

## مشاوره شغلی

### تعریف مشاوره شغلی:

به نظر ساندرسون (۱۹۵۴) راهنمایی شغلی و حرفه ای با طرح ریزی، آمادگی و سازش فرد با شغل انتخاب شده سر و کار دارد. از طریق راهنمایی شغلی و حرفه ای به فرد کمک می شود که پس از بررسی دنیای مشاغل و شناسایی خصوصیات شخصی، شغلی را انتخاب نماید و سپس برای انجام شغل مورد نظر از طریق گذراندن دوره های آموزشی آماده شود و در دوره اشتغال با رضایت کافی به انجام شغل مورد نظر ادامه دهد. به عبارت دیگر، بررسی جنبه های رشد فردی، طرز تلقی ها، احساسات، نگرانی های حاصل از نامناسب بودن کار، رضایت شغلی، و امنیت در کار، در زمره فعالیت های راهنمایی شغلی و حرفه ای قرار می گیرند.



به نظر سوپر (۱۹۴۹) راهنمایی شغلی و حرفه ای فعالیتی است که بدان وسیله اطلاعات لازم و ضروری درباره مشاغل مختلف در اختیار مراجع قرار می گیرد. از دیدگاه سوپر راهنمایی و نیز مشاوره شغلی و حرفه ای آینده نگر است. یعنی مراجع و مشاور به بررسی مشاغلی می پردازند که مراجع احتمالاً در آینده عهده دار انجام آنها خواهد شد.



وی راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای را فرآیندی مداوم و پیوسته می داند که بدان وسیله به فرد کمک می شود تا بتواند شغل مناسبی را انتخاب کند، برای آن آماده شود، بدان اشتغال ورزد و به طور موفقیت آمیزی به اشتغال ادامه دهد.

از طریق راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای فرد خود را می شناسد، از دنیای مشاغل آگاهی می یابد، و تصور شغلی و حرفه ای خود را در برابر واقعیت مورد سنجش قرار می دهد و پس از تجزیه و تحلیل واقعیات و اطلاعات موجود به انتخاب شغلی می پردازد که رضایت شخصی را به همراه دارد و برای جامعه نیز سودمند است. بنابراین تعریف، راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای باید مداوم و پیوسته باشد و مشاور باید فعالیت های خود را درباره مراجع پی گیری نماید.

### تاریخچه راهنمایی شغلی و حرفه ای:

راهنمایی شغلی و حرفه ای با کار فرانک پارسونز پدر راهنمایی شغلی و حرفه ای در بوستون آمریکا در سال ۱۹۰۹ میلادی آغاز شد. به عقیده پارسونز انتخاب شغل به عوامل بسیار وسیع و گسترده بستگی دارد که از بین آن ها می توان سه مرحله زیر را نام برد:

- ۱- شناسایی کامل از توانایی ها، استعدادها، رغبت ها و نیز محدودیت های فرد.
- ۲- شناسایی مشاغل متعدد و آگاهی از عواملی که به موفقیت و رضایت شغلی منجر می شوند.
- ۳- ایجاد سازشی منطقی بین خصوصیات شخصی و شرایط شغلی که به موفقیت و رضایت شغلی خواهد انجامید.



از سال ۱۸۹۵ میلادی خدمات مشاوره ای بطور غیررسمی در برخی از مدارس آمریکا ارائه می شد. در سال ۱۹۰۸ میلادی موسسه ای بوجود آمد که هدف آن کمک به نوجوانانی بود که ترک تحصیل نموده و نتوانسته بودند به کاری اشتغال ورزند. به موازات این تلاش ها اولین خدمات راهنمایی شغلی و حرفه ای به طور رسمی در سال ۱۹۱۲ میلادی از طریق موسسه اطلاعات شغلی و حرفه ای در بوستون ارائه گردید و اولین مجله ی حرفه ای یعنی بولتن حرفه ای در سال ۱۹۱۵ میلادی انتشار یافت.

در سال ۱۹۲۷ تحقیقات اولیه برای اندازه گیری **رغبت**، آغاز و پی گیری گردید. ثانیاً تهیه ی پرسشنامه ی شغلی **استرانگ SVIB** شروع شد که بعد ها پس از تکمیل، یکی از مهمترین پرسشنامه های تعیین رغبت شغلی را تشکیل داد. ثالثاً **هال** استاد دانشگاه یل Yale با استفاده از نظریه های گذشتگان در صدد برآمد ماشینیه بسازد که بدان وسیله بتواند موفقیت شغلی فرد را در مشاغل آینده اش پیش بینی کند. گرچه هال به ساختن چنین ماشینیه موفق شد ولی کارش چندان کامل و جالب نبود. تا اینکه در سال های اخیر، ماشین های عظیم کامپیوتر توانسته اند عقیده هال را جامه عمل بپوشانند و تا حدود زیادی راهنمایی شغلی و حرفه ای را به مرحله اجرا در آورند.



در سال ۱۹۳۱ بر اثر شیوع بحران بیکاری و پائین بودن سطح زندگی کارگران در فاصله بین دو جنگ جهانی، موسسه ای در دانشگاه مینه سوتا در آمریکا ایجاد شد و مأموریت یافت تا راه چاره ای برای نابسامانی های حاصل از بیکاری پیدا کند. در اجرای این طرح **پاترسون** و همکارانش ( ۱۹۳۱ ) درصدد برآمدند تا از طریق اجرای برنامه جامعی به هدف های زیر نایل آیند:

- ۱- شناسایی کامل استعداد های افراد بیکار با استفاده از کاربرد آزمون های متعدد.
- ۲- تهیه و اجرای برنامه های مناسب برای آموزش مجدد بیکاران.
- ۳- شناسایی مشاغلی که احتمالاً می توانست با توجه به شرایط موجود در آن زمان شاغلین را از موفقیت بیشتری برخوردار سازد.

در سال ۱۹۳۳ میلادی با تشکیل مرکز اشتغال و کاریابی در آمریکا اقداماتی برای ایجاد تعادل بین عرضه و تقاضا برای توزیع کارگر بوجود آمد. بدین معنی که هر فردی که درخواست کار می کرد، از طریق این مرکز با توجه به خصوصیات فردی و نیازهای شغلی جامعه به شغل مناسبی گمارده می شد. این مرکز در ایجاد تعادل بین عرضه و تقاضای بازار کار تا حدود زیادی موفقیت کسب نمود، بطوریکه حدود بیست و پنج هزار موسسه استخدام کننده و حدود یکصد هزار کارگر از طریق این مرکز به اشتغال در مشاغل متعدد پرداختند.

در سال ۱۹۴۱ میلادی با بمباران پرل هاربر و شرکت فعالانه آمریکا در جنگ دوم جهانی، عصر نوینی در راهنمایی شغلی و حرفه ای آغاز شد. نیاز مبرم به وجود افراد متخصص برای امور جنگی، در توسعه و گسترش راهنمایی شغلی و حرفه ای صفحات جدیدی را گشود. با استفاده از روش تحلیل عوامل، در تهیه و بررسی نتایج آزمون ها معیار های دقیق تر و عینی تری برای پیش بینی موفقیت شغلی معین شد.

در سال ۱۹۵۱ میلادی گینزبرگ اقتصاددان معروف و همکارانش ( ۱۹۵۱ ) به انتشار کتاب خود اقدام نمودند. این کتاب که تحت عنوان « انتخاب یک حرفه » منتشر گردید، چندین تأثیر مهم در پیشرفت مبانی و اصول راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای بر جای گذارد. اول آنکه مولفان در این کتاب، به بیان برخی نظریه های انتخاب شغل اقدام کردند که خود گام جدیدی در این راه بشمار می رفت. ثانیاً مولفان، انتخاب شغل را فرآیند تکاملی دانستند که از زمان کودکی تا سنین کهن سالی ادامه می یابد. تکاملی بودن انتخاب شغل، مغایر با عقاید موجود برای انتخاب شغل در آن زمان بود. زیرا قبلاً عقیده بر آن بود که انتخاب شغل در آخرین سال های دوره دبیرستان انجام می پذیرد.

**مصاحبه با آقای دکتر مشیر فاطمی، دکتر در اقتصاد، مشاور معاونت فرهنگی سازمان تأمین اجتماعی و مسئول مرکز مشاوره سازمان تأمین اجتماعی.**

« مرکز مشاوره از سال ۱۳۷۲ رسماً کار خود را آغاز کرد. این مرکز مشاوره با سایر مراکز مشاوره فرق دارد. در این مرکز صرفاً مشاوره شغلی داده می شود. این مشاوره ها به ۳ گروه بیمه شدگان، کارفرمایان و بازنشستگان داده می شود.

در این مرکز مشاوره ۹ نفر شاغل هستند. ۲ نفر لیسانس علوم اجتماعی، ۱ نفر لیسانس مدیریت، ۱ نفر فوق دیپلم تأمین اجتماعی و ۵ نفر با مدرک دیپلم کار می کنند.



هر کدام از این افراد متخصص واحد های مختلف سازمان مثل امور اقتصادی، درآمد، فنی، مستمری بگیر، درمان و احتساب سوابق هستند که به افراد خواستار کمک مشاوره می دهند. در سطح کشور ۱۰۲ مرکز مشاوره در مراکز سازمان وجود دارد. در هر کدام از این هسته ها، ۱ نفر به عنوان مشاور به مراجعه کنندگان خدمت ارائه می کند.

وظیفه این مشاوران صرفاً مشاوره های مربوط به سازمان تأمین اجتماعی، مشاوره های شغلی و اطلاع رسانی قوانین سازمان به مخاطبین است. سیستم ارجاع فقط داخلی ست، و اغلب از سطوح پایین به ستاد ارجاع داده می شود.

#### **مشکلات:**

- ۱- کمبود نیروی متخصص
- ۲- نامناسب بودن فضای فیزیکی
- ۳- به مشاوران سختی کار کمی تعلق می گیرد. «