

توصیه‌های مسیر شغلی

(از کاریابی تا بازنشستگی)

نویسنده:

برزو کریمی

سرشناسه	کریمی، برزو، ۱۳۴۸ -
عنوان و نام پدیدآور	توصیه‌های مسیر شغلی: (از کاربایی تا بازنشستگی)/ نویسنده برزو کریمی.
مشخصات نشر	اصفهان: سنا گستر، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	۱۲۰ ص.
شابک	۷۰۰۰۰ ریال: 4-56-8061-600-978
جمعیت، فهرست نویسی: فیپا	
یادداشت	کتابنامه: ص: ۱۱۹.
عنوان دیگر	از کاربایی تا بازنشستگی.
موضوع	کاربایی
موضوع	اهنمایی شغلی
موضوع	موفقیت در کسب و کار
موضوع	بازنشستگی
رده بندی کنگره	F: ۲/۷۴ ۵/۲ ۴۵۰/۲ ت ۹۴۵ ۱۳۹۴
رده بندی دیویی	۶۵۰/۱۴:
شماره کتابشناسی ملی	۴۱۷۱۲۷۶

انتشارات سنا (۰۹۱۳۱۱۲۶۶۲)

توصیه‌های مسیر شغلی

نویسنده: برزو کریمی

طراح جلد: دانیال نصر اصفهانی

مدیر تولید: محمدرضا سمسارزاده

تولید: مجتمع چاپ و صحافی سنا

نوبت چاپ: اول ۱۳۹۵ تیراژ: ۱۰۰۰ نسخه قیمت: ۷۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۰۶۱-۵۶-۴ ISBN: 978-600-8061-56-4

حق چاپ برای ناشران محفوظ است.

فهرست مطالب

۹	پیشگفتار
۱۱	مقدمه
۱۳	فصل اول - کارایی، آشنایی با کانال‌های کارایی و چالش‌های مربوطه
۲۶	انواع آزمون‌های استخدامی
۳۶	روش نگارش یک رزومه کامل
۳۷	مسیر شغلی، آشنایی با قوانین استخدام
۴۳	آدرس برخی از مراکز کارایی
۴۵	فصل دوم - مسیر شغلی
۴۵	تئوری‌های مسیر شغلی
۴۶	مسیر شغلی و موانع محلی و راه‌های پیشنهادی
۴۷	انتخاب شغل
۴۷	برخی عوامل اثرگذار در مسیر شغلی و مدیریت آن‌ها
۵۵	نتیجه‌گیری
۵۹	رعایت نمودن حقوق همکاران
۶۲	الزامات پیشرفت در مسیر شغلی
۷۹	الزامات تحول در مسیر شغلی
۷۹	جدی بودن با عزیزانی که شما را می‌خواهند
۸۰	مهار کردن رفتارهای ناهنجار
۸۱	دستیابی به هوش هیجانی
۸۱	تبدیل خشم به انرژی
۸۲	نقش مدیریت سازمان و اثر آن بر رفتار کارکنان
۸۳	نابسامانی دستگاه‌های اداری و کاری
۹۰	نقش مدیران در کاهش نابسامانی‌های اداری
۹۳	فصل سوم - بازنشستگی: انتهای مسیر شغلی
۹۵	بازنشستگی
۹۶	سن بازنشستگی در کشورهای توسعه‌یافته
۹۷	جبران خدمات کارکنان در کشورهای توسعه‌یافته
۹۸	چالش‌های بازنشستگی و توصیه‌ها

- ۱۰۴.....انواع بازنشستگی
- ۱۰۶.....صندوق های بازنشستگی در ایران
- ۱۰۷.....عوامل چالش برانگیز در نظام بازنشستگی
- ۱۰۸.....تعهدات تأمین نشده صندوق ها و موضوع خودکفایی
- ۱۰۸.....بدهی های دولت به صندوق ها
- ۱۱۲.....تأثیر بازخورد رضایت بازنشستگان از سازمان ها بر جذب نیروی کارآمد در سازمان ها
- ۱۱۳.....نتیجه گیری
- ۱۱۵.....اژه نامه و اصطلاحات
- ۱۱۹.....دورهات منابع و مأخذ

پیشگفتار

انسان به واسطه داشتن ویژگی عقل و هوش نسبت به سایر موجودات تفاوت‌های زیادی دارد. گرچه زندگی بعضی از موجودات ناخودآگاه هدفمند است؛ که این هدفمندی نیز ناشی از قدرت لایزال الهی است و باعث می‌شود این موجودات در مسیر مشخصی بالقوه هدایت شوند؛ اما انسان به واسطه داشتن قدرت عقل از سایر موجودات مستثنا است. لذا انسان همیشه با برنامه زندگی نموده و برای مسیر زندگی خود برنامه‌ریزی و هدف داشته؛ بیروان موضوع انسان برای حرفه و مسیر شغلی خود نیز برنامه و اهدافی دارد. امروزه با توجه به بحران تورم اقتصادی و نوسانات اقتصادی درآمد ملی در اکثر کشورهای جهان انجام برنامه‌ریزی برای ایجاد و پیدایش شغل متناسب با ویژگی افراد، به مسئله نسبت اجرای تبدیل شده است. از طرفی چون جویندگان شغل، ارزیابی‌های لازم جهت برنامه‌ریزی مسیر شغلی خود را ندارند. لذا در این کتاب با اشاره بر عوامل و انگیزه‌های و چالش‌های مربوط به ارزیابی و مسیر شغلی با بهره‌گیری از تئوری‌ها و نظریه‌های علمی دانشمندان و تحریرات دبسند کتاب، سعی گردیده توصیه‌هایی نیز ارائه گردد که امید است این کتاب بتواند راه‌نمایی لازم در این زمینه را در اختیار خواننده بگذارد. چون لازم بود این کتاب برای عده افراد با هر نوع مدرک علمی قابل درک باشد لذا به صورت ساده و روان و با جمله‌های تقیماً پیش‌یا افتاده نگارش گردیده است و همچنین برای اینکه میل به خواندن در مخاطب بیشتر شود سعی شده است مطالب به صورت خلاصه و در حجم کمی ویرایش شود؛ امید است با اتکا به خداوند متعال مثمر ثمر قرار گیرد.

موضوع کاریابی و مسیر شغلی، از جمله موضوعاتی است که تاکنون در کشور ما کمتر به آن پرداخته شده است. لذا در این کتاب سعی شده به این موضوع تا حدودی پرداخته شود. این کتاب شامل سه فصل هست. فصل اول مربوط به کانال‌های کاریابی هست و سعی شده است به منابع کاریابی مانند رسانه‌ها و همچنین آشنایی با نرخ بیکاری و انواع بیکاری‌ها از جمله بیکاری موقت، منتظر، دائمی و عوامل مهم و تأثیرگذار بر انتخاب شغلی افراد از جمله محل جغرافیایی، جنسیت، آزمون‌های استخدامی، مصاحبه، وضعیت جسمی و روحی افراد، تنوع شغلی جامعه، انتظارات افراد جویای شغل، اشاره شود و توصیه‌های لازم در این زمینه نیز داده شود و نیز در این رابطه از قوانین مرتبط با سازمان‌ها و توافقات کاریابی توضیحاتی ارائه شده تا اینکه کارجویان فریب افراد سوءاستفاده کننده در این زمینه را نخورند.

فصل دوم مربوط به مسیر شغلی، درج موجود در مسیر شغلی و مدیریت آن‌ها شامل تخصص، تحصیلات، خواسته‌های شغلی، مدیریت واحد مربوطه، نظر کارگزینی و امور اداری، ضوابط و روابط، شرایط فیزیکی و روحی، شرایط کاری، آشنایی با فرآیند انجام کار، با توصیه‌ها مطالعه گردش کارها، برنامه‌ریزی و زمانی، آشنایی با فرآیند انجام کار، منابع تشویق و تنبیه، بهره‌وری و کارایی، انتظارات مازوقان و همکاران و قدرت‌های درون و برون سازمانی، تکریم ارباب رجوع، نقش مدیریت در کتاتی که کارفرمایان باید رعایت کنند شده و سپس گذری کوتاه به تله‌های مسیر شغلی شده است و در پی آن روابط کار و رفتار سازمانی و الزامات و تحول در مسیر شغلی شامل ترندهایی از جمله کنترل خشم، استفاده از هوش هیجانی و به تبع آن افزایش اعتماد به نفس آمده است. بعد از آن از تئوری‌های رفتار سازمانی استفاده شده و نیز در رابطه با نابسامانی‌های کاری نیز مقاله‌ای در زمینه پذیرش مدارک تحصیلی دوم در سازمان و نتایج و پی‌آمدهای ناشی از شکست در مسیر شغلی از جمله تنش با همکاران و مسئولان، ترک سازمان، بازخرید خدمت و به تبع آن تحمل فشارها و پی‌آمدهای ناشی از آن شامل از کارافتادگی‌ها، نقش مدیران در کاهش نابسامانی‌های اداری، نقش شوراها و انجمن‌ها در تضییع حقوق از دست رفته شده است.

فصل سوم که با انتهای مسیر شغلی آغاز می شود به شرح بازنشستگی پرداخته و ابتدا آنچه کارفرمایان و کارکنان در مورد بازنشستگی باید بدانند از جمله سن بازنشستگی در کشورهای توسعه یافته و جبران خدمات کارکنان در کشورهای توسعه یافته و دیگر کشورها، چالش های بازنشستگی و توصیه هایی در باب ترس از مرگ زود هنگام، ترس از دچار شدن به بیماری های صعب العلاج، ترس از کاهش ارتباطات، نگرانی از دست دادن همکاران، نگرانی از دست دادن هویت خود، ترس از عدم حمایت خانواده در زمان رنشستگی، پرداخت حقوق بازنشستگی در موعد مقرر توسط صندوق های بازنشستگی و پس به انواع بازنشستگی که شامل بازنشستگی قهری، اجباری و ناشی از فوت و چالش های مربوط به آن، پرداخته شده است و نیز در انتها به انواع صندوق های بازنشستگی و چالش های مربوط به آن شامل افزایش طول عمر و تغییر در هرم جمعیتی، افزایش نرخ بازنشستگی، برتری دانستن بازنشستگی نسبت به اشتغال، بدهی دولت به صندوق رنشستگی، حقوق بازنشستگی برای حرف و مشاغل آزاد و بالاخره ناکارآمد بودن نظام رنشستگی و در نتیجه تأثیر بازخورد رضایت بازنشستگان از سازمان بر جذب نیروی کار در سازمان همراه با توصیه های لازم پرداخته شده است...