

Hoạch định nghề nghiệp cá nhân

Hoạch định nghề nghiệp bắt đầu với việc thấu hiểu chính bản thân họ. Một người khi ở trong một vị trí cụ thể phải thiết lập những mục tiêu nghề nghiệp cụ thể và xác định cách thức để đạt mục tiêu đó.

Thủ tục này được xem như là cách tự đánh giá. Bất cứ một đặc tính nào có thể ảnh hưởng đến việc hoàn thành công việc trong tương lai đều được cân nhắc. Một bản tự đánh giá cụ thể sẽ giúp cho mỗi cá nhân tránh được những sai lầm phạm phải trong việc thăng tiến nghề nghiệp. Thông thường (đặc biệt trong kỷ nguyên mà tỷ lệ thất nghiệp cao) một cá nhân phải chấp nhận công việc mà không cần cân nhắc liệu công việc đó có phù hợp với những sở thích và khả năng của mình hay không, một sự tiếp nhận mà có thể là kết quả của sự thất bại. (Một cách lý tưởng, một người phải đợi cho đến khi có một công việc phù hợp thậm chí công việc đó có mức lương thấp hơn. Nếu không có sự lựa chọn mà buộc phải chấp nhận công việc không phù hợp, họ sẽ tiếp tục đợi chờ cho một sự lựa chọn khác). Thông qua bản tự đánh giá sẽ giúp đỡ các cá nhân trong việc hòa hợp giữa những phẩm chất của cá nhân và những mục tiêu với công việc thích hợp hoặc chuyên môn. Một vài công cụ hữu ích bao gồm Bảng cân đối giữa mặt mạnh và yếu và Cuộc điều tra về sở thích.

Bảng cân đối giữa mặt mạnh và yếu

Thủ tục tự đánh giá cá nhân sẽ trợ giúp mỗi cá nhân nhận thức những điểm mạnh và yếu của họ gọi là bảng cân đối mặt mạnh và yếu. Người nhân công hiểu những điểm mạnh của họ có thể tận dụng chúng một cách tối đa, trong khi tránh những vị trí làm việc nằm trong vùng điểm yếu của họ. Hơn thế nữa, thông qua việc nhận thức được điểm yếu của mình, họ có thể ở trong những vị trí tốt hơn để vượt qua chúng.

Để sử dụng bản trên, mỗi cá nhân phải liệt kê những điểm mạnh và yếu mà họ chấp nhận chúng. Những điểm này là rất quan trọng bởi vì tầm quan trọng của việc tự hình dung sẽ tác động trực tiếp tới hành vi. Vì vậy, một người tin rằng anh hay cô ấy tạo ra ấn tượng ban đầu xấu khi gặp gỡ mọi người có thể sẽ tạo ra ấn tượng xấu. Sự nhận thức về mặt yếu hay mạnh thường trở thành lời tiên tri cho việc tự hoàn thành công việc.

Bảng cân đối được chia ra làm hai cột: một bên để liệt kê những mặt mạnh và bên kia là những mặt yếu

MẶT MẠNH	MẶT YẾU
- Làm việc hòa đồng với mọi người.	- Không thích người giám sát cứng nhắc.
- Thích được giao nhiệm vụ và hoàn thành nó	- Không dễ kết bạn với những người cấp trên.

theo cách riêng của mình. - Là nhà quản trị tốt. - Lãnh đạo thông qua các biểu mẫu. - Mọi người kính trọng tôi như là người làm việc công bằng và nhiệt tình. - Có sức khỏe tốt. - Thực hiện tốt chức năng của mình trong một môi trường năng động. - Có mối quan hệ thân thiện. - Cảm thấy hài lòng khi làm việc với những nhà kinh doanh ở cấp cao. - Thích làm việc như phong cách trong chính trị.(Điều này có thể là mặt yếu) - Hoàn thành công việc tốt khi nó được giải thích rõ ràng. - Tuồng tận trong việc tổ chức thời gian biểu của người khác. - Có thể khuyến khích và lôi kéo những người làm việc cho tôi. - Có tinh thần phóng khoáng- không e thẹn. - Quan tâm đến những người mà quan tâm đến tôi.	- Rất dễ bị căng thẳng thần kinh. - Thường xuyên nói những điều mà không cần nhận thấy có sự hài lòng hay không. - Không chịu đựng được vẻ bận rộn khi không có công việc nào được hoàn tất. - Không chấp nhận việc ngồi ì trên ghế trong suốt thời gian. - Dễ bị kích động với môi trường làm việc không thân thiện. - Có rất ít bạn thân thực sự. - Không phải là người tuân thủ nhưng biểu hiện lại ngược lại. - Nhiều người nhìn tôi như là người hay thay đổi, không kiên định. Có lẽ là vậy nhưng tôi tin là không. - Hay xa rời. - Không giỏi hoạch định ngắn hạn nhưng dài hạn thì tốt hơn. - Không kiên nhẫn- muốn mọi việc phải nhanh chóng. - Không thích phải quá chi tiết.
--	--

Bảng cân đối sẽ không cung cấp tất cả các câu trả lời, nhưng nhiều người có thể thấu hiểu chính họ hơn thông qua việc hoàn tất bản này.

Một phương pháp tự vấn cá nhân khác cũng rất hữu ích. Một tác giả đã sáng tạo ra một phương pháp phân tích con người gọi là DATA cho những ước muốn, khả năng, khí chất và tính tình, và tài sản) mà ông gợi ý rằng có thể được sử dụng hữu hiệu trong việc chọn lựa nghề nghiệp thích hợp với từng cá nhân. Trong quá trình nghiên cứu và tham khảo các cuốn sách về quản trị nghề nghiệp, Ray Brillinger nhận thấy các tác giả đều đồng tình 6 điểm chính yếu sau đây:

Thời đại nghề nghiệp của chỉ một người sử dụng lao động đã qua cho hầu hết mọi người.

Một cách chính thức mọi người phải học cách thực hiện nhóm tự quản và hệ thống, mạng lưới thay cho ông chủ truyền thống.

Hoạch định nghề nghiệp phải là tiên phong, năng động (có gắng dự đoán được những sự kiện tương lai), không phải là thụ động (chờ đợi các diễn biến xảy ra rồi mới hành động).

Tính linh hoạt, khả năng thích nghi, và học tập suốt đời là chìa khóa của thành công nghề nghiệp.

Tất cả mọi công việc đều phải được cải tiến và xác định rõ ràng.

Thành công là có thể, nhưng phương pháp nên thay đổi.

Cuộc khảo cứu về những điều thích và không thích

Một cá nhân cũng nên xem xét những điều thích và không thích như là một phần của tự đánh giá cá nhân. Những điều thích và không thích mọi người nhận thấy những giới hạn của chính họ. Một vài người không sẵn sàng sống trong những vùng chính yếu của đất nước; một vài số khác thì không thích đi du lịch trong những ngày phép... Nhận thấy những giới hạn của chính bản thân trước khi nó gia tăng có thể giảm thiểu những rắc rối nảy sinh cho nghề nghiệp trong tương lai.

Một số người thích làm việc cho những tổ chức lớn mà họ biết rõ về sản phẩm. Một số khác lại thích làm trong các tổ chức nhỏ, tin rằng cơ hội nghề nghiệp cho sự thăng chức sẽ dễ dàng hơn hoặc là môi trường làm việc thích hợp và thân thiện hơn. Tất cả sự tham khảo mà ảnh hưởng đến việc lựa chọn nghề nghiệp và việc thực hiện đều được liệt kê trong bản:

NHỮNG ĐIỂM THÍCH	NHỮNG ĐIỂM KHÔNG THÍCH
- Thích đi du lịch. - Thích sống ở Miền Đông. - Thích trở thành ông chủ. - Thích sống ở những thành phố vừa. - Thích xem bóng đá và bóng chày. - Thích chơi quần vợt.	- Không muốn làm việc cho các hãng lớn. - Không thích làm việc trong thành phố lớn. - Không thích làm việc bàn giấy cả ngày. - Không thích ăn mặc phù hợp trong tất cả thời gian.

Như là công cụ của tự đánh giá, bản khảo sát giúp cho các cá nhân thấu hiểu những động lực nghề nghiệp cá nhân, thiết lập các giai đoạn để đạt được nghề quản trị, tìm kiếm những trợ giúp về kỹ thuật, hoặc thậm chí hoạch định trước một ngành kinh doanh cho riêng mình. Ví dụ, một người với ít ước muốn cho trách nhiệm quản trị, thì không nên tham gia vào khóa đào tạo quản trị...

Một cá nhân biết rõ về mình sẽ dễ dàng hoạch định nghề nghiệp cá nhân thành công hơn. Tuy nhiên có không ít người lựa chọn nghề nghiệp kém khôn ngoan, họ chỉ dựa vào những cơ hội hiện thời, ước muốn của người khác...

Thông qua các công cụ và phương pháp trên, mỗi cá nhân sẽ lựa chọn cho mình một nghề nghiệp phù hợp và các bước để đạt được mục tiêu đã đề ra.

Tìm hiểu nghề nghiệp

Sau khi tìm hiểu về các năng lực nghề nghiệp cá nhân, bước tiếp theo trong quá trình định hướng phát triển nghề nghiệp là nghiên cứu tìm hiểu về nghề nghiệp. Công việc này sẽ rất đơn giản nếu đã có sẵn các cuốn sách kiểu “Từ điển danh mục ngành nghề” hoặc “Sổ tay tra cứu nghề nghiệp”. Nhưng cuốn sách này sẽ giới thiệu đầy đủ và chi tiết về các loại hình ngành nghề, mỗi ngành nghề đều chỉ rõ trách nhiệm, chức năng quyền hành, điều kiện làm việc... cũng như các yêu cầu cần thiết đối với các nhân viên thực hiện công việc. Tuy nhiên, nếu không có các cuốn sách cẩm nang nghề nghiệp đó, việc tìm hiểu về các công việc và ngành nghề sẽ rất khó khăn, phức tạp. Mỗi người sẽ phải tự tìm hiểu về nghề nghiệp thông qua sách báo, phim ảnh hoặc thông qua các thông báo tuyển dụng hoặc nhờ sự giúp đỡ của cơ quan dịch vụ lao động.



Thư viện Đề thi - Trắc nghiệm - Tài liệu học tập
miễn phí



vndoc