



برنامه‌ریزی و سازگاری، کلید پیشرفت در مسیر شغلی

محققان در مطالعه‌ای جدید، با تمرکز بر مسیر شغلی کارکنان، عواملی را بررسی کرده‌اند که می‌تواند به پیشرفت حرفه‌ای، رضایت شغلی و همسویی بهتر اهداف فردی و سازمانی منجر شود.

محققان در مطالعه‌ای جدید، با تمرکز بر مسیر شغلی کارکنان، عواملی را بررسی کرده‌اند که می‌تواند به پیشرفت حرفه‌ای، رضایت شغلی، همسویی، بهتر اهداف فردی و سازمانی، منجر شود. به گزارش آیسنا، در دنیای امروز، سازمان‌ها با تغییرات سریع، رقابت شدید و چالش‌های پیش‌بینی‌ناپذیر روبه‌رو هستند. در چنین شرایطی، نیروی انسانی کارآمد و حرفه‌ای به یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های هر سازمان تبدیل شده است. کارکنانی که بتوانند خود را با تحولات محیط کار سازگار کنند، راه حل‌های مناسب برای مسائل پیدا کنند و عملکردی اثربخش داشته باشند، نقش تعیین‌کننده‌ای در موفقیت یا شکست سازمان ایفا می‌کنند. از این رو، توجه به عملکرد کارکنان و نحوه رشد و توسعه آن‌ها، به یک ضرورت جدی برای سازمان‌ها بدل شده است. تجربه نشان می‌دهد که پیشرفت یا افول هر سازمان را می‌توان تا حد زیادی در کیفیت نیروی انسانی آن جست‌وجو کرد. درواقع هرچه توسعه کارکنان هدفمندتر باشد، عملکرد کلی سازمان نیز بهبود می‌یابد.

از سوی دیگر، مسیر شغلی برای هر فرد تنها یک شغل ثابت نیست، بلکه مجموعه‌ای از انتخاب‌ها، تصمیم‌ها و برنامه‌ریزی‌ها در طول زمان است. افراد با ورود به یک شغل، اهداف مشخصی را برای آینده حرفه‌ای خود در نظر می‌گیرند و تلاش می‌کنند میان نیازهای مالی، اجتماعی و علایق شخصی خود تعادل برقرار کنند. این اهداف و برنامه‌ها در کنار هم، مسیر شغلی فرد را شکل می‌دهند. با توجه به این که نیازها و اولویت‌های زندگی در دوره‌های مختلف تغییر می‌کنند، مسیر شغلی نیز باید انعطاف‌پذیر باشد و امکان بازنگری و اصلاح داشته باشد. اهمیت این موضوع زمانی بیشتر می‌شود که بدانیم هماهنگی میان اهداف فردی کارکنان و اهداف سازمانی، یکی از پایه‌های اصلی موفقیت پایدار سازمان‌ها به شمار می‌رود. در همین زمینه، محمد حکاک، عضو گروه مدیریت دانشکده مدیریت دانشگاه لرستان، به همراه دو نفر از همکاران دانشگاهی خود، پژوهشی را در حوزه مدیریت و توسعه شغلی انجام داده‌اند. این پژوهش با تمرکز بر شناسایی عوامل اثرگذار بر موفقیت استراتژی‌هایی که افراد برای ارتقای مسیر شغلی خود به کار می‌گیرند، تلاش کرده است تصویری روشن و کاربردی از این موضوع ارائه دهد. پژوهشگران با تکیه بر دیدگاه‌های علمی حوزه منابع انسانی و توسعه شغلی، به بررسی این پرداخته‌اند که چه مؤلفه‌هایی می‌تواند به افراد کمک کند تا آگاهانه‌تر و موفق‌تر مسیر حرفه‌ای خود را طراحی و دنبال کنند. این مطالعه با مشارکت ۲۰ نفر از خبرگان و متخصصان مرتبط با موضوع انجام شده است. در بخش کیفی، داده‌ها از طریق مصاحبه جمع‌آوری شد و در بخش کمی، پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفت. این داده‌ها سپس با استفاده از نرم‌افزارها و روش‌های تحلیلی متناسب، بررسی و موشکافی شدند.

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند که عوامل متعددی در موفقیت استراتژی‌های ارتقای مسیر شغلی نقش دارند. این عوامل به گونه‌ای شناسایی شده‌اند که هم جنبه‌های فردی و هم جنبه‌های مرتبط با محیط کار را در بر می‌گیرند. پژوهشگران توانسته‌اند مجموعه‌ای از مؤلفه‌ها را استخراج کنند که هر یک می‌تواند به شکل مستقیم یا غیرمستقیم بر پیشرفت حرفه‌ای افراد اثر بگذارد و مسیر شغلی آن‌ها را شفاف‌تر و هدفمندتر کند.

بر این اساس، برنامه‌ریزی و هدایت حرفه‌ای فرد برای دستیابی به اهداف شغلی، توانایی سازگاری با تغییرات و چالش‌های جدید، داشتن تجربه و مهارت‌های تخصصی، هماهنگی ارزش‌های شخصی با ارزش‌های سازمانی و استفاده از مشاوره و منتورینگ، از مهم‌ترین عوامل موفقیت در ارتقای مسیر شغلی به شمار می‌روند. این نتایج نشان می‌دهند که موفقیت شغلی تنها به مهارت فنی وابسته نیست و ابعاد روانی، شناختی و ارزشی نیز نقش پررنگی دارند. طبق اطلاعات تکمیلی این پژوهش، در بخش کیفی، عوامل متعددی مانند خودآگاهی نسبت به نقاط قوت و ضعف، شبکه‌سازی حرفه‌ای، مدیریت زمان، مشارکت در دوره‌های آموزشی و داشتن انگیزه درونی شناسایی شده‌اند. در بخش کمی نیز این عوامل اولویت‌بندی شده و مشخص شده است که برنامه‌ریزی شغلی و توان‌سازگاری با تغییرات، بیشترین تأثیر را دارند. این موضوع اهمیت انعطاف‌پذیری ذهنی و رفتاری را در بازار کار پویای امروز برجسته می‌کند.

این یافته‌ها حاکی از آن هستند که افرادی که با نگاه واقع‌بینانه و مسئولانه، مسیر شغلی خود را طراحی می‌کنند و از ابزارهایی مانند مشاوره و یادگیری مستمر بهره می‌برند، شانس بیشتری برای موفقیت حرفه‌ای دارند. همچنین هماهنگی ارزش‌های فردی و سازمانی می‌تواند به افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی و انگیزه کاری منجر شود؛ عواملی که هم به نفع فرد است و هم به نفع سازمان.

قابل ذکر است این نتایج علمی پژوهشی در فصلنامه «مشاوره شغلی و سازمانی» منتشر شده‌اند. نشریه فوق، وابسته به دانشگاه شهید بهشتی است و به انتشار پژوهش‌های علمی در حوزه‌های مرتبط با شغل، سازمان و توسعه منابع انسانی می‌پردازد.