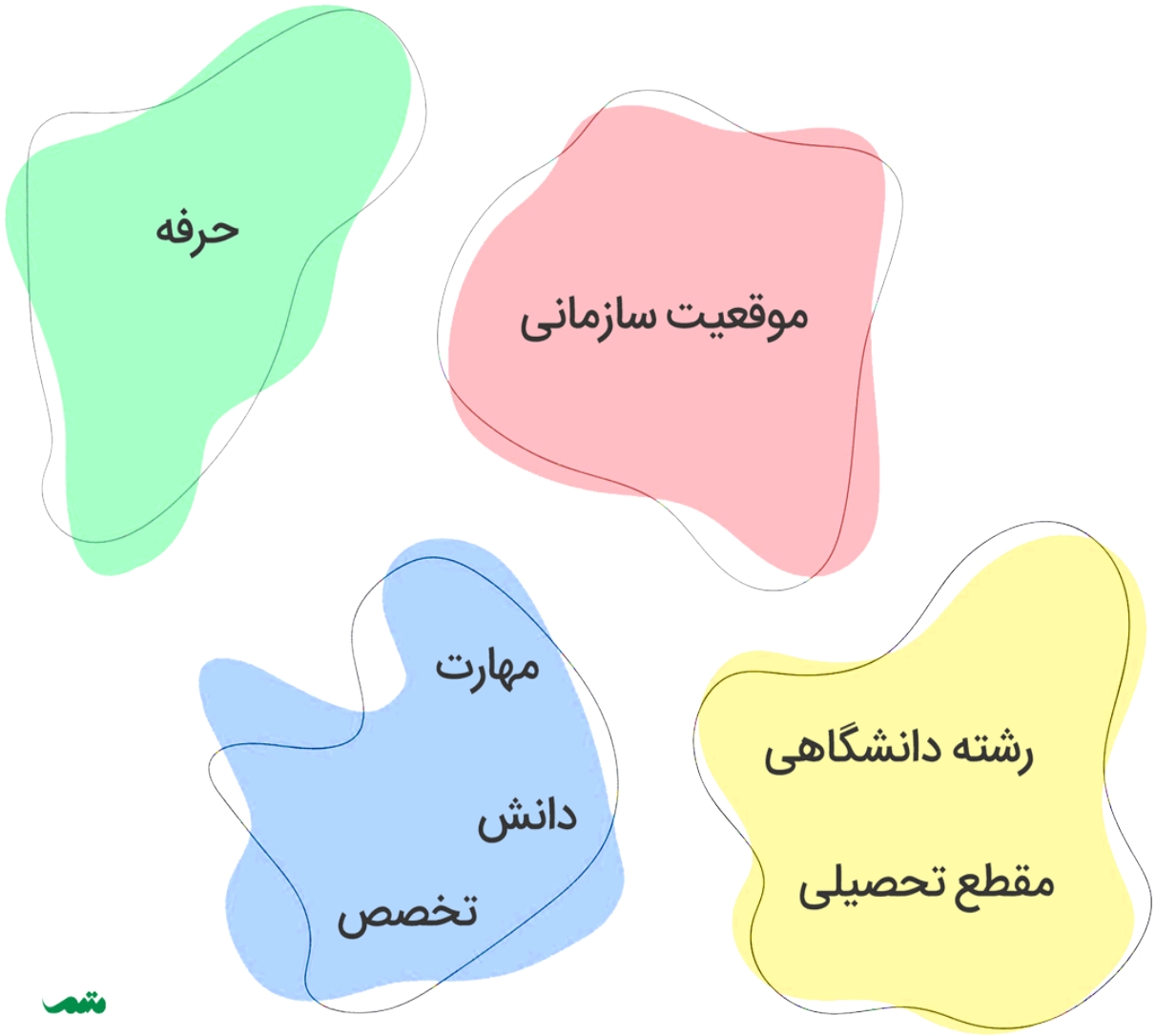
- انسان‌ها هویت تخصصی‌شان را چگونه می‌بینند و در ذهن خود تصور می‌کنند؟ پاسخ به این سوال از انسانی به انسان دیگر فرق می‌کند.
- کمی در اکانت‌های اینستاگرام و لینکدین بچرخید و توضیحاتی را که انسان‌ها دربارهٔ خود داده‌اند ببینید، چنین تعبیرهایی در آن‌ها فراوان است (طبیعتاً در لینکدین، بخش مدرک و مهارت پررنگ‌تر است).

تفاوت اصطلاحات

- اصطلاحات و عبارات بالا – که ما در گشت‌وگذاری تقریباً تصادفی در شبکه‌های اجتماعی دیدیم و گردآوری کردیم – هم از نظر سطح و هم از نظر رده‌بندی مفهومی با هم تفاوت دارند. بیایید کمی دربارهٔ این دو نوع تفاوت حرف بزنیم.

منظور از تفاوت در ماهیت چیست؟

- بعضی از این اصطلاحات کاملاً درباره «حرفه / professionفرد هستند: پزشک، دندانپزشک، تدوینگر، وکیل، معمار، مدرس یوگا، مدرس زبان‌های برنامه‌نویسی.
- برخی دیگر از این اصطلاحات، «سمت سازمانی / organizational positionفرد را مشخص می‌کنند: مدیرعامل، مدیر بازاریابی، کارشناس دیجیتال مارکتینگ.
- تعدادی از آن‌ها هم به رشته دانشگاهی و مقطع تحصیلی اشاره دارند: دکترای تربیت بدنی، کارشناس ارشد مترجمی زبان فرانسه، مهندس مکانیک.
- مواردی هم هستند که می‌شود آن‌ها را در دسته تخصص و مهارت فردی طبقه‌بندی کرد: استراتژیست کسب‌وکار، تحلیل‌گر داده، نویسنده محتوا و ...


حرفه
موقعیت سازمانی
مهارت
دانش
تخصص
رشته دانشگاهی
مقطع تحصیلی

مسیر زندگی شغلی

- باید بدانیم که امروزه مسیر زندگی شغلی یک مسیر نردبانی نیست که از آن بالا و پایین برویم ،بلکه ما در جنگلی قرار گرفته ایم که باید از شاخه ای به شاخه دیگر بپریم.

موفقیت شغلی
(Career Success)

- وقتی از مسیر شغلی حرف می‌زنیم، بلافاصله مفهوم موفقیت شغلی Career Successبه ذهن‌مان خطور می‌کند.
- چطور می‌شود از مسیر شغلی حرف زد و به موفقیت شغلی فکر نکرد؟ اصلاً اگر موفقیت شغلی برایتان مهم نباشد، آیا لازم است به مسیر شغلی و انتخاب‌های مرتبط با آن فکر کنید؟
- جالب این‌جاست که با وجود اهمیت موفقیت شغلی، چندان مشخص نیست که تعریف آن چیست و چه کسی را می‌توان از نظر شغلی موفق نامید.
- هر یک از ما تعریف متفاوتی از موفقیت شغلی در ذهن داریم و چه بسا آن‌چه از نظر شما موفقیت شغلی است، از نظر فرد دیگر مصداق موفقیت محسوب نشود.

اهمیت تعریف موفقیت شغلی

- هر تصمیمی در حوزه‌ی انتخاب شغل، جابه‌جایی شغلی و در یک کلام، **برنامه‌ریزی و مدیریت مسیر شغلی** تابع این موضوع است که **موفقیت شغلی** را چگونه تعریف کنید.
- درست است که تعریف واحدی از موفقیت شغلی وجود ندارد، اما نباید این واقعیت را به یک بهانه تبدیل کرده و از تعریف موفقیت شغلی فرار کنید.
- هر کس می‌خواهد به بهبود مسیر شغلی‌اش فکر کند، ابتدا باید با خود خلوت کند و از خود بپرسد: **من چه زمانی خودم را موفق خواهم دانست؟**

معیارهای عینی و ذهنی در موفقیت

- یکی از نخستین سوال‌هایی که در بحث موفقیت شغلی باید به آن پاسخ بدهید این است که موفقیت را بر اساس معیارهای عینی (Objective) می‌سنجید یا معیارهای ذهنی (Subjective).
- معیارهای ذهنی به آن دسته از ملاک‌ها و استانداردهایی گفته می‌شود که در ارزیابی و قضاوت‌ها، تحت تأثیر عوامل فردی، احساسات، تجربیات شخصی و ادراکات ذهنی قرار می‌گیرند.
- **معیارهای عینی** یا **شاخص‌های بیرونی** موارد ملموس و مشهودی هستند که به چشم همه می‌آیند و به سادگی قابل سنجش هستند. مثلاً این‌که:
- حقوق و مزایا و درآمد شما چقدر است؟
- شأن اجتماعی شغل شما چقدر است؟
- در کدام رده‌ی سازمانی مشغول به کار هستید؟ (مدیر ارشد؟ مدیر میانی؟ کارشناس؟ یا در میان کسانی که اصطلاحاً دون‌پایه نامیده می‌شوند؟)
- تا کنون چند پله از نردبان شغلی را پشت سر گذاشته‌اید؟ چند پله‌ی دیگر پیش روی شما قرار دارد؟
- برند مجموعه‌ای که برایش کار می‌کنید چقدر قوی است؟ آیا هر جا از محل کار خود اسم می‌برید، مردم آن را به عنوان یک برند خوش‌نام می‌شناسند؟

نمونه از روشهای سنجش موفقیت شغلی

- لنگرگاه های مسیر شغلی ادگار شاین
- تم های شغلی هالند (مدل سنجش علاقمندی‌های شغلی / شخصیت شناسی هالند)
- پرسشنامه هالند – سنجش ترجیحات شغلی
- مهمانی بولز | جایگزینی ساده‌شده برای پرسشنامه هالند | تطبیق شغل و شاغل
- موفقیت شغلی | آیا تلخی‌های دنیای واقعی را تحمل می‌کنید؟
- موفقیت شغلی | قدرت تحمل ابهام یک نقطه‌ی قوت مهم محسوب
- می‌شودموفقیت شغلی | مراقب باشید به یک بولدوزر تبدیل نشوید
- موفقیت شغلی | عصیان‌گری می‌تواند مانعی در مسیر موفقیت شما باشد
- استعفا | فقط درگیر متن استعفا و نوشتن نامه استعفا نباشید!
- نوشتن نامه استعفا خطاب به همه | داستانی از اعلام عمومی استعفا

لایه های معرفی

- نویسنده/ لایف کوچ / مدرس بازاریابی / عاشق علوم اجتماعی / نویسنده محتوا / خدمات کوتاهی و رنگ مو / صادرات و واردات / دندانپزشک / مهندس نقشه‌برداری / مربی تقویت حافظه / دیزاین / معلم مهارتهای بازاریابی / روانشناس / تولید محتوا با هوش مصنوعی / مشاور مدیریت / مشاور توسعه بازار / علاقه‌مند به دنیای کتابها / عاشق تکنولوژی بلاکچین / پزشک / آموزش و مشاوره سئو / مدیر بازاریابی / کوچ رهبری فردی / استراتژی سئو / مدیر مارکام / مشاور برند / دکترای تربیت بدنی / توسعه‌دهندهٔ وب / معمار / مدیر محتوا / تحلیل‌گر داده / مهندس نرم‌افزار / مدیرعامل / طراح تجربه کاربری / کارشناس دیجیتال مارکتینگ / کارآفرین / عکاس صنعتی / تدوینگر ویدئو / کارشناس امنیت سایبری / .....

از توجه مشارکت شما عزیزان بی نهایت متشکریم

منبع:متمم

تیرماه ۱۴۰۴