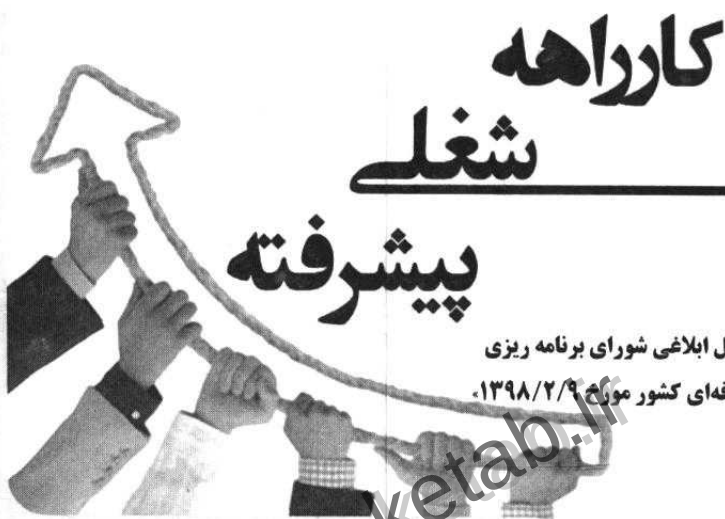




کارراهه شغل

پیشرفته

«منطق بر سرفصل ابلاغی شورای برنامه ریزی

دانشگاه فنی و حرفه‌ای کشور مورخ ۱۳۹۸/۲/۹»

www.ketab.la

مولفان:

- دکتر محمدرضا دلوی «دانشیار و عضو هیئت علمی دانشگاه

آزاد اسلامی»

- دکتر شهلا شهباز «دکتری تخصصی رشته مدیریت از

دانشگاه میسور هندوستان»

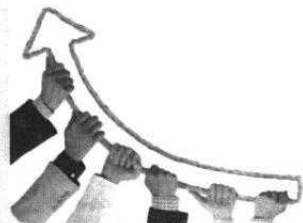
- جاسم بهرامیان «دانشجوی دکتری»

- مهندس امیرحسین حریری «مدرس مدعو دانشگاه فنی و

حرفه‌ای»

عنوان و نام پدیدآور: کارراهه شغلی پیشرفته: منطبق بر سرفصل ابلاغی شورای برنامه‌ریزی
 دانشگاه فنی و حرفه‌ای کشور مورخ ۱۳۹۸/۲/۹ مولفان محمدرضا دلوی... [و دیگران].
 مشخصات نشر: اصفهان: نقش نگین، ۱۴۰۰. مشخصات ظاهری: ۳۹۲ ص.
 شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۳۲۹-۲۶۳-۵ وضعیت فهرست نویسی: فیپا
 یادداشت: مولفان محمدرضا دلوی، شهلا شهباز، جاسم بهرامیان، امیرحسین حریری.
 یادداشت: کتابنامه: ص. ۳۳۳

موضوع: راهنمایی شغلی
 موضوع: موفقیت شغلی
 موضوع: رضایت از کار
 موضوع: یادگیری سازمانی
 موضوع: کار و اشتغال - آینده‌نگری
 موضوع: Vocational guidance
 موضوع: Career development
 موضوع: Job satisfaction
 موضوع: Organizational learning
 موضوع: Work -- Forecasting
 شناسه افزوده: دلوی اصفهانی، محمدرضا، ۱۳۴۹ - شناسه افزوده Dalvi, Mohammad Reza
 رده بندی کنگره: HF ۵۳۸۱
 رده بندی دیویی: ۶۵۰/۱
 شماره کتابشناسی ملی: ۸۴۰۴۶۷۲



کارراهه شغل

پیشرفته

نویسنده: دکتر محمدرضا دلوی
 دکتر شهلا شهباز
 جاسم بهرامیان
 مهندس امیرحسین حریری

انتشارات: نقش نگین
 مدیر تولید: مهدی نقش
 ویراستار ادبی و علمی: دکتر محمدرضا دلوی
 کتاب آرا: فرشته میرفندرسکی
 طراح داخلی: نفیسه میرفندرسکی
 طراح جلد: رسول مهدی جبار
 نوبت چاپ: اول / ۱۴۰۰
 چاپ: حافظ / صحافی: سپاهان
 لیتوگرافی: طلوع
 شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۳۲۹-۲۶۳-۵
 شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه



موسسه انتشاراتی نقش نگین
 تلفن: ۰۳۱-۹۵۰۱۴۹۴۲-۳۳-۴۴
 شماره: ۰۳۱-۳۲۲۰۴۹۳۳
 info@naghshnegin.com
 فروشگاه آنلاین (ارسال به سراسر کشور):



ناشر بزرگ‌بسته کشور سال ۹۲
 ناشر بزرگ‌بسته کشور سه دوره ۱۳۸۸-۱۳۹۰
 همراهِ: ۶۱-۰۳۲۹۲۳۳-۶۲۶۰۰
 www.naghshnegin.com
 www.tandisbook.com

فهرست مطالب

۲۱	 مقدمه
۲۱	 چگونه افراد کارراهه شغلی خود را انتخاب می کنند؟
۲۳	 این کتاب برای چه کسانی است؟
۲۳	 غلط نامه
۲۵	 پیشگفتار

فصل اول: مسیر شغلی

۲۸	 مقدمه
۲۹	 چرا پرورش شغلی ضروری است؟
۳۰	 مسئولیت پرورش شغلی
۳۰	 مسئولیت های سازمان
۳۰	 مسئولیت های کارمند
۳۱	 مسئولیت های مدیر مستقیم کارمند
۳۴	 اجرای برنامه ی پرورش شغلی
۳۴	 ارزیابی فردی
۳۵	 ارزیابی به وسیله ی سازمان
۳۵	 اختلاص رسانی در مورد امکانات شغلی

۳۶	برنامه‌ریزی شغلی
۳۸	خود مدیریتی شغلی
۳۹	مشاوره‌ی شغلی
۴۰	تجدید نظری بر برنامه‌های پرورش شغلی
۴۰	تصورهای مرتبط با پرورش شغلی
۴۱	تصورات کارکنان
۴۳	تصورات مدیران
۴۴	رسیدن به حد نهایی ترفیع شغلی
۴۶	توان بخشی کارکنان راكد غير مؤثر
۴۷	اثر زوج‌های هر دو شاغل
۴۸	کاریابی برای افراد برگنار شده
۴۹	شکستن سقف شیشه‌ای
۵۰	پرورش شغلی با کمک رایانه
۵۱	سوالات پایان فصل اول

فصل دوم: تعریف هوش

۵۴	نگره سرمایه‌های هوشی سازمان
۵۴	ارزیابی توانمندی‌های سازمان
۵۶	سرمایه‌های هوشی
۵۷	مالکیت هوشی
۵۷	دارایی‌های سر بسته
۵۸	ترازنامه‌ی نادیدنی‌ها
۵۹	دارایی‌های هوشی
۵۹	سازمان‌های هوشمند
۶۰	طرح‌های سرمایه‌های هوشی
۶۰	سرمایه‌های انسانی
۶۱	نگره دانش‌بران و دانش‌آفرینان
۶۳	روش‌های ارزیابی دارایی‌های هوشی سازمان
۶۴	هوش در سازمان‌ها
۶۶	انواع هوش

پیشرفته

- ۷۰..... مدل های هوش هیجانی
- ۷۰..... ۱. مدل مایر و سالووی
- ۷۱..... احساس و ابراز هیجان
- ۷۱..... تسهیل تفکر به وسیله هیجان
- ۷۱..... فهم و درک هیجان
- ۷۱..... تنظیم و مدیریت هیجان
- ۷۱..... ۲. مدل گلن
- ۷۲..... خودآگاهی یا آگاهی از هیجانات خود
- ۷۲..... خودکنترلی یا کنترل هیجانات
- ۷۲..... خودانگیختگی
- ۷۲..... همدلی
- ۷۲..... تنظیم روابط
- ۷۳..... ۳. مدل بارآن
- ۷۳..... الف. مؤلفه درون فردی
- ۷۳..... خودآگاهی هیجانی
- ۷۳..... جرأت مندی
- ۷۳..... حرمت نفس
- ۷۳..... خودشکوفایی
- ۷۳..... استقلال
- ۷۴..... ب. مؤلفه بین فردی
- ۷۴..... همدلی
- ۷۴..... روابط بین فردی
- ۷۴..... ج. مؤلفه سازگاری
- ۷۴..... حل مسأله
- ۷۴..... آزمون واقعیت
- ۷۴..... انعطاف پذیری
- ۷۴..... د. مؤلفه کنترل کننده استرس
- ۷۴..... تحمل استرس
- ۷۵..... کنترل تکانها
- ۷۵..... ه. مؤلفه خلق عمومی

۷۵.....	خوش بینی
۷۵.....	نشاط
۷۵.....	مدل دولوپکس و هیگس
۷۶.....	کاربردهای هوش هیجانی
۷۷.....	آموزش هوش هیجانی
۷۸.....	هوش سازمانی
۷۹.....	مدل های هوش سازمانی
۷۹.....	۱. مدل پرکینز
۸۱.....	۲. مدل کول
۸۱.....	۳. مدل مندلسون و زایگلر
۸۱.....	۴. مدل ماتسون
۸۲.....	۵. مدل ارچتین، چتین و پوتاس
۸۲.....	۶. مدل کروون کوپست
۸۲.....	۷. مدل شوانینگر
۸۲.....	۸. مدل استاستکویست و لیونین
۸۳.....	۹. مدل آلبرشت
۸۳.....	۱۰. مدل ماتسودا
۸۴.....	۱۱. مدل گلایین
۸۴.....	۱۲. مدل هلال
۸۴.....	۱۳. مدل استون هاوس و پمیرتون
۸۴.....	۱۴. مدل لیوویتز
۸۵.....	۱۵. مدل براتیانو
۸۵.....	۱۶. مدل پاپر و لیشیتز
۸۵.....	۱۷. مدل وریارد
۸۵.....	هوش کسب و کار
۸۸.....	اهمیت راهبردی هوش کسب و کار
۸۹.....	سودمندی های بالقوه هوش کسب و کار
۹۰.....	مؤلفه های هوش کسب و کار
۹۳.....	سوالات پایان فصل دوم

فصل سوم: شایستگی

۹۵	 رویکردها و پارادایم‌های مرتبط با مفهوم شایستگی
۱۰۰	 الگوهای شایستگی
۱۰۱	 روند ظهور شایستگی در مطالعات نظری
۱۰۳	 شایستگی مدیران
۱۰۴	 مفهوم شناسی شایستگی اختصاصی مدیران
۱۰۵	 الگوهای شایستگی مدیران
۱۰۶	 مدل کانال رهبری (شایستگی مدیران)
۱۰۷	 شایستگی مدیران و توسعه سازمان‌ها
۱۰۹	 شایستگی‌های مدیران در ساختار دولتی
۱۱۰	 اهمیت مدیران شایسته برای نیل به اهداف چشم انداز ۱۴۰۴
۱۱۴	 سوالات پایان فصل سوم
۱۱۶	 تحلیل شغل

فصل چهارم: تحلیل طراحی، ارزشیابی و طبقه‌بندی مشاغل

۱۱۸	 روش‌های تحلیل شغل
۱۲۴	 پرسشنامه تحلیل پست
۱۲۶	 تدوین طرح شغل
۱۳۱	 تدوین شرایط احراز شغل
۱۳۴	 کاربرد شرح شغل و شرایط احراز
۱۳۶	 طراحی شغل
۱۳۹	 روش‌های ارزشیابی مشاغل
۱۴۶	 معیارهای ارزشیابی در عمل
۱۵۹	 ارزشیابی مشاغل مدیریتی
۱۶۲	 سوالات پایان فصل چهارم

فصل پنجم: شخصیت‌شناسی افراد

۱۶۵	 اهمیت تست MBTI
۱۶۵	 پیدایش آزمون MBTI
۱۶۵	 بررسی اجمالی تست مایرز بریگز

۱۶۶	تست شخصیت MBTI، از ۴ معیار اصلی تشکیل شده است:
۱۶۶	۱- برون گرایی (E) و درون گرایی (I)
۱۶۶	۲- حسی (S) یا شهودی (N)
۱۶۷	۳- منطقی (T) یا احساسی (F)
۱۶۷	۴- قضاوت گر (J) یا ادراکی (P)
۱۶۸	تفاوت تست MBTI با دیگر ارزیابی ها
۱۶۹	تیپ «ENFJ»: برون گرا - شهودی - احساسی - قضاوتی
۱۷۱	تیپ «ENFP»: برون گرا - شهودی - احساسی - ادراکی
۱۷۳	تیپ «ESFJ»: برون گرا - حسی - احساسی - قضاوتی
۱۷۴	تیپ «ESFP»: برون گرا - حسی - احساسی - ادراکی
۱۷۵	تیپ «INFJ»: درون گرا - شهودی - احساسی - قضاوتی
۱۷۶	تیپ «INFP»: درون گرا - شهودی - احساسی - ادراکی
۱۷۷	تیپ «INTJ»: درون گرا - شهودی - منطقی - قضاوتی
۱۷۸	تیپ «INTP»: درون گرا - شهودی - منطقی - ادراکی
۱۷۹	تیپ «ISFJ»: درون گرا - حسی - احساسی - قضاوتی
۱۸۰	تیپ «ISFP»: درون گرا - حسی - احساسی - ادراکی
۱۸۱	تیپ «ISTJ»: درون گرا - حسی - منطقی - قضاوتی
۱۸۲	تیپ «ISTP»: درون گرا - حسی - منطقی - ادراکی
۱۸۳	تیپ «ESTJ»: برون گرا - حسی - منطقی - قضاوتی
۱۸۴	تیپ «ENTJ»: برون گرا - شهودی - منطقی - قضاوتی
۱۸۵	تیپ «ENTP»: برون گرا - شهودی - منطقی - ادراکی
۱۸۶	تیپ «ESTP»: برون گرا - حسی - منطقی - ادراکی
۱۸۷	سوالات پایان فصل پنجم

فصل ششم: بررسی شغل های مستقیم مرتبط با رشته کامپیوتر

۱۹۰	مقدمه
۱۹۰	شاخه های کامپیوتر
۱۹۱	❖ سخت افزار
۱۹۱	معرفی شغل مهندس سخت افزار
۱۹۱	وظایف مهندس سخت افزار کامپیوتر

- مهارت و توانمندی‌های مورد نیاز مهندسی سخت افزار کامپیوتر ۱۹۲
- آینده شغلی، بازار کار و فرصت‌های استخدامی مهندس سخت افزار ۱۹۲
- ❖ نرم افزار ۱۹۳
- ❖ برنامه نویسی کامپیوتر ۱۹۴
- وظایف برنامه نویسی ۱۹۵
- دانش و مهارت مورد نیاز ۱۹۵
- بازار کار و فرصت شغلی برنامه نویسی ۱۹۶
- ❖ طراح وب ۱۹۷
- وظایف طراح وب ۱۹۸
- مهارت و دانش مورد نیاز ۱۹۸
- نحوه ورود به شغل و تحصیلات لازم برای طراحی وب ۱۹۹
- فرصت‌های شغلی و بازار کار طراح وب ۱۹۹
- شخصیت‌های مناسب این شغل ۲۰۰
- ❖ وب‌مستر ۲۰۱
- مهمترین وظایف مدیر سایت (وب‌مستر) ۲۰۱
- دانش و مهارت مورد نیاز ۲۰۲
- فرصت‌های شغلی و بازار کار مدیر وب سایت ۲۰۳
- ❖ کارشناس پایگاه داده ۲۰۴
- مسئولیت‌ها و وظایف کارشناس پایگاه داده ۲۰۵
- دانش و مهارت مورد نیاز ۲۰۷
- نحوه ورود به شغل و تحصیلات مورد نیاز ۲۰۸
- فرصت شغلی و بازار کار متخصص پایگاه داده ۲۰۸
- شخصیت‌های مناسب برای تبدیل شدن به یک کارشناس حرفه‌ای ۲۰۹
- ❖ تحلیلگر و طراح نرم افزار ۲۱۰
- وظایف توسعه دهنده نرم افزار ۲۱۱
- تحصیلات لازم و نحوه ورود به شغل ۲۱۲
- فرصت‌های شغلی و بازار کار تحلیل گر و طراح نرم افزار ۲۱۲
- شخصیت‌های مناسب این شغل ۲۱۲
- ❖ کارشناس شبکه ۲۱۴
- وظایف کارشناس شبکه ۲۱۵

مقدمه

کارراهه شغلی، موقعیت‌های مرتبط کاری متوالی است که یک فرد در تمام زندگی خود بر عهده می‌گیرد. افراد کارراهه شغلی را به منظور ارضاء نیازهای شخصی خود دنبال می‌کنند. زمانی دیدگاه اشخاص با دیدگاه کارفرما جهت تحقق این نیازها یکسان در نظر گرفته می‌شود. ولی اکنون، تمایز بین کارراهه شخصی از دید سازمان و از دید اشخاص بسیار مهم است.

چگونه افراد کارراهه شغلی خود را انتخاب می‌کنند؟

چهار ویژگی فردی عمومی، نحوه انتخاب کارراهه شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد: **علاقه:** افراد تمایل دارند کارراهه شغلی را که به زعم خود با علایق‌شان منطبق است دنبال کنند. **خویش‌شناسی:** کارراهه شغلی، توسعه و بسط خویش‌شناسی فردی و همچنین سرمشق قرار دادن آن است.

شخصیت: این عامل دربرگیرنده گرایش‌ات فردی کارکنان (به عنوان مثال، آیا کارکنان واقع‌گرا، متهور و هنرمند هستند یا نه) و نیازهای فردی (از جمله، نیازهای وابستگی، قدرت، موفقیت) است. **پیشینه‌های اجتماعی:** وضعیت اجتماعی، اقتصادی و سطح آموزشی و حرفه ای والدین فرد، عوامل تعیین کننده این طبقه می‌باشند

یکی از مفاهیم بسیار حائز اهمیت در حوزه مدیریت منابع انسانی، مدیریت مسیر پیشرفت شغلی کارکنان است. کارراهه شغلی، در بردارنده یک الگو یا جهت‌گیری ترقی در کار، مطابق با نگرش‌ها و

انگیزه‌های کارکنان است که آنها در نقش‌های کاری خود ایفا می‌کنند و موجب پیشرفت در طی سنوات خدمت خود می‌شوند. بر این اساس هدف اصلی کتاب حاضر، آزمون الگوی بلوک‌ها یا جهت‌گیری‌های کارراهه شغلی یا به تعبیر دیگر لنگرگاه‌های مسیر ترقی در سازمان‌های دولتی و خصوصی است.

بر اساس مطالعات صورت گرفته، افرادی که مسیر پیشرفت شغلی آنها با نیازها و ظرفیت هایشان متجانس است، تلاش افزون تری دارند تا دانش و مهارت خود را در طول کارراهه و مسیر ترقی شغلی خود بهبود بخشند (گرین هاوس و همکاران، ۲۰۰۰). در چنین محیط‌های شغلی‌ای، کارکنان از یکسو، مسئول مدیریت مسیر پیشرفتشان می‌باشند و از سوی دیگر مدیران به دلیل دشواری حوزه انسانی و سایر بی‌ثباتی‌ها و تغییرات متعدد، اداره کارراهه دشوارتری را بر عهده دارند (عباسی و فانی، ۱۳۸۴: ۲). به طور خلاصه مفهوم کارراهه شغلی از هر دو جنبه درونی و بیرونی مورد بررسی قرار می‌گیرد. کارراهه بیرونی به عنوان فرصت‌ها یا پیشنهادها یا گزینه‌های شغلی و محدودیت‌هایی که از سوی شغل خاص و سازمان مشخص شده، بررسی می‌شود (تان و کوئک، ۵۳۱: ۲۰۰۱). کارراهه‌ی درونی در برگیرنده گرایش‌ها، ارزش‌ها و ادراکات و واکنش‌های موثر به تجارب شغلی است که می‌تواند نتایج مهمی برای خشنودی، تعهد و باقی ماندن افراد در یک سازمان داشته باشد (عریضی سامانی و همکاران، ۷۱: ۱۳۸۸).

یکی از سازه‌های مهم در برنامه ریزی کارراهه‌ی درونی جهت‌گیری کارراهه شغلی یا شناسایی تمایلات افراد برای انتخاب مسیرهای شغلی خود است (شهرزاد و علوی، ۲: ۱۳۸۸). مفهوم جهت‌گیری یا لنگرگاه کارراهه در تجربیات و چرخه شغلی فرد نمود پیدا می‌کند (برومری، ۵۶۶: ۲۰۰۳). هر کارمند جهت‌گیری خاصی به شغل و مجموعه‌ای مشخص از اولویت‌ها و ارزش‌ها برای نزدیک شدن به آن شغل دارد (برنت بار کلی و همکاران، ۴۳۱: ۲۰۱۳). لنگرگاه‌های مسیر ترقی، به منابع خودشناسی ثبات در مسیر شغلی درونی افراد اشاره دارد. به عبارت دیگر، افراد خودشان را با توجه به تطبیق آن چه احساس می‌کنند خوب و شایسته است؛ تعریف می‌کنند (شاه بندرزاده و حاجی حسینی، ۲: ۱۳۹۰). لنگر، نقطه‌ای معین است که اجازه نمی‌دهد فرد، زیاد از آن نقطه دور شود و همواره فرد را به آن وضعیت باز می‌گرداند (آرنولد، ۱۱۹: ۲۰۰۱).

درک و توجه به مفهوم گرایش‌های مسیر شغلی و تشخیص جهت‌گیری‌های حرفه‌ای به سازمان‌های مختلف کمک می‌کند که به توسعه منابع انسانی موثر و مناسبی را برای کارکنانشان طراحی کنند (قلی پور، ۱۳۹۱). مدیران منابع انسانی باید بکوشند تا بهره‌وری کارکنان را از طریق یافتن شیوه‌هایی

که به صورت بالقوه در بیشتر کارکنان وجود دارد، شکوفا سازند (امیر تاش و همکاران، ۱۳۹۰: ۴). با توجه به اینکه زمانی که تخصص شغلی افراد با لنگرهای شغلی خود تطبیق یابد، رضایت شغلی و عملکرد بالایی انتظار می‌رود؛ مدیران این موضوع را در مدیریت منابع انسانی اعمال می‌کنند (فردریک و همکاران، ۲۰۱۳: ۱). لذا با ساختاردهی جهت گیری‌های شغلی کارکنان در سازمان مورد مطالعه، می‌توان تشخیص داد که چه ارزش‌ها، شایستگی‌ها و نیازهایی می‌توانند پیش‌بینی کننده هدایت کارکنان به مسیرهای شغلی مورد نظر خود باشند که مدیران بدانند بر چه عواملی متمرکز شده و برنامه‌ریزی کنند تا مشوق افراد برای انتخاب مسیرهای شغلی خاص شود و به بهبود و تعالی این سازمان منجر شود.

این کتاب برای چه کسانی است؟

این کتاب برای دانشجویان کاردانی و کارشناسی مناسب می‌باشد و بر اساس سرفصل‌های ابلاغی دانشگاه فنی و حرفه‌ای کشور مصوب «ششمین جلسه شورای برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه فنی و حرفه‌ای مورخ ۱۳۹۸/۲/۹» تألیف گردیده است؛ برای اینکه از مزایای این کتاب بهره مند شوید بهتر است پیش زمینه‌ای در خصوص اصول مدیریتی و کارآفرینی داشته باشید - ممکن است لازم باشد ابتدا درس کارآفرینی را گذرانده باشید به گاهی به جرات مرتبط با این درس بیندازید.

غلط نامه

ما تلاش کردیم مطالب کتاب را بدون خطای املائی و نگارشی تألیف و ارائه نماییم. در هر حال، هیچ کسی کامل نیست و خطا ممکن است اتفاق بیفتد. اگر غلط املائی، نگارشی یا اشتباهی در مطالب یافتید، بسیار سپاسگزار خواهیم بود که به ما اطلاع دهید. با اسال اشتباهات کمک می‌کنید تا سایر خوانندگان کتاب به اشتباه نیفتند و وقتشان هدر نرود و به ما نیز کمک می‌کنید تا اطلاعات با کیفیت بالاتری ارائه دهیم.

اگر خطایی یافتید، از طریق ایمیل hariri. amirhossein1990@gamil. com برای ما ارسال نمایید، ما این اطلاعات را بررسی خواهیم کرد و در صورت صحت موارد ارسالی، این مشکل را در ویرایش‌های بعدی کتاب رفع می‌کنیم.