

التوجيه المهني في المؤسسة

(Vocational guidance in the firm)

إن التوجيه المهني ليس مفيدا فقط للأفراد فقط ولكنه مفيد أيضا للمنشآت والمؤسسات التي يعملون فيها. فقد تعاني هذه المنشآت من خسائر كبيرة نتيجة كثرة تنقل العمال بين خطوط انتاجها او من منشآت لأخرى، وذلك لأن تعيين عامل جديد يحتاج الى مدة طويلة لتدريبه. وأن الاهتمام بالتوجيه المهني يؤدي الى خفض نسب تنقل العمال بين الاعمال والى وفر في النفقات التي تصرف في تعيين العمال وتدريبهم. فالتوجيه المهني إذن يؤدي الى تجنب الخسارة التي تتكبدها المنشآت الإنتاجية ويحقق وفرا اقتصاديا، إضافة لكونه يساعد على تحقيق التوازن بين العرض والطلب في مجال القوى العاملة من خلال إعادة توزيع العمال الفائضين عن حاجة العمل وإعادة تأهيلهم لضمان تكيفهم وتوافقهم مع أعمالهم الجديدة.

الفرق بين الاختيار والتوجيه المهني.

يقصد بالاختيار المهني انتقاء أصلح الأفراد وأكثرهم كفاءة من بين المتقدمين لعمل من الأعمال أو من بين المرشحين لمنصب شاغر. وهو يهدف إلى نفس الهدف الذي يهدف إليه التوجيه المهني. غير أن التوجيه يبدأ من الفرد والاختيار يبدأ من المهنة ويهتم بها في المقام الأول. والاختيار يهتم أصحاب الأعمال ويتصل بهم اتصالا مباشرا. والاختيار المهني هو عملية اقتصادية لأنه يهتم بانتقاء أصلح العناصر من بين المتقدمين للمهنة أو العمل أما التوجيه فهو عملية إنسانية لأنه يهتم بالفرد وتوجيهه إلى العمل المناسب.

ويتفق الاختيار مع التوجيه في خطواته والتي تتلخص في دراسة الفرد وما لديه من استعدادات نفسية وجسمية ودراسة العمل من الناحية الفنية والسيكولوجية وإعداد خطة لتدريب الفرد.

للاختيار المهني مجموعة من الفوائد الاجتماعية والاقتصادية تظهر في عرض الخسائر التي تتكبدها الشركة أو المصنع الذي أساء اختيار عماله وهي:

أ. العامل غير الكفاء أقل إنتاجاً من غيره كما وكيفاً وهذا الفرق في الإنتاج لا يرجع إلى الحماس أو الرغبة في العمل فقط، بل إلى فوارق حقيقية في القدرات والاستعدادات والذكاء.

ب. العامل غير الصالح يحتاج إلى فترة أطول من التدريب وبالتالي إلى نفقات أكثر وان كان التدريب الذي يتلقاه يتطلب مدة طويلة.

ج. العامل القاصر في إنتاجه يتقاضى أجراً أو يساوي العامل ذا الإنتاج الجيد. ومعنى ذلك خسارة مادية غير منظورة حيث تدفع المؤسسة الصناعية أجراً مقابل إنتاج أقل. كما أنه يؤدي إلى سخط العامل ذي الإنتاج الجيد.

د. العامل غير الكفاء يرتكب العديد من الأخطاء والزلات مما يؤدي إلى تلف في الآلات وتبذير واستخدام المواد الخام، هذا إلى جانب ما يتورط فيه من حوادث.

إن الاختيار المهني والتوجيه المهني هما عمليتان تدخلان تحت عملية المواءمة المهنية والملاءمة بين الفرد والعمل وهذه العملية من شأنها استثمار ما لدى الفرد من إمكانيات بقصد تحقيق صالح الفرد وصالح المجتمع.

يفصل بين مفهومي الاختيار المهني والتوجيه المهني حسب مجدي أحمد محمد عبد الله (2013)، وأن

كانا يتداخلان معا على اختيار سليم وتوجيه جيد وجوهر الفروق تتلخص فيما يلي:

الاختيار المهني: يهدف الاختيار الى اختيار أحسن الافراد لعمل معين بحيث يستطيع أن ينتج قدرا معيناً من الانتاج، مع بذل اقل قدر ممكن من الطاقة، بحيث لا يكون عرضة لسوء التوافق النفسي والمهني. التوجيه المهني: معناه البحث عن عمل أكثر ملاءمة لإمكانات الفرد، وهنا يبرز دور الاختصاصي النفسي المتخصص في التوجيه المهني وذلك لتوجيه الافراد الى الاعمال التي تكون أكثر ملاءمة لهم.

ويختلف الاختيار المهني عن التوجيه المهني من حيث أهدافهما المباشرة.

فبينما يهدف التوجيه المهني الى الكشف عن أحسن عمل يلائم شخصا معيناً.

يهدف الاختيار الى اختيار أحسن شخص لعمل معين.

التوجيه المهني يتناول فرداً واحداً وعدة اعمال ممكنة.

أما الاختيار المهني فيتناول عملاً واحداً يتقدم له أفراد كثيرون.

إن الاختيار المهني أقل صعوبة من التوجيه المهني، ولهذا يعد الاختيار المهني أكثر تقدماً من التوجيه

المهني، وقد استطاع علماء النفس ان يضعوا كثير من الاختبارات النفسية التي تمكن من الاختيار لبعض

المهن والاعمال، ولا شك ان التقدم في ميدان الاختيار المهني سيفيد كثيراً في تقدم الجهود التي تبذل في ميدان

التوجيه المهني، لأن الاختبارات النفسية للقدرات والاستعدادات والميول المهنية والتي تيسر عليه عملية

الاختيار المهني يمكن الاستفادة منها كذلك في عملية التوجيه المهني.

التوجيه المهني عملية مركبة تتشكل من سلسلة عمليات متصلة ومتكاملة يمكن تلخيصها بما يلي:

أ- اختيار المهنة على أساس ما لدى الفرد من قدرات وسمات واتجاهات وميول.

ب- الاعداد والتدريب على المهنة المختارة.

ج- الالتحاق بالمهنة.

د- التقدم والنجاح في المهنة.

وتقتضي عمليات التوجيه المهني توافر معلومات كافية عن الخصائص العامة التي ينبغي ان تتوفر عند الافراد الذين ينتمون لمهنة معينة ومراعاة الفروق الفردية التي تتطلبها عمليات التوجيه. ان دراسة الفروق الجسمية والنفسية والاجتماعية بين افراد الجماعة وتشخيص خصائصهم قد افاد مجالات التوجيه وحل المشكلات القائمة في مجال جماعات العمل والعمال.

يمكن تحديد ثلاثة مجالات أساسية للتوجيه المهني وهي:

1- اكتشاف قدرات الفرد وامكاناته ونواحي تفوقه والتعرف على خصائصه وسماته الشخصية.

2- دراسة أنواع المهن والاعمال السائدة في البيئة التي يعيش فيها الفرد وتحليل تلك المهن لمعرفة

أنواع الاستعدادات اللازمة لنجاحه فيها.

3- توجيه الفرد الى المهن المناسبة له ومتابعته في المهنة.

خطوات برامج التوجيه المهني:

هناك العديد من خطوات برامج التوجيه المهني لقد اختلفت حسب اختلاف وجهات نظر الباحثين

إلا أن لديها أهداف مشتركة.

ولهذا يمر التوجيه المهني بعدة خطوات يمكن الإشارة لها فيما يلي:

1-دراسة تحليلية شاملة للفرد: من حيث قدراته الجسمية والعقلية واستعداداته الحسية والحركية وسماته الأخلاقية وأسلوب حياته على أن تتمتع هذه الدراسة بالموضوعية، باستخدام الفنيات القياسية المقننة والمعالجات الكمية الدقيقة.

2-إجراء تحليلات دقيقة لجميع المهن: لمعرفة ما تتطلبه من واجبات ومسؤوليات ومؤهلات وقدرات واستعدادات، وأيضا الوقوف على مستوى الأجور والحوافز وفرص الترقى ومستوى الإصابة والبطالة والتورط في الحوادث.

3-وضع خطة للتدريب وتحديد طريقة للتوظيف ونظام التشغيل: هذا يشير الى ان عملية التوجيه عملية معقدة تحتاج الى تعاون الأطباء والأخصائيين والاجتماعيين والمهنيين والخدمة الاجتماعية، بحيث يعمل كل فريق على وضع برامج تدريبية ناجحة وطرق التوظيف التي تقي بحاجات الفرد والمجتمع.

يرى بعض الباحثين أن دراسة حالة الفرد بطريقة تحليلية شاملة، وهذه الدراسة يجب أن تبحث في إمكانيات الفرد الجسمانية والنفسية ودرجة ذكائه، وميوله ومستوى طموحه، وأسلوب حياته وطرق التي يستخدمها عند التعامل مع الآخرين ومن الجدير بالذكر هنا أن تقييم حالة الفرد من ناحية الصحة النفسية يجب ألا يكون أقل منه من ناحية الصحة الجسمانية، وذلك لأن سواء التوافق المهني، أي عجز الفرد عن الانسجام ظروف عمله، قد يكون سببه اضطراب في شخصية، ودراسة السابق الإشارة إليها يجب أن تكون دراسة علمية وموضوعية.

تحليل المهن المختلفة:

من نواحي عدة الفنية لمعرفة عملياتها وواجباتها أو حركية الأساسية، وما تتطلبه من مؤهلات وتدريب خاص ثم تحليلها من ناحية السيكولوجية لمعرفة ما تتطلبه من قدرات واستعدادات وسمات خاصة، وهذا إلى الإحاطة بالظروف الاقتصادية لكل مهنة، مستوى الأجور فيها وفروض الترقية. إعداد خطة متابعة لمعرفة مدى تكيف العامل مع مهنته، ما هي المهارات اللازمة للترقية وغير ذلك.

خطوات الاختيار والتوجيه المهني:

هناك من الباحثين من مزج في تنظيره بين خطوات الاختيار والتوجيه المهني لهذا سوف نعرض تصور واحد بحيث يقتضي حسب مجدي أحمد محمد عبد الله (2013) كل من الاختيار المهني والتوجيه المهني القيام بالخطوات الآتية:

أولاً: تحليل العمل لمعرفة خصائصه ومستلزماته، وهذا يلاحظ أن الأعمال تختلف جذرياً فيما تتطلبه من مواصفات خاصة لأدائها، في هذه الخطوة يتم تحليل العمل بواسطة موظفي العلاقات الصناعية ومهندسي الكفاية الانتاجية بالشركة، وذلك لمعرفة ما يتطلبه هذا العمل أو غيره من الأعمال من مواصفات يتم البحث عنها لدى المتقدم لشغلها.

ثانياً: تحليل ما ينتظم شخصية الفرد (العامل) لمعرفة خصائصه وتحديد استعداداته وقدراته وميوله المهنية، وذلك باستخدام الاختبارات النفسية المناسبة والتي تكفل قياس هذه الخصائص بدرجة من الدقة، ويقوم بهذه المهمة الاخصائي النفسي الصناعي الذي يوجد في الشركة المتقدم لها العامل.

ثالثاً: يتم الملاءمة بين ما ينتظم شخصية العامل من امكانيات وخصائص مختلفة ومواصفات العمل ومقتضياته، بحيث يراعى في الاختيار المهني أن يوضع الفرد المناسب في العمل الذي يكون أكثر ملاءمة

له، مما يحقق لهذا العامل التوفيق في هذا العمل وعدم الاخفاق مما ينعكس بالضرورة على صحته النفسية والجسمية والعصبية، كما ينعكس بالضرورة على كفايته الانتاجية (كما وكيفا).

أولاً: تحليل الفرد (المرحلة الأولى):

ان مهمة اختيار العمال والموظفين اختيارا مناسباً، وذلك بمعرفة الخصائص الجسمية، والعقلية، والمزاجية، والمهنية للفرد الذي سيتم تشغيله في هذه المؤسسة، وذلك لتكييف مهنيًا على احسن وجه ممكن، ويلاحظ ان هذه المهمة تهتم بالعناصر الاساسية للشخص، خاصة ما يتعلق منها بالاستعدادات والميول المهنية اللازمة لأداء هذا العمل، ويجرى هذا الاختيار بطريقة بسيطة باستخدام اختبارات نفسية ذات دقة عالية في قياس ما تقيسه من امكانات وخصائص، بدرجة تسمح باستغلال سريع للنتائج التي يتم الحصول عليها، ويتحدد الاختيار في الاتجاهات الآتية:

أ-الصفات الشكلية الفسيولوجية: لا يقتصر الفحص الطبي على تمييز الحالات المرضية وابعاد غير اللاتقين بدنيا للعمل ولكن دور هذا الفحص يتعدى ذلك تحديده عدة دلائل شكلية فسيولوجية (حركية وديناميكية وحسية) تهتم ادارة المصنع عند تشغيل العمال، خاصة في بعض الصناعات التي يستلزم العمل بها توافر هذه الدلائل وذلك ضمانا لتكيف العامل في مهنته، وخاصة في الناحية الجسمية.

ب - الصفات العقلية: اثبتت الدراسات والبحوث التي اجريت في المجال المهني والصناعي تحديدا ان سلامة الاداء المهني داخل المصنع، وسير العمليات الصناعية بالمعدلات المطلوبة ذات علاقة مباشرة بالمستوى العقلي للعاملين فيها، كما يتضمن الالتحاق بالعمل في مهن معينة تحصيل معلومات جديدة (فنية وتقنية) عن هذه العمليات، وبالتالي ضرورة توافر قدرة على التحصيل أو التعلم أو الاكتساب، ونحن نعلم

ان القدرة على التحصيل والتعلم او الاكتساب، تعد مظهرا من مظاهر الذكاء ويتوقف عليه الى حد كبير،
ولذلك تستخدم اختبارات منها:

أ – اختبارات الذكاء العام

ب – اختبارات القدرات العقلية ذات الصلة

ج – اختبارات الاستعدادات والميول المهنية مثل اختبار الاستعداد الميكانيكي او غيره.

ج – الاستعدادات والميول المهنية المتطلبة للمهنة: لاختبارات الاستعدادات والميول المهنية قيمة عالية في تصنيف العمال الى مهن معينة، كما انها تعطي القدرة على التنبؤ بصلاحية العامل لمرحلة الاعداد والتدريب المهني.

المرحلة الثانية من الاختيار والتوجيه المهني:

تعتمد المرحلة الثانية في برنامج الاختيار والتوجيه المهني للعمال المتقدمين لشغل مهن او مهن او وظائف معينة على المقابلة (Interview) وتقوم عادة على محادثة قصيرة مع الافراد، يجريها أحد اخصائي علم النفس او أحد موظفي ادارتي العلاقات الصناعية او الكفاية الانتاجية، ويمكن إجمالي اغراض هذه المقابلة في النقاط الاتية:

اولا: تسمح هذه المقابلة بتلافي عدم الدقة في اجابات العامل عند استثناءه للالتحاق بالعمل، كما ان التخصصات المهنية كثيرا ما تنطوي على خصائص معينة يجب توضيحها للعامل قبل شغله لهذه المهنة او الوظيفة والاستبصار بما لدى العامل من معرفة بها.

ثانيا: ضم كل المعلومات التي يحصل عليها المتقدم بالعمل نحو مرحلة جديدة من التوجيه المهني ويجد الاخصائي النفسي المكلف بالمقابلة للمعلومات الاتية لديه:

- بيانات متعددة تظهر من استفتاء دخول المهنة

- الخصائص الشكلية الفسيولوجية-كما بينها الفحص الطبي

- حاجاته ورغبته وكلامه عن نفسه، وما ينتظم شخصيته من امكانات متعددة عقلية، مزاجية،

مهنية، وحركية.

_ اوجه النقص والحاجة الى الايدي العاملة في هذه المهنة او غيرها، مع التقييد بالتعيين في محافظته

او اقليمه.

وعليه يتم التوفيق بين وجهات النظر المختلفة دون تفضيل لأي من هذه العوامل، ثم يقدم عن

الفرد (تقريبا) قد لا يكون له صفة البث القاطع، وقد يوجه الفرد الى نمط جديد من الفحص النفسي أكثر

اتساعا ودقة (وذلك في حالات معينة).

لا يكون دور المقابلة المتعمقة للعمال المتقدمين لشغل مهنة او وظيفة تخصصية معينة استخراج

نتائج خاصة بسلوك الفرد ككل موضوع الفحص، ولا التحكم في مستقبله المهني على اساس هذه المعلومات،

وانما يقوم دور المقابلة على الاقتراح في نطاق الحقائق المقبولة التي يجب التحقق منها.

وبهذا نكتفي من التطرق للتوجيه المهني في المؤسسة.