

«کسب و کار» عوامل موثر بر پیشگیری مهاجرت‌های شغلی روستاییان به شهر را بررسی می‌کند

پتانسیل روستاها برای سرمایه‌گذاری



۷۰ درصد روستاییان تحت پوشش نهادهایی چون کمیته امداد قرار گرفته‌اند، از اینرو توسعه روستا در بحث اشتغال نیازمند فراهم شدن امکاناتی چون حمایت از کارآفرینان روستایی، تشکیل تعاونی‌های روستایی، رفع مشکلات روستاییان در زمینه اشتغالزایی، اعطای وام‌ها کم‌بهره به روستاییان و همچنین حمایت‌های بیمه‌ای از روستاییان است.

❖ نرخ ۴۰ درصدی مشارکت اقتصادی روستاییان

بر اساس آمارهای اعلام شده از سوی کارشناسان در سال ۹۳ نرخ مشارکت اقتصادی در روستاهای کشور حدود ۴۰ درصد و میزان بیکاری در این بخش جمعیتی کشور نیز ۷ درصد بوده ضمن اینکه اشتغالی که در روستاها وجود داشته، در بخش کشاورزی ۵۱٫۵ درصد، در بخش صنعت ۲۶٫۶ درصد و در بخش خدمات نیز حدود ۲۱ درصد ذکر شده است. همچنین شمار روستاهای کشور طبق آمارهای این سال شامل ۹۶ هزار آبادی بوده است که ۶۲ هزار روستا از این شمار دارای سکنه بوده و ۲۸ هزار روستا هم جمعیتی بیش از ۱۰۰ نفر داشته‌اند.

مقدمه توسعه شهری است، اتفاق نیفتاده است. به طوری که به گفته سیدابوالفضل رضوی، معاون توسعه روستایی و مناطق محروم معاون اول رئیس جمهوری، با وجودی که در سال‌های گذشته خدمات زیرساختی مثل برق رسانی، جاده سازی، آبرسانی و... برای روستاها انجام شده است اما توسعه روستا که ایجاد شغل و درآمد مناسب و درخور شأن روستاییان باشد، محقق نشده است.

❖ ضرورت کاهش مشکلات رفاهی روستاییان

مشکلات روستاییان در بخش‌های کشاورزی و آبرسانی، عدم بهره‌مندی از امکانات رفاهی و... منجر شده فعالیت‌های خدماتی در روستاها نسبت به تولید گسترش پیدا کند به طوری که میزان فعالیت‌های روستاییان در بخش خدمات بیشتر از بخش تولید و صنعت است. بر اساس آنچه کارشناسان می‌گویند، در حال حاضر مهم‌ترین اقدامی که در رابطه با توسعه مناطق روستایی مطرح است، توسعه اشتغالزایی و ایجاد اشتغال در روستاست چرا که بر اساس آمارها ۵۹ درصد مشکل روستاییان اشتغال و اقتصاد است و در نتیجه این امر

فرهنگ‌سازی با ایجاد فضای فکری برای اشتغالزایی در روستا می‌گوید: مقوله کارآفرینی و کار باید از دو منظر مورد توجه قرار گیرد؛ نخست از منظر تئوری و دوم از نظر عملی.

وی توضیح می‌دهد: در بحث تئوری لازم است مطالعات و تحقیقاتی به تفکیک روستاها و براساس استان و منطقه‌ای که در آن قرار دارند، انجام شود و نتایج این تحقیقات به همراه تحقیقات قدیمی‌تر و پروژه‌های گذشته در اختیار دانش‌آموختگان، کارآفرینان و متقاضیان کار قرار گیرد تا هر روستا براساس ظرفیت‌هایی که اعم از تولیدی، نیروی کار و... دارد، برای اشتغالزایی مورد توجه قرار گیرد. از این‌رو هم‌مه اطلاعات لازم، امکان‌سنجی پروژه‌ها و اطلاعات لازم در زمینه توسعه روستاها، حمل‌ونقل کالاها از روستا به شهر، مباحث مربوط به خدمات کشاورزی، امور دامداری و باغداری باید بررسی شود و نتیجه این بررسی‌ها در قالب همایش‌ها یا کنفرانس‌هایی در اختیار متقاضیان و کارآفرینان در سطح استانی، ملی و بین‌المللی قرار گیرد.

❖ لزوم تشکیل کنسر سیومی از کارآفرینان داخلی و خارجی

رئیس آکادمی بین‌المللی امور گرجستان در این رابطه به تشکیل کنسر سیومی‌ها اشاره کرده و می‌گوید: مثلاً می‌توان این تحقیقات را با ایجاد کنسر سیومی از کارآفرینان ملی و بین‌المللی در اختیار سرمایه‌گذاران خارجی گذاشت تا زمینه سرمایه‌گذاری خارجی در روستاها براساس پتانسیل‌های موجود آنها فراهم شود. قاسم‌زاده در ادامه می‌گوید: بحث دیگر در ارتباط با عملی کردن این تحقیقات و پروژه‌هاست که لازم است به صورت زمان‌بندی شده و منسجم به اجرا درآیند یعنی زمان اجرا و تاریخ اجرا روشن شده و همچنین نوع و میزان تسهیلات و حمایت‌های مسئولان و عواملان این پروژه‌ها تعریف شود. روستاییان کشور در تولید کشور به گفته کارشناسان سهم ۲۶ درصدی دارند. در صدی که در مقایسه با جمعیت کم روستایی در کشور کم نیست، متناسبانه هنوز بحث توسعه روستایی که در واقع به گفته کارشناسان

❖ ایجاد رغبت در جوانان برای اشتغالزایی در روستا

نادر طالبی‌پور، معاون اسبق مدیر کل دفتر توسعه کارآفرینی در رابطه با این موضوع به «کسب و کار» می‌گوید: در رابطه با بحث اشتغالزایی در روستا یکی از مهم‌ترین موضوعات رونق صنایع وابسته به کشاورزی در روستاست. مثلاً محصولات هر منطقه متناسب با پتانسیل‌هایی که دارند، مورد توجه قرار گیرند و مسائل و مشکلات آنها از قبیل امور مربوط به بسته‌بندی، نقل و انتقالات محصولات روستا به شهر، کاهش واسطه‌ها و دلالی، انباری‌های مربوط به نگهداری مواد و... است.

❖ آموزش به روستاییان برای توسعه مشاغل روستایی

وی توضیح می‌دهد: بحث آموزش در رابطه با گسترش مشاغل روستایی بسیار مهم است به طوری که لازم است جوانان تحصیلکرده و فارغ‌التحصیل در این زمینه آموزش‌هایی ببینند یا اینکه دولت به صورت حمایت‌های غیرمستقیم زمینه خوداشتغالی را در آنها ایجاد کند. برای مثال دولت می‌تواند با ایجاد مشاغل مرتبط با رشته‌های دانشجویان بسترهای اشتغال را برای آنها در روستا مهیا کند یا اینکه به آنها تسهیلاتی ارائه بدهد که در نهایت آنها بتوانند از پس بازپرداخت آن برآیند و تبدیل به بیکاران بزهکار نشوند.

❖ رواج فرهنگ ایجاد شغل در روستا

طالبی‌پور ادامه می‌دهد: متناسبانه در رابطه با توسعه اشتغال در روستا یا رواج فرهنگ ایجاد شغل در روستا با وجود شعارهایی که وجود دارد و برنامه‌هایی که تدوین شده هنوز اقدامی به صورت جدیدی که تحول آفرین باشد، ایجاد نشده است. دولت با کمک رسانه‌های ملی و سایر سازمان‌های آموزشی می‌تواند به توسعه مشاغل روستایی و ایجاد رغبت در جوانان برای کارآفرینی در روستا کمک کند. فرزاد قاسم‌زاده، رئیس سابق فرهنگسرای کار در رابطه با

اشتغالزایی در روستا و حمایت از مشاغل روستایی پایه و اساس جلوگیری از مهاجرت‌های شغلی است که در صورت گسترش آن هم مشکلاتی

برای شهرها به وجود می‌آورد و هم به نابودی و از دست رفتن ظرفیت‌های روستایی در اقتصاد منتهی می‌شود. بر اساس آمارهای سال ۹۴ نزدیک ۲۶ درصد جمعیت کشور در روستاها زندگی می‌کنند که این آمار رشد بالایی شهرنشینی در کشور را نشان می‌دهد که در مقایسه با میانگین جهانی بسیار بالاست و این امر علاوه بر اینکه حکایت از علاقه اکثریت مردم کشور به شهرنشینی دارد، در نتیجه مهاجرت روستاییان به شهرها اتفاق افتاده است. این مهاجرت‌ها دلایل اجتماعی و اقتصادی خاص خود را دارد که نمونه آن سطح بالای امکانات رفاهی در شهرها نسبت به روستاها، انگیزه دستیابی به درآمد‌های بالا که در شهرها ۶۰ درصد از درآمد روستاها بالاتر است، پیدا کردن مشاغل پردرآمد و دسترسی شهر به مراکز و نهادهای رسمی چون دانشگاه، مدرسه، بیمارستان‌ها، سازمان‌های اداری و... است. اما به طور عمده یکی از موضوعات مهم برای مهاجرت از روستا به شهر پیدا کردن شغل است به طوری که این انگیزه باعث شده مهاجرت‌هایی حتی از شهرهای کوچک‌تر به کلان‌شهرها نیز اتفاق بیفتد به طوری که بر اساس آمارها ۱٫۳ میلیون نفر در کشور به موجب شکاف بیش از ۱۰ درصدی نرخ بیکاری در استان‌ها مجبور به مهاجرت به کلانشهرها برای پیدا کردن کار شده‌اند. بنابراین موضوع اشتغال انگیزه مهمی برای مهاجرت‌ها به‌ویژه مهاجرت از روستا به شهر است. با این وجود چالش عمده این است که با وجود پتانسیل بالای روستاها برای اشتغالزایی در زمینه‌های مختلف کشاورزی، دامداری، باغداری و... چه چیزی روستاییان را به زندگی شهری متمایل کرده است؟ در کشور ما تا چه اندازه به احیای مشاغل روستایی و پاجر جانگه داشتن آن توجه شده است؟ برای تشویق روستاییان به زندگی روستایی و رشد مشاغل روستایی چه کارهایی باید کرد؟

خبر



وضعیت پرداخت کمک هزینه‌های مستمری‌بگیران تامین اجتماعی

رئیس کلون عالی مستمری‌بگیران و بازنشستگان سازمان تامین اجتماعی گفت: افزایش حقوق در تمامی سطوح برای بازنشستگان یکسان بوده است. علی‌اصغر بیات درباره افزایش حقوق بازنشستگان افزود: براساس ماده ۹۶ و ۱۱۱ قانون تامین اجتماعی که در جلسه ۹۴/۱۱/۱۸ شورای عالی کار به تصویب رسید و همچنین مطابق با ماده ۴۱ قانون کار و ۱۱۱ تامین اجتماعی که در تاریخ ۱۶ خرداد به تصویب هیات وزیران رسید، میزان افزایش مستمری و کمک‌های جانبی بازنشستگان از ابتدای فروردین امسال در تمامی سطوح حقوقی ۱۴ درصد افزایش یافت. وی گفت: تمامی مستمری‌بگیران، بازنشستگان، از کارافتادگان و بازماندگانی که تا پایان سال ۹۴ پرونده مستمری آنها برقرار شده، مستمری‌شان از ۷۱۲ هزار تومان به ۸۱۲ هزار و ۱۶ تومان افزایش یافته است. بیات تاکید کرد: در مجموع در همه سطوح مزدی، مستمری‌ها به یک میزان افزایش یافته و هر فردی که با افزایش‌های منظر حقوقش به ۹۰۰ هزار نرسد، مابه‌التفاوت آن پرداخت شده و آن را به ۹۰۰ هزار تومان می‌رسانند. رئیس کلون عالی مستمری‌بگیران و بازنشستگان سازمان تامین اجتماعی به کمک‌های جانبی حقوق بازنشستگان اشاره کرد و اظهار داشت: کمک هزینه جانبی عائله‌مندی ۳۴ هزار و ۹۹۸ تومان، کمک هزینه جانبی حق اولاد ۷ هزار و ۶۸۰ تومان، کمک هزینه مسر متکفل فرزند ۱۷ هزار و ۴۹۹ تومان، کمک هزینه مسکن ۱۶ هزار و ۵۰۰ تومان و بن معیشت مستمری‌بگیران نیز به ۳۸ هزار و ۵۰۰ تومان افزایش یافته است.

«کسب و کار» گزارش می‌دهد

سهم اقتصاد در کاهش بزهکاری



در حالیست که مسئولیت‌های اقتصادهای کشور در این باره کمتر از نیروی انتظامی نیست. گرچه مساله از نظر جناحی بودن در حیطه فعالیت نیروی انتظامی است اما ریشه‌های آن سر از جای دیگری در می‌آورد. از طرفی کاهش تمایل جامعه به مساله جرم و زورگیری با کاهش اجباری آن فاصله زیادی دارد و اثرات هر یک نیز متفاوت خواهد بود.

❖ خطر تباطی جرم با مسائل اقتصادی

محمود نثاری حقیقی‌فرد، معاون سابق وزارت کار، تعاون و رفاه اجتماعی در رابطه با سهم اقتصاد در جرم زورگیری به «کسب و کار» می‌گوید: وزارت کار یا نهادهای اقتصادی می‌توانند با توزیع پرسشنامه یا انجام تحقیقی‌هایی در رابطه با جرمی چون زورگیری ریشه‌های اقتصادی آن را بیابند و سپس برای حل آن اقدام کنند اما در هر صورت تجربه نشان می‌دهد یک خط ارتباطی مستقیم و متعادلی میان کاهش جرم با کاهش مشکلات اقتصادی وجود دارد.

زیر ۳۰ سال در کشور است و در این میان جوانان رده‌های سنی ۲۰ تا ۲۴ سال، بالاترین میزان بیکاری به میزان ۲۸٫۷ درصد را تجربه می‌کنند. بنابراین جوانان به عنوان رکن مهم جامعه در پیشبرد اهداف اقتصادی هم در صد بالایی از جرائم را مرتکب می‌شوند و هم مشکلات بزرگی چون بیکاری را تجربه می‌کنند. در واقع گره خوردن فقر، بیکاری، مشکلات خانوادگی و... با زندگی نیروی جوان منجر شده جوانان عمده قربانیان بحران‌های اقتصادی کشور باشند. مساله و چالش اساسی این است: حل معضل بیکاری و مشکلات اقتصادی جوانان تا چه اندازه به کاهش جرائم آنها خواهد انجامید؟ کم‌سن‌وسال بودن مرتکبان جرم بزرگی چون زورگیری و زنه مسئولیت کدام نهادها را سنگین‌تر می‌کند؟ بررسی مساله زورگیری نشان می‌دهد در بسیاری از مواقع در مواجهه با زورگیران و کاهش درصد جرم زورگیری پای نیروی انتظامی و قوه قضائیه در میان است. بسیاری از آمارها مبنی بر کاهش درصد زورگیری نیز از سوی این نهادها اعلام می‌شود. این

کارشناسان می‌گویند اقتصاد حدود ۸۰ تا ۸۵ درصد در کاهش بزهکاری نقش دارد. گذشت زمان و نوشدن وسایل و ابزار زندگی بشر و همچنین ایده و نگرش انسان‌ها در نوع جرم و جنایات آنها نیز

تغییراتی ایجاد کرده است که می‌توان از آنها به جرم‌های مدرن یاد کرد. نمونه این گفته جرمی است به نام زورگیری یا همان سرقت همراه با آزار و اذیت که امروزه می‌توان از آن به دزدی مدرن تعبیر کرد. زورگیران به جای ربودن و دزدیدن اموال انسان‌ها به روش‌های گذشته یعنی وارد شدن به منزل شخصی افراد، یا ربودن وسایل آنها با حقه و نیرنگ، به دزدیدن اموال مردم در ملاء عام یا استفاده از تهدید، خشونت و زور اقدام می‌کنند که گاهی بعضی از آنها برای تحقق این تهدیدهای خود از سلاح سرد یا آتشین نیز استفاده می‌کنند.

البته ناگفته نماند ابعاد منفی زورگیری بسیار بزرگ‌تر و دامنه‌دارتر از دزدی است. ایجاد رعب و وحشت در میان مردم و به خطر انداختن جان آنها یا آزار و اذیت آنها، از جمله کارهایی هستند که توسط زورگیران انجام می‌شود. تکرار این نوع جرائم در جامعه مهم‌ترین رکن اجتماعی و نیاز مردم یعنی امنیت را به خطر می‌اندازد. از اینرو مسئولان نیز دامنه دید گسترده‌تری نسبت به این موضوع دارند و مجازاتی که برای آن در نظر می‌گیرند، هرگز مشابه مجازات یک دزد نیست و در بسیاری از مواقع مقابله قانون با زورگیری به قیمت جان فرد زورگیر یعنی اعدام تمام می‌شود. برای مثال افزایش آمار زورگیری در سال ۹۲ منجر شد مسئولان امور قضائیه با صدور حکم اعدام برای چند زورگیر از تعداد زورگیران که در آن زمان به‌طور روزانه به ۲۰ نفر می‌رسید، بکاهند. پس از آن به گفته مسئولان امور انتظامی این امر اثربخش بود و توانست تا ۵۰ درصد از تعداد زورگیران را کاهش دهد.

گرچه برای بررسی مساله زورگیری بیش از هر چیز به تحلیل‌های جامعه‌شناسی نیاز داریم اما بررسی اقتصادی این موضوع اهمیت بسیاری دارد، به طوری که عوامل اقتصادی نقش بسیار مهم و پررنگی در رواج اینگونه جرائم داشته و نمونه آن بالا رفتن آمار زورگیری در سال ۹۲ بود که کارشناسان علت عمده آن را افزایش‌های اقتصادی ذکر می‌کنند.

بر اساس آنچه که ماوران نیروی انتظامی می‌گویند، میانگین سنی بسیاری از زورگیران ۱۸ تا ۲۴ سال است. از طرفی براساس آمارهای سال گذشته بیشترین بیکاری مربوط به گروه‌های سنی

نامه به سردبیر

روزنامه «کسب و کار» جهت طرح مسائل و مشکلات خوانندگان محترم، ستونی را با عنوان نامه به سردبیر راه اندازی کرده است. از این رو شما خواننده محترم می‌توانید از طریق ارسال نامه به پست الکترونیکی newskasbokar@gmail.com صدای خود را به گوش مسئولان برسانید.

یادداشت مدیر

خطاهای خودارزیابی کارکنان



ارزیابی عملکرد یکی از وظایف مدیران است تا هم بتوانند نظارت بهتری بر کارکنان شان داشته باشند و هم زمینه رشد و توسعه آنان را فراهم کنند و البته یکی از سخت‌ترین کارهای مدیران نیز محسوب می‌شود.

در این راستا، برخی مدیران از کارکنان شان می‌خواهند که خودشان را ارزیابی کنند - یعنی خودارزیابی کنند - تا مدیر بر مبنای نظرات خود کارمند، نکات مورد نظر خود را ارائه کند و به ارزیابی بپردازد. این کار در وهله اول خیلی خوب و منطقی به نظر می‌رسد، اما تحقیقات نشان می‌دهد که همبستگی بین نتایج خودارزیابی کارکنان و عملکرد آنان صفر است و این دو هیچ ارتباط منطقی با هم ندارند. مهم‌ترین مشکل، خطاهایی است که کارکنان در ارزیابی خود دچار آن می‌شوند. مثلا یکی از این خطاها، خطای میل به وسط است و کارکنان، زمانی که عملکردشان از نظر خودشان خوب است، در خودارزیابی خود را متوسط ارزیابی می‌کنند و نیز کارکنانی که عملکردشان ضعیف است باز هم عملکرد خودشان را متوسط ارزیابی می‌کنند و این داده‌های خودارزیابی می‌تواند مدیر را دچار خطا کند. در کنار این موضوع یک خطای جالب دیگر که شاید کمتر به گوش رسیده باشد، خطای جذابیت (attractiveness effect) است. کارکنانی که خود را خوش تیپ‌تر از بقیه می‌دانند - فارغ از اینکه آقا یا خانم باشند - عملکرد خود را بهتر ارزیابی می‌کنند و برعکس. این خطا درباره مدیران هم وجود دارد و کارکنانی که به نظرشان خوش تیپ‌تر هستند را بهتر ارزیابی کرده و پاداش بیشتری به آنها پرداخت می‌کنند. حتی بر طبق تحقیقات کارکنانی که خوش تیپ‌تر هستند، حقوق بالاتری هم نسبت به سایر کارکنان دریافت می‌کنند.

مهارت

فریب خوردن از انتظارات مان

معمولا یکی از عوامل اصلی شکست‌های شخصی، حرفهای و سازمانی که نادیده گرفته می‌شود، این است که دنیای پیرامون ما تغییر می‌کند اما هنوز انتظار داریم که جهان به همان شکلی باشد که ما فکر می‌کنیم باید باشد و در نتیجه هیچ کاری نمی‌کنیم.

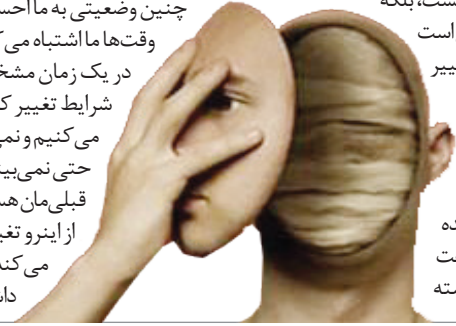
در سطح فردی چالش برانگیزترین کار، تغییر دادن خود نیست، بلکه سخت‌ترین بخش کار تغییر نگرش دیگران نسبت به خودمان است زیرا وقتی انسان‌ها یک عقیده را شکل می‌دهند، در برابر تغییر آن مقاومت می‌کنند.

امروز دایره‌المعارف بریتانیکا که در ۲۰۰ سال گذشته همواره جزو پر فروش‌ترین کتاب‌ها بوده، توسط رسانه‌های دیجیتال مورد هجوم واقع شده است و احتمالا نمی‌تواند خود را باز یابی کند. شرکت کداک که از ۱۸۸۸ تاکنون فروشنده موفق بوده است، نمی‌توانست حتی تصور کند که با چه سرعت و شدتی توسط رقبای جدید دنیای دیجیتال پشت سر گذاشته

شود. خوب چرا ما در دام فریب خوردن توسط انتظارات مان می‌افتیم؟ بر اساس تجربه‌های مان.

معمولا انتظارات ما از واقعیت درست هستند: در بهار، هوا گرم‌تر است، انسان‌ها معمولاً کمالات تغییر نمی‌کنند و یک محصول یا ۲۰۰ سال سابقه موفق، در هر حال ۲۰۰ سال سابقه موفق پشت سرش دارد؛ این وضعیت تا حدودی ثابت است.

چنین وضعیتی به ما احساس خوب امنیت و بر حق بودن می‌دهد اما بعضی وقت‌ها ما اشتباه می‌کنیم؛ البته احتمالا نه در اغلب مواقع. ممکن است در یک زمان مشخص ما درست فکر و عمل می‌کردیم اما پس از آن شرایط تغییر کرده باشند. در نتیجه امروز احتمالا ما داریم اشتباه می‌کنیم و نمی‌خواهیم هم بدانیم که چنین است. ما آن اشتباه را حتی نمی‌بینیم. زیرا سرگرم یافتن شواهدی برای تایید ایده‌های قبلی مان هستیم. از اینرو تغییر شرایط و دگرگونی اوضاع دنیای امروز ایجاب می‌کند که فریب انتظارات گذشته‌ای که از واقعیت داشتیم را نخوریم.



تبلیغات خلاق

موفقیت

۵۰ سال تا نخستین نقاشی

برای اینکه متوجه بشوید به چه کاری علاقه دارید، برای اینکه متوجه بشوید در چه کاری عالی هستید، چند سال از عمرتان باید بگذرد؟ ۲۵ سال؟ ۳۵ سال؟ ۴۰ سال؟ یا ۵۰ سال؟ در گروه نقاشان، عده‌ای هستند که به عنوان نقاش خودآموخته شناخته می‌شوند و در واقع این گروه از افراد بدون آموزش خاصی و بر اساس توانایی‌های ذاتی به نقاشی می‌پردازند و البته از سطح یک نقاش عادی بالاتر می‌روند. اگر سر تختی از این دسته از نقاش‌هاست که در سن ۵۰ سالگی به نقاشی روی آورد. جالب است که بدانید ایشان تا رسیدن به این سن هرگز دست به قلم نبرده بود و یک زندگی عادی و سنتی را ادامه می‌داد. یک روز نوه ایشان درخواست کشیدن نقاشی از مادر بزرگش می‌کند و همین اتفاق باعث می‌شود تا ایشان متوجه بشود که به نقاشی علاقه دارد. او از سال ۷۹ تاکنون در حال کشیدن نقاشی و برگزاری نمایشگاه است. همواره با افرادی مواجه می‌شوم که رشته تحصیلی شان با علاقه‌شان متفاوت بوده یا اینکه در تصمیم‌گیری برای انتخاب مسیر شغلی خود مشکل دارند. باید شرایط جامعه را در نظر گرفت یا علاقه‌های شخصی را؟ باید به کسب درآمد فکر کرد یا به کاری که علاقه داریم انجام دهیم؟

به نظرم برای بسیاری از آدم‌ها دو اتفاق می‌افتد: یا علاقی و توانایی‌های خود را کشف می‌کنند و مبنای زندگی‌شان را بر آن اساس شکل می‌دهند، یا تسلیم شرایط خارجی می‌شوند و مسیری را می‌روند که احساسی به آن ندارند. دسته اول حداقل احساس شادی و رضایت از تصمیم خود خواهند داشت؛ اما ممکن است برای دسته دوم بعد از مدتی فقط حسرت راه‌های نرفته و کارهای نکرده باقی بماند.

افراد موفق بر اساس علاقی و توانایی‌های خود زندگی و کار می‌کنند. حالا شما برای کشف علاقی و توانایی‌های خود چقدر زمان لازم دارید؟

در مصاحبه شغلی باید راست‌گویی یا نه؟

می‌کنم، هر چند می‌دانم بهترین راه‌حل اینه که کارها رو به بخش‌های کوچک‌تر تقسیم کنم و هر بار رو یکی از اونا تمرکز کنم. اینو می‌دانم که وقتی این‌جوری با به موقعیت پراضطراب رویید و بشم، می‌تونم کارم رو بهتر انجام بدم و همیشه به قدم هم جلوتر باشم.»

۳. سوال‌های بیشتری بپرسید

فرضا وقتی می‌دانید مصاحبه‌گر دقیقا دنبال چه چیزی است، ممکن است در یک وضعیت «یا این یا آن» گیر کنید اما با پرسیدن چند سوال شفاف‌کننده، در حالی که همچنان در وضعیت مطلوب خود قرار دارید، می‌توانید صدقانه‌تر حرف‌تان را بزنید. همان مثال فضای اداری اشتراکی را در نظر بگیرید. فرض کنید دوست ندارد تمام مدت تنها کار کنید، پس می‌توانید اینگونه پاسخ دهید: «من از ارتباط با همکاران لذت می‌برم ولی وقتی واقعا به تمرکز نیاز دارم، ترجیح می‌دم مستقل کار کنم، تو به محیط آرام - می‌دانم اینجا شما به دفتر قشنگ و دلباز دارین - ولی آیا فضای آرومی وجود داره که کارمندا بتوانن برای اینکه حواس‌شون پرت نشه برن اونجا؟» در این صورت در عین صادق بودن، انعطاف‌پذیری‌تان را نشان می‌دهید و از آن مهم‌تر، دارید سعی می‌کنید بفهمید این مقام مناسب شما هست یا نه. چون درست همانطور که شرکت شما را ارزیابی می‌کنند، شما نیز کسب و کار و فضای باز آن را ارزیابی می‌کنید. برای داشتن رضایت شغلی در آینده مهم است بدانید آیا آن مقام واقعا برای شما مناسب است یا نه، که این موضوع من را به ذکر نکته بعدی می‌کشاند.

۴. عوامل مانع پذیرش‌تان در مصاحبه را بشناسید

در پایان باید بدانید چه چیزی ممکن است مانع پذیرفته شدن‌تان بشود و به جای تمرکز بر شیوه پاسخ‌گویی مطلوب مصاحبه‌گر از این نکته استفاده کنید. مثلا اگر دوست ندارید شغل مسود نظر‌تان مستلزم تماس تلفنی با مشتری‌ها باشد، وقتی مصاحبه‌گر می‌پرسد: «با به مشتری عصبانی پشت تلفن چطور صحبت می‌کنید؟» این احتمالا نشان دهنده آن است که شما برای این پست مناسب نیستید. همچنین شاید خوب از عهده اضطراب‌تان بر نمی‌آید اما دارید روی آن کار می‌کنید و می‌دانید چالش برانگیزترین موقعیت‌های شغلی به‌هر حال تا حدودی اضطراب‌آور هستند. در چنین وضعیتی، حس‌وحالی که شما دارید شاید چندان هم مانع پذیرش‌تان نباشد، پس ارزشش را دارد پاسخی درخور بدهید که هم صادقانه باشد و هم خوشایند مصاحبه‌گر. قطعاً شما دوست دارید پاسخ‌تان برای مسئول خوشایند باشد اما از طرفی هم نمی‌خواهید شغلی را که دوست دارید با حيله و ترغیب به دست آورید. در عین صادق بودن - تعادل را حفظ کنید، در این صورت در مسیر موفقیت در شغلی که به‌بهترین نحو مناسب شماست، قدم خواهید برداشت.

منبع: بیزنس اینسایدر
ترجمه: بازده

وقت مصاحبه که می‌شود، کارجویان از احتمال مواجهه با پرسش‌های عجیب و غریب، مصاحبه‌گرهای کم‌تجربه، یا دیررسیدن به جلسه می‌ترسند اما عامل دلهره‌آور دیگری هم هست که به اندازه موارد ذکر شده عاجزکننده است؛ پرسشی می‌کنند و شما پاسخ را می‌دانید اما از طرفی هم می‌دانید این پاسخی نیست که مصاحبه‌گر می‌خواهد بشنود.

مثالی می‌زنم؛ سر ساعت مقرر حاضر می‌شوید و مسئول استخدام شما را از میان فضای اداری اشتراکی به اتاق کارش راهنمایی می‌کند. به شماره می‌کند و می‌پرسد: «خب، نظر تون راجع به فضای اداری اشتراکی چی هست؟»

پاسخ «درست» یعنی همانی که او می‌خواهد به‌وضوح از شما بشنود، این است: «به نظرم عالی هستن. من عاشق اینم که هرروز از صبح تا غروب با همکارهام ارتباط و همیاری داشته باشم.»

اما اگر پاسخی که واقعا درباره شما صادق است، خیلی متفاوت از این باشد چه؟ یعنی دوست داشته باشید مستقل کار کنید و ترجیح بدهید در یک دفتر آرام و خوب خلوت کنید و بدون وجود مداوم عوامل مخل روی کارتان تمرکز کنید.

قطعاً شما آن شغل را می‌خواهید اما از طرفی هم نمی‌خواهید دروغ بگویید

و خودتان را در موقعیتی قرار دهید که خیلی با حس و حال شما تناسب ندارد. برای آنکه حد و مرزها را بشناسید، نکته‌هایی را که ذکر می‌شود، به خاطر بسپارید:

۱. قبول کنید واقعا نمی‌توانید بفهمید مصاحبه‌گر دوست دارد چه چیزی بشنود

اگر کارجویان می‌دانستند مصاحبه‌گر آنها چه چیزی می‌خواهد بشنود، احتمالا کلسی از آنها به این پرسشی ناخوشایند که: «بزرگ‌ترین ضعف شما چیست؟» پاسخ نمی‌دادند: «کمال‌گرایی.» چون همانطور که مسئولان استخدام بعدا به شما خواهند گفت، این دقیقا همان چیزی است که دوست ندارند بشنوند. در بسیاری از موارد، مصاحبه‌گران دوست دارند درباره ضعف‌های‌تان صادق و روراست باشید. به‌آنها به دنبال تجربه‌ها و ویژگی‌های خاصی هستند اما از طرفی هم می‌خواهند مطمئن شوند شما یک آدم هستیند نه یک ربات. مثلا مسئول استخدامی که از شما می‌خواهد یکی از اشتباهات‌تان را بگوید در حقیقت می‌خواهد درباره خطای شما چیزی بشنود (و البته اینکه از آن خطا چه درسی آموخته‌اید)، نه اینکه بشنود شغلی داشته‌اید که به طرز اعجاب‌انگیزی در آن بی‌عیب و نقص عمل می‌کرده‌اید. شاید فکر کنید پاسخ‌تان صحیح



