

"به نام خدا"

## جزوه درس کار راه شغلی

(رشته کامپیوتر)

مدرس: یاسمن مدرسی

دانشگاه فنی - حرفه ای دختران شهرستان شاهرود

منابع درسی پیشنهادی:

۱. مدیریت مسیر شغلی: ربه کاتی، رابرت هولدن
۲. مسیر شغلی، راه حل های حرفه ای برای پالاش های روزانه: دانشگاه هاروارد، جیمز

والدروپ و تیموتی باتلر

۳. کتاب مسیر شغلی خود را شکل دهید: جیمز والدروپ و تیموتی باتلر.

## مسیر شغلی چیست؟

مسیر شغلی عبارت است از توالی شغل‌هایی که برنامه شغلی شما را در طولانی مدت می‌سازند. ممکن است مسیر شغلی و برنامه شغلی، برای شما مشابه هم به نظر بیایند، اما در واقعیت این طور نیست. برنامه شغلی شامل اهداف کوتاه مدت و بلند مدتی است که به شغلی ایده‌آل می‌انجامد، این در حالی است که مسیر شغلی به طور اختصاصی، به شغل‌هایی می‌پردازد که هر فرد را به سمت اهدافش می‌برد. مفهوم دیگری که می‌توان در این حوزه مورد توجه قرار داد، نردبان شغلی است. اگر برای تک‌تک همکاران خود نردبان شغلی در سازمان در نظر بگیریم، می‌توانیم به خوبی برای موقعیت‌ها و وظایف سازمانی افراد در آینده آمادگی داشته باشیم. به این ترتیب هم نیروی انسانی و هم سازمان می‌توانند با شناخت، حوزه‌های مناسب خود را برای آینده آماده سازند. ساده‌ترین تعریفی که می‌شود برای مسیر شغلی ارائه داد را می‌توان این چنین در نظر گرفت: از اولین و پیش پا افتاده‌ترین شغلی که داشتید تا آخرین و پیچیده‌ترین شغل شما قبل از دوران بازنشستگی. حال که تعریف و تفهیم مناسبی از مسیر شغلی ارائه دادیم، وقت آن رسیده تا جزئیات بیشتری از مسیر شغلی بگوئیم و به لیستی از مثال‌ها بپردازیم.

مسیر شغلی چه چیزهایی را شامل می‌شود؟

در واقع مسیر شغلی، شامل تمام شغل‌هایی می‌شود که شما نیاز دارید در آن‌ها فعالیت کنید تا در نهایت به شغل مورد نظر خود برسید. حتماً لازم نیست که مسیر شغلی ما با استفاده از نردبان شغلی و رو به بالا باشد؛ شاید بعضی اوقات مجبور به درجا زدن یا حتی پس‌رفت کردن هم باشیم. علاوه بر این، نیاز نیست که مسیر شغلی چارچوب زمانی خاصی برای خود داشته باشد.

تفکر سنتی بر این باور است که مسیر شغلی لزوماً باید رشد عمودی (طولی) یا همان پیشرفت به سطوح بالاتر باشد، اما تفکر جدید باور دارد که حرکت عرضی و افقی در یک موقعیت شغلی یا در صنایع مختلف نیز در چارچوب مسیر شغلی قرار می‌گیرد. مسیر شغلی هر فرد، ممکن است با فرد دیگر متفاوت باشد، زیرا مشخص نیست هر فرد تا چه میزان با اهدافش فاصله دارد و باید چه زمانی را طی کند تا به اهدافش برسد.

مقوله تغییر مرتب شغل در قلب مسیر شغلی است. به طور متوسط هر فرد ۱۰ تا ۱۵ بار در طول عمر خود شغلش را تغییر می‌دهد. در بعضی مواقع این تغییرات شامل تغییر صنعت و زمینه کاری هم می‌شود.

در بعضی مسیرهای شغلی فراز و نشیب‌هایی دیده می‌شود که گاهی این نشیب‌ها ارادی است و با اختیار کامل فرد صورت می‌گیرد. برای مثال فردی که سطح شغلی‌اش سطح میانی است، وقتی تصمیم می‌گیرد به صنعت و زمینه‌ای جدید تغییر شغل دهد، ناچار است تا چند سطح پایین‌تر بیاید یا حتی به عنوان مبتدی کار خود را آغاز کند تا بتواند آموزش و تجربه لازم را برای حرکت طولی در نردبان شغلی به دست آورد.

## مسیرهای شغلی درون سازمانی

مسیرهای شغلی در بعضی مواقع بخشی از فرآیندهای پیشرفت همکاران در سازمان است. در این صورت، هر فرد به همراه سرپرست خود، و نماینده دپارتمان منابع انسانی بر سر مسیر پیشرفت هر فرد در سازمان به بحث می‌نشینند.

این بخش به عنوان قسمتی از فرآیند تشویقی است؛ در این بخش، علایق، دانش، و مهارت‌های هر فرد در نظر گرفته می‌شود و طبق آن کارگاه‌های آموزشی برای وی در نظر گرفته می‌شود تا بتوان مکانیزم‌هایی برای کیفیت‌سنجی افراد و همین‌طور مهیاسازی آنان به منظور قرارگیری در مسیر شغلی به کار گرفته شود.

در بسیاری از موارد، هر فرد مسیر شغلی خود را شخصاً توسعه می‌دهد و کارفرما در آن مشارکتی ندارد. این افراد، در فرآیند شناسایی شغلی به طور مستقل و یا با کمک مشاور شرکت می‌کند.

چند مثال مناسب در رابطه با مسیر شغلی

در ادامه چندین مثال مناسب از مسیر شغلی در رشته‌ها و زمینه‌های مختلف شغلی می‌آوریم. به خاطر داشته باشید که بعضی از مسیرهای شغلی مستقیم هستند و مشاغل دقیقاً به ترتیب از پی یکدیگر می‌آیند و نردبان شغلی کاملاً مشخص است. دیگر مسیرهای شغلی معمولاً غیر مستقیم هستند و شامل کار کردن در صنایع مختلف یا شغل‌های مختلف می‌شوند.

حال برای درک بهتر چند مثال می‌آوریم:

مدیریت: دستیار مدیریت - دستیار اجرایی - مدیر دفتر

تبلیغات: هماهنگ‌کننده اجرایی تبلیغات - دستیار اجرایی تبلیغات - مدیر اجرایی پروژه - مدیر ارشد اجرایی پروژه

ارتباطات: دستیار روابط عمومی - نماینده روابط عمومی - دستیار مدیر روابط عمومی - مدیر ارتباطات

سرویس مشتریان / فروش: نماینده خدمات مشتریان - فروشنده داخلی - فروشنده خارجی - مدیر فروش ارشد - مدیر فروش منطقه‌ای

ویراست: دستیار ویراستاری - دستیار ویراستار - معاون ویراستار - ویراستار - ویراستار ارشد - مدیریت بخش ویراستاری

تحصیل: معلم - معلم ارشد - هماهنگ‌کننده برنامه آموزشی و طرح درس - معاون آموزشی مدیر

مهندسی: مهندس مبتدی - مهندس ارشد - مدیر پروژه - مهندس مشاور

کارآفرینی: فروشنده - مدیر فروش - صاحب کسب و کار

منابع انسانی: دستیار منابع انسانی - مصاحبه‌کننده - دستیار مدیریت مزایا و منافع - متخصص مدیریت مزایا و منافع  
معاون منابع انسانی مدیریت منابع انسانی

خرده فروشی: کارمند فروش - معاون مدیر - مدیر دپارتمان فروش - مدیر فروشگاه - مدیر منطقه‌ای

بازاریابی: فروشنده مدیریت - کارشناس ارشد مدیریت کسب و کار - دستیار مدیریت برند - مدیریت برند - مدیریت گروه مدیریت بازاریابی

### هوش چیست و انواع آن کدام است:

هوش: Intelligence/مجموعه‌ای از توانایی‌ها و ظرفیت‌های یادگیری، گرفتن آگاهی‌ها برای رویارویی با محیط یا اندیشیدن به صورت انتزاعی، توانایی فهمیدن یا مواجهه آگاهانه و فعال با موقعیت‌های تازه، نسبتاً تازه یا دشوار، آمادگی ذهن برای پردازش داده‌های حسی یا دریافت آگاهی از جهان پیرامون، یک استعداد کلی برای درک جهان، سازگاری که باید آن را در موقعیت‌های عینی، ملموس و عملی و در دنیای اجتماعی دید و کاربرد مهارت‌های لازم برای سازگاری با نیازهای فرهنگ و محیط فرد، درک موقعیت‌های جدید و بر خورد صحیح با موقعیت‌ها که با استفاده از آزمون‌های معتبر (آزمون‌های هوش)، از حالت کیفی به کمی تبدیل می‌شود.

به اعتقاد روان‌شناسان تربیتی، هوش کیفیتی است که سبب موفقیت تحصیلی می‌شود و از این رو یک نوع استعداد تحصیلی به شمار می‌رود. متداول‌ترین تعریف هوش «شایستگی و استعداد یادگیری افراد» است که در بیان روزمره، شخص با هوش با صفت‌هایی مانند دقیق، زیرک، تیزبین، برجسته، مستعد، مبتکر و مانند این‌ها توصیف و بر عکس شخص کم‌هوش؛ صفت‌هایی مانند کند، دیرآموز، کودن و غیره مشخص می‌شود.

توانایی ذهنی برای انجام هر نوع فعالیت منطقی، زیرکی، آگاهی، فراست، عقل فرد، فهم و شعور.

هوش انتزاعی مجرد: Abstract Intelligence/استعداد یا توانایی به کار بردن کلمات، مفاهیم انتزاعی و نشانه‌ها یا رموز و علائمی که شامل استعداد تعمیم مهارت در تفکر و بررسی و پرداختن به اوضاع تازه و امور لفظی می‌شود.

هوش بین فردی: Intelligence Interpersonal/توانایی همدلی، یعنی آگاهی، درک و ارزیابی احساسات دیگران. ارتباط بین فردی، به معنی ایجاد و حفظ روابط رضایت‌بخش دو طرفه، شامل ابراز و دریافت محبت است که هوش بین فردی بالاتر، مسئولیت‌پذیری اجتماعی بالاتر را هم به دنبال دارد.

هوش چندگانه: Multiple Intelligence/اشاره به هوش کلامی، فضایی، هنری، زبانی، وجودی-مذهبی، حسی، قدرتی، جسمانی، میان فردی، هوش طبیعت‌گرا، درون فردی، موسیقیایی و هوش ریاضی و منطقی است که توسط «هاوارد گاردنر» مطرح شده است.

هوش درون فردی: **Intelligence Intrapersonal**/توانایی تشخیص، درک و بیان احساسات، عقاید و افکار شخصی و دفاع از حقوق فردی، به روشی غیر مخرب و رها بودن از وابستگی هیجانی که خود آگاهی هیجانی (بازشناسی و فهم احساسات خود)، جرأت (ابراز احساسات، عقاید، تفکرات و دفاع از حقوق شخصی به شیوه‌ای سازنده)، خود تنظیمی (آگاهی، فهم، پذیرش و احترام به خویش)، خودشکوفایی (تحقق بخشیدن به استعدادها بالقوه خویشتن) و استقلال (خود فرمانی و خودکنترلی در تفکر و عمل شخص و رهایی از وابستگی هیجانی) را در بر می‌گیرد.

هوش سازمانی: **Organizational Intelligence OI**/توانایی کسب دانش و اطلاعات جامع از همه عواملی که بر سازمان تأثیر می‌گذارد. منظور از همه عوامل؛ یعنی اطلاعاتی که از مشتریان، ارباب‌رجوع، رقبای، محیط اقتصادی، محیط فرهنگی، فرآیندهای سازمانی (مالی، اداری، حفاظتی، تولیدی، منابع انسانی، بودجه و...) که تأثیر زیادی بر کیفیت تصمیمات مدیریتی در سازمان می‌گذارد. هوش سازمانی شما را برای تصمیم‌گیری در همه عوامل مؤثر بر سازمان و شرکت‌ها توانمند می‌سازد.

هوش معنوی: **Spiritual Intelligence SQ**/توانایی فرد در کسب باورها، عقاید، ارزش‌ها و هنجارها در فعالیت‌هایی که بر عهده می‌گیرد. به عبارتی، هوشی که به کارها و فعالیت‌های انسان معنا و مفهوم می‌بخشد و با استفاده از آن از ارزشمندی عملکردهایش آگاه می‌شود و در می‌یابد که کدام یک از اعمال و رفتارهایش از اعتبار بیشتری برخوردار است و کدام مسیر در زندگی او بالاتر و عالی است تا آن را الگو و اسوه زندگی خود سازد و به واسطه آن به سؤال‌های خود در ارتباط با مسائل اساسی زندگی پاسخ دهد و در زندگی خود تغییراتی ایجاد کند و با توجه به جایگاه، معنا و ارزش مشکلات، به حل آنها بپردازد.

هوش هیجانی: **Emotional Quotient EQ**/نوعی استعداد عاطفی و مجموعه‌ای از توانایی‌های شناختی، دریافت، درک، بیان و ارزیابی دقیق احساسات و هیجان‌ات و تنظیم آنها، به‌منظور رشد عقلانی و کسب احساساتی که تفکر را تسهیل می‌کند. به عبارت دیگر، نوعی هوش اجتماعی و مشتمل بر توانایی کنترل هیجان‌های خود و دیگران و تمایز بین آنها و استفاده از اطلاعات برای راهبرد تفکر و عمل است که متشکل از مؤلفه‌های درون فردی و میان فردی گردنر است.

هوش عاطفی و هوش احساسی

هوش‌بهر کلامی: **Verbal Intelligence**/یکی از معیارهای هوش که این معیار بر مبنای آزمون‌هایی قرار دارد که فقط توانایی‌های کلامی را ارزیابی می‌کند.

هوش‌بهر: **Intelligence Quotient IQ**/شاخص واحد روان‌شناختی که میزان هوش، تکامل ذهنی و جایگاه نسبی یک فرد در مقایسه با افراد دیگر گروه سنی خود را مشخص می‌کند. هر فرد دارای یک «سن زمانی» یا سن واقعی و یک «سن عقلی» است. سن عقلی هر فرد با متوسط توانایی‌های هوش افراد یک گروه سنی خاص برابر است. برای مثال اگر کودک شش ساله‌ای حداکثر از عهده پاسخ دادن به پرسش‌های آزمون بر آید که بیشتر کودکان پنج ساله قادر به گذراندن آن هستند. در این صورت سن عقلی وی پنج سال و اگر به سؤالات هفت ساله پاسخ دهد سن عملی او هفت سال است. هوش‌بهر یک کودک سرآمد در آزمون استنفورد-بینه بالاتر از ۱۳۲ است.

هوش بهر (بهره هوشی) از تقسیم سن عقلی، به سن تقویمی، به ماه، ضرب در صد به دست می آید.

اجازه دهید در این بخش از جزوه، نکات جالب از هر کدام از ۹ نوع هوش را بررسی کنیم و سعی کنیم بفهمیم که شما در کدامیک از آنها بهترین هستید .

## 1. هوش انسانی منطقی - ریاضی:

معمولاً یکی از آشکارترین مقیاس هایی که در تعیین اینکه آیا فرد باهوشی هستید، توانایی منطقی شما برای حل مسائل ریاضی است. این نوع اطلاعات در این رده قرار می گیرد .

این نوع از اطلاعات استدلال استقرایی و توانایی محاسبه را شرح می دهد، به طوری که هر کسی که صاحب آن باشد می تواند به طور مفهومی و انتزاعی فکر کند.

در هر وضعیت خاص، تشخیص گرایش ها و الگوها و درک روابط بسیار ساده است. شکل و ترتیب توالی را تا حد زیادی در فرایندهای فکری خود انتخاب کنید .

اگر این ویژگی ها را داشته باشید، هوش منطقی و ریاضی بالایی دارید:

\_ شما در کار با اعداد و انجام کارهای مختلفی که شامل ویژگی های کمی چیزها هستند، مانند ریاضی و مسائل ریاضی، خوب هستید .

\_ از انجام آزمایش ها و انجام تحقیقات در جهت اثبات فرضیه ها لذت می برید .

\_ از بازی کردن با منطق و بازی های استراتژی لذت می برید و این کار را اغلب برای بهبود هوشتان انجام می دهید .

\_ از چالش کشف رمز و معما لذت می برید .

\_ کنجکاوی شما باعث می شود که سوالات عمیق و کیهانی برسید .

\*سبک یادگیری برای افراد دارای هوش منطقی - ریاضی شامل کسب دانش تئوریک از مفاهیم است، قبل از اینکه بتوانند با جزئیات بهتر مقابله کنند. افرادی که هوش منطقی ریاضی دارند، در مشاغل ریاضیدانی، کارآگاهی، روزنامه نگاری و دانشمندان مناسب هستند .

## 2. هوش انسانی زبانی:

هوش زبانی به توانایی فرد در استفاده موثر از کلمات اشاره دارد. برخی افراد فکر می کنند که اگر شما بیش از دو زبان را بلد باشید، پس توانایی زبانی برتری دارید. این درست است، اما این تنها چیزی نیست که از نظر زبانی هوشمند باشد .

به عبارت دیگر، هوش زبانی در توانایی شما برای پیدا کردن کلمات مناسب برای بیان مقصود شما دیده می شود .

در این موارد هوش زبانی بالایی دارید:

—روش خودتان را با کلمات دارید و می توانید از آن برای رسیدن به هدفی استفاده کنید، مانند ترغیب یا متقاعد کردن کسی برای انجام کاری یا عمل به شیوه ای خاص .

—واژگان غنی دارید و می دانید چه کلماتی را و چگونه و چه وقت از آن ها استفاده کنید .

—دوست دارید زیاد مطالعه کنید و همچنین ممکن است بخواهید زیاد بنویسید .

—از بازی کردن با کلمات و بازی های مشابه دیگر لذت می برید .

—شما درک راحتی از زبان ها یا گویش های دیگر دارید، حتی اگر شیوایی لازم نباشد .

\*افرادى که هوش زبانی بالایی دارند عبارتند از نویسندگان، رمان نویسان، شاعران، روزنامه نگاران، سخنرانان عمومی و سخنرانان انگیزشی. به نظر می رسد که سیاستمداران هم تا حد زیادی در این زمینه هوشمند هستند.

3. هوش انسانی بصری - فضایی:

چه باور کنید و چه نکنید، افرادی وجود دارند که برای مشاهده یا تجسم دنیا در سه بعد عالی هستند. زمانی که درباره توانایی تفکر در فضای ۳ بعدی صحبت می کنیم، ظرفیت های زیر شامل می شود:

—تصویرسازی ذهنی، یا توانایی فرد برای کشیدن تصویری از دنیای فیزیکی در ذهن.

—این که آیا از حافظه قبلی یا تجربه واقعی قبلی با آن شیء است یا خیر، می تواند این شی به راحتی در ذهنش تصور کند، حتی اگر از لحاظ جسمی موجود نیست .

استدلال فضایی، یا توانایی درک و تفکر در مورد اشیا در فضای سه بعدی همچنین ظرفیت جذب تعمیم ها از اطلاعات محدود موجود را پوشش می دهد.

یک مکعب را مجسم کنید و بلافاصله به یک شی با شش ضلع فکر کنید. به هرم اشاره کنید و تصویری از این خواهید داشت که چگونه یک هرم در یک زمان از جلو یا از بالا دیده می شود .

—تصویر دستکاری شده، یا توانایی نمایش تصویر که چگونه به نظر می رسد یا تغییر می کند .

برخی افراد برای تغییر در ظاهر تصویر دچار مشکل هستند، در حالی که افرادی هستند که هیچ مشکلی ندارند، وقتی تحت تاثیر تغییراتی قرار می گیرد .

مهارت های هنری، یا توانایی و مهارت در خلق هنر.

مهارت های گرافیکی نیز در این رده قرار می گیرند.

اساساً، از نظر بصری و ادراک سه بعدی، اغلب با خلاقیت، به خصوص در حرفه های مختلف و یا خطوط کاری دست به دست هم می دهند. فراموش نکنیم که هوش بصری - فضایی نیز تخیل بسیار فعالی می خواهد .

در این صورت هوش بصری - فضایی بالایی دارید:

نسبت به محیط اطراف خود آگاهی بالایی دارید.

مهارت های ناوبری بسیار خوبی دارید و حس تیزی نسبت به مسیر دارید.

از بازی با پازل و بازی هایی که شامل نقشه ها و پیچ و خم هستند لذت می برید.

شما دوست دارید نقاشی کنید و با تصاویر کار کنید.

تمایل دارید چیزهای زیادی را در ذهن خود داشته باشید و سناریوهایی را در ذهنتان شکل دهید .

فردی با هوش بصری - فضایی به شدت مورد تحسین نقاشان، مجسمه سازان، معماران و طراحان قرار می گیرد. افرادی که با فاصله های دور کار می کنند، مانند دریانوردان نیز در این دسته هستند.

4. هوش انسانی طبیعت گرایانه:

توانایی خواندن و درک طبیعت و تمام چیزهای زنده درون و بیرون، هوش طبیعت گرایانه است. داشتن حساسیت به تمام عناصر زنده و غیر زنده طبیعت شما را "باهوش" می کند .

شما هوش زیادی دارید اگر:

طبیعت را دوست دارید و از گذراندن وقت خود در فضای باز لذت می برید .

می توانید به راحتی با حیوانات ارتباط برقرار کنید .

استعداد پرورش حیوانات و گیاهان را دارید .



افراد با هوش طبیعت گرا به بهترین شکل گیاه شناسان، کشاورزان، جنگل بانان و نگهبانان پارکها هستند .

5. هوش انسانی موسیقی:

آیا برای تشریح عناصر و جزئیات صدا استعداد دارید؟ پس شما خودتان را باید به عنوان یکی از افرادی که هوش موسیقی دارند، بدانید. اگر نسبت به ریتم و صدا خیلی حساس هستید، این نوع هوش را دارید.

اگر شما دارای هوش سرشار از موسیقی هستید:

می توانید صداها را تشخیص دهید و آن ها را بشکنید و تجزیه کنید - آهنگ، ریتم، لحن و ساز .

شما عاشق موسیقی هستید - و می توانید به موسیقی گوش دهید، می توانید خلق کنید، و / یا بازتابی از موسیقی دارید .

با موسیقی یا صدای موسیقی در پس زمینه، احساس راحتی می کنید، حتی زمانی که کارهای دیگری انجام می دهید .

به شدت به کوچک ترین صدا حساس هستید تا بتوانید صداهایی را بشنوید که دیگران از دست می دهند .

افراد با هوش موسیقی به عنوان موسیقی دانان، آهنگسازان، خوانندگانی، آهنگسازان، رساناهای صوتی، میکسر صدا و مهندسين صدا کار می کنند.

6. هوش وجودی انسانی:

این ممکن است برای برخی خیلی عمیق به نظر برسد، اما برخورد با مسائل اگزستانسیالیسم و سوالات نیز شکلی از هوش است. این امر نشان دهنده حساسیت عمیق و توانایی بالا برای مقابله با سوالات بسیار جدی، ترکیب با شور و اشتیاق برای دنبال کردن پاسخ به این سوالات است.

شما دارای هوش وجودی بالایی هستید اگر:

نسبت به جواب های این سوال ها کنجکاو هستید: "چرا زندگی می کنیم،"، " چرا می میریم؟" و "بعد از مرگ چه اتفاقی برای ما می افتد؟".

وقتی به مسائل مربوط به هستی انسان مربوط می شود، حساسیت بالای خود را نشان می دهید .

افراد با هوش وجودی برای مشاغلی چون روانشناسی و الهیات مناسب تر هستند.

همچنین انتظار می رود که سخنگویان انگیزشی این نوع هوش را در مقادیر زیادی داشته باشند.

## 7. هوش بدنی - روانشناسی انسانی:

آیا تا به حال از هماهنگی دست- چشم چیزی شنیده اید؟ معمولاً، افرادی که هماهنگی دست و چشمی بالایی دارند، در رشته های ورزشی قوی می شوند. خوب، هم چنین چیزی به عنوان هماهنگی ذهن - بدن وجود دارد و این چیزی است که هوش بدنی - روانشناسی به آن تعلق دارد.

به طور کل، در مورد مهارت های فیزیکی است و اینکه چطور می توانید از دنیای فیزیکی خود برای دستکاری اشیا و عناصر دیگر اطراف خود استفاده کنید .

شما دارای هوش بدنی بالایی هستید، اگر:

\_ احساس قوی تری نسبت به بدنتان دارید و می دانید که قادر به تشخیص چه محدودیت های فیزیکی از خود هستید .

\_ می توانید با استفاده از زبان بدن به خوبی ارتباط برقرار کنید، با ژست و کارهایی که می توانید پیامی را که قصد دارید به گیرنده ارسال کنید را منتقل کنید .

\_ هیچ مشکلی با ارتباط فیزیکی ندارید .

\_ زمانی که به انجام فعالیت های فیزیکی می رسد، یک حس خیلی خوبی دارید .

\_ با دست خود خوب کار می کنید، به طوری که می توانید ابزار و ماشین های با درجه بالایی از مهارت به خوبی کار کنید .

\_ دوست دارید با دست هایتان چیزی بسازید .

افرادی که دارای هوش بدنی - روانشناسی هستند معمولاً ورزش کاران، رقاصان، آکروبات بازان و مجریان بر روی صحنه هستند.

هنرمندان یا کسانی که صنایع دستی درست می کنند، نیز به دلیل نشان دادن ذهن موثر و اتحاد بدنیشان نیز شناخته می شوند.

اما شاید بهترین مثال جراحان باشند.

## 8. هوش درون فردی انسانی:

احساسات شما همچنین پیوندهای بسیار نزدیکی با هوش تان دارد، ما حتی چیزی که به عنوان "هوش عاطفی یا EQ" شناخته می شود را داریم. در این حالت چنانچه در نمناک توضیح داده شده است ، هوش درون فردی به توانایی شما برای درک احساسات دیگران و نیز خواندن انگیزه های آن ها اشاره می کند.

آن ها می گویند که اگر مهارت های ارتباطی خوبی داشته باشید - هم به صورت شفاهی و هم غیر کلامی، از مهارت های درون فردی بالاتری استفاده می کنید. این، اولین چیزی است که شما در فردی با هوش درون فردی بالا متوجه خواهید شد .

در این موارد هوش درون فردی بالایی دارید:

\_می توانید به راحتی تمایزات و تفاوت ها را در میان مردم تشخیص دهید و همچنین می توانید آن ها را حتی در یک جمعیت بزرگ تشخیص دهید .

\_دایره وسیعی از دوستان و آشنایان دارید و برای گذراندن وقت با دیگران راحت هستید .

\_نسبت به خلق و خوی دیگران حساس هستید .

\_می توانید به جای اینکه از زاویه دید خود نگاه کنید، از نقاط دید مختلف و یا دورنما به آن نگاه کنید .

افرادی که هوش درون فردی بالایی دارند شامل معلمان، مددکاران اجتماعی و سیاستمداران بزرگ هستند.

بازیگران سینما و تئاتر همچنین از هوش درون فردی خود برای بازی یا به تصویر کشیدن شخصیت ها استفاده می کنند.

9. هوش انسانی خودآگاهی:

خودآگاهی نیز نوعی از هوش است. اگر شما خودتان را درک کنید، اگر می دانید چه احساسی دارید و چرا این احساس را می کنید و به چه دلیل آن را احساس می کنید و اگر دقیقاً بدانید که چه چیزی را می خواهید و نیاز دارید، می توانید با اطمینان بگویید که هوش خودآگاهی دارید.

داشتن هوش خودآگاهی شامل قدردانی و احترام به شرایط انسان ها به طور کلی است. به این معنی که شما نیز به خود مانند دیگران توجه می کنید .

در صورتی که هوش خودآگاهی بالایی داشته باشید :

\_به خود انگیزه می دهید، به این معنی زمانی که در حال ارزیابی وضعیت های مختلف هستید، می توانید همه چیز را حل کنید .

\_ دارای اراده و عزم قوی هستید

\_ کاملاً از احساسات خود آگاه هستید و برای برنامه ریزی و هدایت زندگی خود اقدام می کنید، بدون اینکه در وهله اول به دیگران وابستگی داشته باشید تا آنچه را که باید انجام دهید، دیکته کنید.

\_ خجالتی بودن و درون گرا بودن را ترجیح می دهید و ترجیح می دهید به خودتان نگاه کنید و لحظات تنهایی برای بازتاب خود داشته باشید .

افرادی که هوش و هوش فردی بالا دارند، کسانی هستند که به عنوان رهبران روحانی، روان شناسان، مشاوران هدایت، و حتی فلاسفه راحت باشند.

### شایستگی چیست؟

در دهه ۱۹۷۰، توسط مک بر (McBer) هنگام شناسایی و تعیین مشخصه های فردی کارکنان، شایستگی را معرفی کرد، که منتج به عملکرد موثر و یا بهبود عملکرد شد.

اما شایستگی دقیقاً چیست؟ هر شغلی به مجموعه شایستگی های منحصر بفردی برای انجام موثر نیاز دارد. افرادی که شغل را اجرا می کنند باید از این شایستگی های برخوردار باشند. یکی از ابعاد جالب و ارزشمند این اصطلاح این است که روی توانایی های فرد تمرکز نمی کند، بلکه بر توانایی یادگیری فرد تاکید می ورزد. این رویکرد نوآورانه بتدریج میان کارشناسان استخدامی و شرکت های آموزشی بشدت محبوب شد.

شایستگی ها به همراه شاخص های رفتاری منحصر بفردشان تسهیل کننده نمایش رفتارهای و مهات های مناسب می باشد. این شایستگی های نه مجموعه ای از وظایفی است که مانند یک ربات باید اجرا شود و نه قابلیت خاصی است که هرگز نمایش داده نمی شود.

شایستگی شامل انگیزش، خودآگاهی، علاقه و تمایل به نشان دادن عملکرد موثر می باشد.

### تعریف شایستگی

پس با توجه به مطالب بیان شده اکنون می توانیم شایستگی را تعریف نماییم:

مجموعه رفتارهای عملکرد فردی قابل مشاهده، قابل اندازه گیری و حیاتی برای عملکرد موفقیت آمیز سازمانی و فردی می باشد.

مشخصه های ویژه فرد که منتج به عملکرد موثر و فوق العاده در یک شغل می شود.

بحتهای زیادی در مورد این ابعاد وجود دارد که آیا شایستگی ها منحصر به یک شغل خاص می شود یا اینکه ماهیتی عام دارند. با مثالی به درک آن می پردازیم. آیا مدیریت به همان مجموعه رفتارهایی که مدیران در سازمان، وظایف شغلی، موقعیت یا هر جایگاهی نشان می دهند، نیاز دارند یا این رفتارها در سازمان ها، فرهنگ ها، محیط ها مختلف با یکدیگر فرق می کنند.

براساس تحقیقات MCBer، جدا از اینکه ۱۲ مشخص در رابطه با اثربخشی مدیریتی تعیین شدند، ۷ مشخصه به عنوان شایستگی های آستانه ای (threshold competencies) در نظر گرفته شدند.

اجازه دهید به شرح شایستگی های آستانه ای پردازیم. بطور خلاصه به ظرفیتی یا قابلیت (یا حداقل توانایی) که فرد برای انجام یک شغل نیاز دارد که ممکن است این قابلیت در موارد بسیار ساده ای مانند توانایی صحبت به زبان مادری باشد. در واقع این نوع شایستگی با شایستگی رسیدن به عملکرد عالی متفاوت است.

بنابراین هر شغلی در هر سطحی در سازمان یک شایستگی آستانه ای دارد. در واقع شایستگی آستانه ای، حداقل شرایط و قابلیت مورد نیاز برای انجام یک شغل می باشد.

### اشتغال به چه معناست ؟

#### اشتغال چیست ؟

شغل یا پیشه فعالیتی منظم است که در ازای دریافت پول انجام می شود و اشتغال به معنای داشتن شغل یا پیشه است و همچنین اشتغال، عبارت است از هر نوع کار با اجر مادی ( دریافت حقوق و دستمزد )، چه اینکه برای یک کارفرما باشد، یا اینکه شخص برای خودش کار کند. به طور کلی به هر نوع مشارکت افراد در فعالیت اقتصادی، اشتغال گفته میشود. امروزه مسئله ی اشتغال برای جوانان، خانواده ها و در نهایت برای دولت ها به یکی از دغدغه های اصلی تبدیل شده است که به سادگی نحوه ی زندگی آن ها را تحت تاثیر قرار داده است. حال باید دید که به طور کلی ایجاد اشتغال به عهده ی دولت است و یا بخش خصوصی؟ تصور حاکم در میان مردم این است که این موضوع از وظایف دولت است، ولی در واقع اینطور به نظر می رسد که اگرچه دولت ها موظف به توسعه ی زیرساخت ها و بسترسازی مناسب و باثبات در اقتصاد و دنیای کسب و کار هستند، وظیفه ی اصلی را باید به عهده ی بخش خصوصی دانست. البته طی یک دهه گذشته موضوع کارآفرینی در محیط کسب و کار رواج بسیاری یافته که اغلب افراد آن را با اشتغال زایی اشتباه می گیرند.

#### کارآفرینی و اشتغال زایی

واژه کارآفرینی که ترجمه کلمه Entrepreneurship است. در جامعه ما که بیکاری معضل بزرگ اجتماعی محسوب می شود همه اذهان را متوجه اشتغال زایی می کند. اگرچه دو مفهوم کارآفرینی و اشتغال زایی هر دو با ارزش و با یکدیگر مرتبط هستند ولی لزوماً برهم منطبق نیستند و اشتغال زایی در برخی موارد می تواند به عنوان یکی از نتایج کارآفرینی مطرح شود. واژه ی اشتغال زایی در واقع این تصور را برای ما به وجود می آورد که یک شغل برای پاسخ به نیازهای بازار

ایجاد می شود. زمانی که کارآفرینان یک شغل جدید را شروع می کنند بالطبع حداقل به یک یا چند نیروی استخدامی نیاز دارند تا کارهای خود را سامان بخشند. کارآفرینان به علت قابلیت اشتغال زایی که دارند، به کاهش نرخ بیکاری که از اهداف کلان اقتصادی، اجتماعی، دولت ها است کمک می کنند. بنابراین، کارآفرینی می تواند زمینه ساز اشتغال نیروی کار باشد و نوآوری که در یک فعالیت اقتصادی توسط خود فرد ایجاد می شود منجر به ایجاد اشتغال در جامعه می شود. بر اساس آخرین نظرسنجی که تحت عنوان فرهنگ کار و نگاه ایرانیان در آن انجام شده است فقط ۴۲ درصد از جمعیت ایران خواهان شغل های ثابت اداری و یا در چارچوب شغل های وظیفه گرایی هستند. این در حالی است که در سال ۲۰۰۰ بیش از ۶۲ درصد از جمعیت دنیا اظهار داشتند که می خواهند دارای شغل مستقل (فعالیت خوداشتغالی) باشند، ۳۴ درصد از کل جمعیت بالا آماده پذیرش ریسک به منظور دستیابی به رضایت شغلی متکی بر فعالیت های فردی تأکید داشتند. امروزه روحیه کارآفرینی به شدت در میان جمعیت جوان ایران در حال گسترش است. از طرفی با توجه به شرایط اقتصادی، اجتماعی کشور در حال حاضر، توجه به کارآفرینی بیش از پیش حائز اهمیت شده است. با عنایت به اعمال سیاست کاهش تصدی گری دولت و همچنین محدودیت های سرمایه گذاری در بخش خصوصی، سوق دهی جوانان و زنان جویای کار به سمت مشاغل کارآفرینی و خوداشتغالی ضرورت می یابد. مملکتی که یکی از آغاز کنندگان تمدن بشری بوده احتیاج به جوانانی دارد که کانون های تولید و اشتغال را در جامعه تشکیل دهند.

### روش های اشتغال زایی

در اشتغال زایی چهار روش مرسوم وجود دارد که می تواند به درک بهتر موضوع کارآفرینی کمک کند:

روش اول؛ سرمایه گذاری دولتی : دولت باید در زیر ساخت ها و پروژه های نظامی و عمرانی سرمایه گذاری انجام دهد و آنها را توسعه دهد. هر چند که بهتر است این بخش نیز به بخش خصوصی واگذار شود. در آمریکا که دارای موفق ترین اقتصاد دنیاست، علیرغم همه مشکلاتی که وجود دارد، حتی شرکت واترگیت که در عراق می جنگد، به بخش خصوصی واگذار شده است. بدین معنی که در آن کشور این بخش خصوصی کشور آمریکا است که می جنگد نه دولت.

روش دوم؛ سیاست های مالی : دولت می تواند سیاست های انبساطی پولی و مالی که منجر به رونق می شود را انجام دهد و اشتغال زایی را افزایش دهد.

یکی از سیاست هایی که همیشه در سیاست های مالی وجود دارد، مشوق های مالی است. یعنی اگر بخواهیم اشتغال را افزایش دهیم اولین کار این است که باید در مالیات بخشنده باشیم. وقتی مالیات گرفته میشود، یعنی قیمت تمام شده برای مصرف کننده را افزایش می دهیم و در واقع هزینه تولید افزایش می یابد که در نتیجه این افزایش هزینه تولید، کارگر کمتری استخدام می شود، چون فروش کمتری انجام می شود. وقتی قیمت ها افزایش پیدا کرد، تقاضا کاهش پیدا می کند. بنابراین وقتی مالیات افزایش پیدا می کند، قیمت ها افزایش پیدا میکند و تقاضا کاهش می یابد و در نتیجه اشتغال نیز کاهش پیدا میکند. بنابراین کاهش مالیات منجر به کاهش هزینه ها و در نتیجه افزایش تولید و اشتغال می شود.

اقتصاد ما در سالیان اخیر، پدیده رکود تورمی را تجربه کرده است. رکود تورمی یک نوع بیماری جدید است که اولین بار در سال ۱۹۴۰ در آمریکا مشاهده شد؛ علت آن هم سیاست های غلط انبساطی دولت هاست. یعنی دولت ها به جای اینکه تورم را مهار کند، تلاش میکنند رکود را اصلاح کنند، در نتیجه اقدام به واردات کالا، بالاخص کالاهای مبادله ای می کنند. در واقع دولت تلاش میکند تا دلار را ثابت نگه دارد به همین منظور شروع به واردات می کند. بعد این مسئله منجر به تثبیت نرخ ارز می شود. پس باید گفت که در واقع انفجار نرخ ارز تنها منوط به تحریم نبود، بلکه تنها آن را تشدید کرد. علت اصلی آن همان تثبیت نرخ ارز بود. بنابراین وقتی کالایی مبادله ای وارد می کنیم (چرا که کالای غیر مبادله ای مانند خانه، حمل و نقل را که نمی توانیم وارد کنیم) خدمات گران می شود، وقتی خدمات گران شد، تولید از بین می رود و در نتیجه هم تورم و هم رکود رخ می دهد. پس دولت می تواند با استفاده از سیاست های مالی صحیح برنامه های اشتغال زایی را حمایت کند.

روش سوم؛ یک سهم از بازار : که البته در کشورهای مختلف عناوین مختلفی تحت عنوان طرح های زود بازده، شرکت های دانش بنیان و ... معروف است. سه مدل شرکت وجود دارد: شرکت های بزرگ، متوسط و کوچک. اقتصاد کشور ما بر پایه شرکت های بزرگ اداره می شود. اما ۰.۷٪ اقتصاد آمریکا بر مبنای شرکت های کوچک و متوسط است. در اقتصاد آلمان ۵۸٪ بر پایه شرکت های متوسط و کوچک استوار است، در حالی که این رقم در کشور ما ۵۱-۰.۱٪ است. یکی از راه های اشتغال زایی توسعه شرکت متوسط و کوچک است.

روش چهارم؛ اشتغال زایی از راه ایده های نو : اشتغال زایی از راه ایده های نو همان مفهوم کارآفرینی است. البته باز هم تاکید می کنم که کارآفرینی ایجاد اشتغال زایی نیست، چون این در حیطه وظایف دولت است، ولی کارآفرینی می تواند اشتغال زایی هم داشته باشد، چون تولید می کند.

## رزومه کاری چیست؟

رزومه کاری (Resume) نوشته ای است که پیشینه سوابق تحصیلی، مهارت های شغلی، تجربیات کاری و مهارت های فرد جوپای کار در آن درج می شود. در واقع شرکت ها و بنگاه های مختلف برای استخدام افراد، نیاز به نوعی پیش زمینه دارند تا بتوانند از میان درخواست های موجود مناسب ترین گزینه را انتخاب نمایند. از این رو نیاز به داشتن رزومه مناسب برای فرد متقاضی کار بسیار ضروری می باشد.

در برخی از کشورها به جای رزومه از عبارت CV که مخفف کلمه Curriculum Vitae استفاده می شود. همچنین کارنامه نام دیگری است که بر روی رزومه نهاده اند. یک رزومه کاری مناسب می تواند به صورت چاپ شده در حداکثر یک یا دو صفحه و یا الکترونیکی در قالب فایل های PDF و DOC باشد.

مواردی که باید در رزومه کاری گنجانده شود

زمانی که صحبت از رزومه کاری می شود، سوال اساسی این است که چه مواردی باید در رزومه گنجانده شود. اگر جستجویی در سایت‌های مختلف نمایید به نمونه‌های متفاوتی از رزومه می‌رسید و این تنوع باعث سردرگمی می‌شود. برای شروع نگاهی می‌اندازیم به مواردی که باید در رزومه گنجانده شود:

#### اطلاعات شخصی

این بخش شامل اطلاعاتی راجع به وضعیت کلی شماست. پس با دقت و با صداقت آن را ارائه دهید. بسیار دیده شده است که عدم صداقت در این بخش باعث عدم موفقیت در مصاحبه‌ها شده است.

اطلاعاتی که باید در این بخش قید کنید شامل موارد زیر است:

نام و نام خانوادگی

سن ( تذکر: حتماً روز، ماه و سال تولد را ذکر کنید و از نوشتن عدد سن خودداری کنید).

وضعیت تاهل

وضعیت نظام وظیفه (ویژه آقایان)

اطلاعات تماس

یکی از مهم‌ترین موارد که بسیاری آن را نادیده می‌گیرند و شاید شانس به دست آوردن شغل مناسبشان را از دست می‌دهند، نوشتن اطلاعات تماس می‌باشد. آن هم به صورت کامل!

موارد زیر برای رزومه کاری مناسب الزامی است:

تلفن تماس

آدرس ایمیل

محل سکونت (نام شهر محل سکونت را حتماً بنویسید)

اطلاعات تحصیلی

بعد از معرفی اطلاعات شخصی نوبت به ارائه اطلاعات تحصیلی می‌رسد. کارفرمایان این بخش را به خوبی بررسی می‌کنند تا متوجه شوند که شخص در چه زمینه‌هایی دارای دانش و تخصص است. در مورد معدل می‌توان گفت که نگاه‌ها بسیار



متفاوت و شخصی است، اما به طور کلی اکثر افرادی که به دنبال نیروی جدید برای شرکت خود هستند چندان به معدل اهمیتی نمی‌دهند. مواردی که حتماً باید در بخش اطلاعات تحصیلی قرار دهید از قرار زیر است:

مقطع (در صورتی که مشغول به تحصیل هستید حتماً ذکر کنید)

رشته تحصیلی

دانشگاه

معدل

پیشینه کاری

سابقه کار بخشی مهم در رزومه متقاضیان کار است. البته اگر دارای تجربه کاری زیادی نیستید نگران نباشید. می‌توانید با توجه به دیگر مهارت‌هایتان شانس خود را افزایش دهید. کارفرمایان با بررسی سابقه کار به دنبال میزان تجربه فرد، نوع کاری که در شرکت‌های گوناگون انجام داده است و مدت زمانی که از کاری به کار دیگر می‌رود، هستند.

نام شرکت و سمتی که در آن کار می‌کردید

توضیح درباره شرکت قبلی

مدت زمان (مدت زمان حضور در کار)

دلیل تعویض یا خروج برای بسیاری از کارفرماها مهم است

مهارت‌ها و توانمندی‌ها

اگر دارای سابقه کار شاخصی نیستید این بخش می‌تواند به شما کمک نماید. در واقع برای تعداد زیادی از کارفرمایان داشتن مهارت در موضوعی خاص که کاربردی نیز باشد، بسیار با اهمیت‌تر از سایر بخش‌ها از جمله سابقه کار است. افرادی که دارای تخصص مناسب برای سمتی خاص در شرکتی باشند به احتمال خیلی زیاد می‌توانند آن شغل را به دست بیاورند.

تخصص و مهارت: سایر مهارت‌هایی که به دست آورده‌اید چه به صورت آکادمیک و چه به صورت خودآموزی می‌تواند به انتخاب شما کمک کند.

ابزارها و نرم افزارها: نرم افزارهایی که با آنها آشنایی دارید را قید کنید. توجه کنید که میزان تسلط شما به این نرم افزارها هم برای کارفرمایان مهم است.

زبان: یکی از گزینه‌های مهم و تاثیر گذار برای استخدام در بسیاری از شرکت‌ها آشنایی با زبانی غیر از زبان مادری می‌باشد. زبان انگلیسی رایج‌ترین زبان برای این بخش است.

دوره‌ها و مدارک: اگر در دوره خاصی شرکت کرده‌اید حتماً نام دوره، مدت زمان دوره، و در صورتی که مدرکی از آن دارید در این بخش قید کنید.

#### علاقه و فعالیت‌ها

در این بخش بهتر است که به نوع فعالیتی که در شرکت علاقه‌مند به انجام آن هستید بپردازید. بهتر است اگر علاقه‌مند یا تجربه در بخش‌های مختلف دارید را اعلام کنید.

#### شرح مختصری از خود

به طور کلی این قسمت از رزومه کاری به شرح مسائل شخصی‌تر مربوط است. در واقع شما با این کار به کارفرما کمک می‌کنید تا شناخت بهتری نسبت به شما پیدا کند.

#### دانلود نمونه رزومه مناسب

موارد مهم دیگری که می‌تواند در رزومه شما تاثیر گذار باشد به شرح زیر است:

#### رزومه باید مختصر و مفید باشد

سعی کنید با کم‌ترین کلمات ممکن، مهم‌ترین اطلاعات لازم و مرتبط با شغل مورد نظر را ارائه کنید. معمولاً رزومه کاری خوب بیش از ۶۰۰ کلمه نیست. اگر نتوانید تا صفحه دوم توجه مسئول جذب نیرو را جلب کنید، مطمئناً تعداد صفحات بیشتر کمکی نخواهد کرد.

#### داشتن عکس در رزومه

به طور کلی داشتن عکس خوب نیست. زیرا ممکن است پیش‌داوری‌هایی به وجود بیاورد. ولی از طرفی دیگر ممکن است کارفرما علاقه مند باشد تصویر شما را ببیند. در هر صورت انتخاب با شماست.

#### از بزرگ‌نمایی بپرهیزید

بزرگ‌نمایی خطای رایجی است که بسیاری در رزومه خود می‌گنجانند. حتی اگر شما در رزومه خود به بزرگ‌نمایی بپردازید، در جلسه مصاحبه یا حتی پس از شروع به کار احتمال اینکه شکست بخورید بسیار زیادتر می‌شود.

رزومه انگلیسی را با یک نفر (مترجم) چک کنید

در صورتی که رزومه خود را به زبان انگلیسی ارسال می‌کنید توجه داشته باشید که حتماً تمام متن را در اختیار یک مترجم یا فردی که مسلط به زبان انگلیسی باشد قرار دهید. در صورتی که اشتباه در ترجمه وجود داشته باشد، کارفرما نسبت به شما دید خوبی پیدا نمی‌کند.

رزومه خود را هدفمند و به روز شده ارسال نمایید

همیشه سعی کنید تا یک رزومه کاری را برای موقعیت‌های شغلی مختلف ارسال نکنید. کارفرما به سادگی می‌تواند از نوع نگارش شما متوجه کیفیت عملکردتان شود.

حتماً سابقه تحصیلی یا تجربه کاری شما به نوعی است که می‌توان از بین آنها برای شغل‌های مختلف گلچین کرد. ممکن است شما پس از آماده سازی رزومه خود مهارت‌ها و یا تحصیلات دیگری به دست بیاورید. برای اینکه شانس بیشتری برای انتخاب شدن داشته باشید حتماً رزومه خود را بروز کنید.

طراح رزومه خود باشید

یک رزومه خوب بایستی از لحاظ بصری زیبا و جذاب باشد. استفاده از کادر، تصویر یا نقش‌های گرافیکی در رزومه مناسب نیست. حفظ سادگی و پرداختن به محتوای غنی‌تر در کنار استفاده مناسب از فونت‌های خوانا، دسته بندی مطالب و بهره‌مندی از نگارش جذاب به شما کمک خواهد کرد تا راحت‌تر دیده شوید.

حتماً متن خود را از نظر املائی، نگارشی و صحت اطلاعات بررسی کنید. عبارات تکراری مانند دارای روابط عمومی قوی، متعهد، خلاق، علاقمند به کار گروهی بدون ارائه دلایلی مبنی بر تجربیات و دستاوردهای قبلی غیر جذاب است. شاید در بعضی قسمت‌ها، استفاده از جداول و امکانات مناسب آن به طراحی بهتر رزومه کمک نماید.

بدون شک تا به حال برای شما هم سوالاتی مانند سوالات زیر پیش آمده است :

**چه شغلی مناسب من است؟**

**چه شغلی انتخاب کنم؟**

**شغل مناسب من چیست؟**

**برای انتخاب شغل آینده‌ام باید چه معیارهایی را در نظر بگیرم؟**

اینها سوالاتی است که همه ما به نوعی در برهه‌های مختلف سنی با آنها سروکار داشته‌ایم. وجود انواع تست علاقه شغلی و تست شخصیت شغلی و مراجعین متعدد به این تست‌ها هم نشان از جدی بودن این دغدغه در بین ما دارد.

در این نوشته نمیخواهم در مورد این تست‌ها و دقت آنها در پیدا کردن شغل مناسب حرف بزنم. اما در این مورد مطالبی در ذهن داشتم که تصمیم گرفتم اینجا مکتوبشان کنم.

برای رسیدن به پاسخ سوال چه شغلی برای من مناسب است باید به سه مورد مهم توجه کنیم. این سه مورد که می‌توانیم آن‌ها را معیارهای انتخاب شغل بدانیم عبارتند از:

علاقه

مهارت

نیاز بازار

برای انتخاب شغل مناسب و کنکاش درباره شغل آینده توجه به هر سه مورد بسیار حیاتی است و عدم توجه به هر یک از آن‌ها در انتخاب شغل، آسیب‌هایی را به همراه دارد که در مورد آنها در ادامه خواهیم نوشت.

نقش علاقه در انتخاب شغل مناسب (من به چه شغلی علاقه دارم؟)

از قدیم الایام این تعابیر در مورد انتخاب رشته تحصیلی و انتخاب شغل را بارها شنیده‌ایم که: «دنبال شغلی/رشته‌ای برو که به آن علاقه داری». اینکه «کاری که به آن علاقه داریم را با کیفیت بهتری انجام خواهیم داد»، واقعیتی انکارناپذیر است. شاید به همین دلیل هم همیشه برای خیلی از ما سوال است که از کجا بفهمیم به چه شغلی علاقه داریم و در نهایت شغل مورد علاقه من چیست؟

اما سوال مهمی که در اینجا پیش می‌آید این است که با دانستن این موارد چگونه بفهمیم به چه شغلی علاقه داریم؟

در این مورد چند نکته به ذهنم می‌رسد:

۱. برداشت ما از چیزی که به آن علاقه داریم ممکن است با آنچه که در مقام عمل تجربه می‌کنیم مطابق نباشد. مثلاً من فرض میکنم که از «معلمی» خوشم می‌آید ولی بعد که «معلمی» را تجربه میکنم، می‌بینم این، آنی نبوده که من می‌خواستم؛ یا فلان فاکتور را در این شغل و علاقه‌ای که به آن برای خودم متصور بودم لحاظ نکرده بودم.

یادم هست اوایل سال پیش دانشگاهی بودم. فقط میدانستم که از حل کردن مسائل ریاضی و فیزیک لذت بسیار زیادی می‌برم، یادم هست سوالات المپیادهای ریاضی و فیزیک و کامپیوتر هم چالش بسیار جذابی برایم بودند.

نمیدانستم رشته دانشگاهی چیست؟ اصلاً مهندس برق و مکانیک قرار است چه کاری بکنند؟

در آن سن، درک من از دنیای بعد از دانشگاه و مهندس شدن بسیار کم بود.

در آن سالها، انگار قرار هم نبود کسی که دستش به این دو رشته میرسد، رشته‌ای غیر از این دو را انتخاب کند.

یک بنده خدایی در همان روزها از راه رسید و نمودانم (یادم رفته!) با چه استدلالی به من ثابت کرد که بله، برای من مکانیک مناسب است و برق مناسب نیست و این چنین بود که فهمیدم به مکانیک علاقه دارم!

یادم هست تا سالها بعد از شروع دانشجویی هم، با اطمینان بالای منبر میرفتم و از علاقه وافر م به مهندسی مکانیک میگفتم. اما هرچه گذشت از گرمای این خطبه‌های شورانگیز کاسته شد.

حالا که فکر میکنم، می بینم من اصلا به صورت جدی دنبال این نبودم که واقعا به چه شغلی علاقه دارم؟ انگار این مسئله نباید زیاد دغدغه ما می بود؛ یا اگر هم دغدغه بود مجبور به انتخاب از بین گزینه‌های موجود بودیم. در این مورد، درد و دل زیاد است که برخی از آنها را قبلا در مطلبی مستقل نوشته‌ام:

آینده شغلی و بازار کار : ریاضی یا تجربی؟ (ده نکته در مورد انتخاب رشته و حرفهای مرتبط)

اصلا من چه میدانستم علاقه به شغل چیست؟ چه میدانستم شغل مورد علاقه به چه شغلی میگویند؟

چه میدانستم مهندس مکانیک قرار است چه کاری انجام دهد؟

بگذریم.

بد نیست ماجرای یکی از دوستانم را هم بیان کنم. دوستی داشتم در همان سالها که بعد از سه سالی که دانش آموز رشته ریاضی بود تغییر رشته داد و با هدف پزشک شدن در کنکور تجربی شرکت کرد. یادم هست آن سالها خیلی هم از علاقه خودش به پزشکی برای شغل آینده‌اش میگفت.

پزشکی قبول شد. در سالهای بعد با من دردودل میکرد که من فقط از پزشکی همان امضا کردن و نسخه نوشتنش را دوست داشتم و حالم از این درسهایی که دارم میخوانم بهم میخورد.

از بیان این تجربیات شخصی به چه میخوامم برسم؟

میخواهم به اینجا برسم که پیش از ابراز علاقه به یک شغل، برویم و در مورد جنبه‌های مختلف آن شغل تحقیق کنیم و فرای تعاریف اولیه یک شغل، تحقیق در مورد مشاغل مختلف به ما کمک می کند تا از واقعیت‌های آن مطلع شویم. حتما با آدمهایی که این شغل را برای سالها تجربه کرده‌اند حرف بزنیم. جنبه‌های مگویی شغلشان را از آنها بپرسیم. از سختی‌های آن شغل مطلع شویم.

بینیم آیا این تصویری که ما از آن شغل داریم، واقعی است؟

بعد که تمامی واقعیت‌های آن شغل را دانستیم، خودمان را در حالی که به آن پیشه مشغولیم تصور کنیم. آیا راضی‌کننده است؟

فکر میکنم علاقه‌ای که در پی این شناخت و تصور خودمان در آن شغل احساس میکنیم، قابل استنادتر از آن علاقه خام اولیه است.

۲. نکته دیگری که در مورد علاقه به شغل به ذهنم میرسد این است که علاقه ما به شغل‌ها طیف دارد و چنین نیست که ما فقط به یک شغل به صورت صددرصدی علاقه داشته باشیم و به صورت صفردرصدی از سایر شغل‌ها متنفر باشیم!

این هم واقعیتی است که حتما باید در انتخابهایمان لحاظش کنیم. این چنین نیست که کسی تنها علاقه‌مند به آشپزی باشد و به هیچ شغل دیگری علاقه نداشته باشد.

ما با طیفی روبرو هستیم که عددی بین صفر و یک است. با در نظر گرفتن این واقعیت و با لحاظ کردن دو عامل مهم دیگر در انتخاب شغل، میتوانیم انتخاب شغلی بهتری داشته باشیم.

### تاثیر مهارت در آینده شغلی

مهارت، توانایی انجام دادن یک کار است. در مورد نقش مهارت در انتخاب شغل:

۱. مهارت‌ها ما را در شغل‌هایمان متمایز میکنند. در سالهای اخیر، در بازار کار ایران، یکی از گلایه‌های کارفرمایان و صاحبان کسب و کار، ضعف شدید نیروی کار ماهر است.

هرچه ما مهارت‌های لازم برای یک شغل را بیشتر داشته باشیم، بهتر میتوانیم شغل مناسب برای خودمان را انتخاب کنیم. اگر تصور میکنیم به شغلی علاقه داریم، حتما و حتما برویم و مهارتهای لازم برای آن شغل را کسب کنیم.

برای دانستن مهارت‌های لازم در مورد هر شغل، قبلا سایتی را معرفی کرده‌ام که میتوانید به آن سر بزنید.

معرفی یک شغل به همراه معرفی یک سایت برای کارایی

۲. بنظر وقتی در مورد مهارت حرف میزنیم، باید پای استعداد را هم وسط بیاوریم. طبیعتا بهتر است در زمینه‌ای سعی در بهبود مهارتهایمان بکنیم که استعداد بیشتری در آن داریم.

وقتی در زمینه‌ای استعداد داریم، سریعتر در آن بامهارت خواهیم شد. منطقی است که برای کسب مهارت، به سراغ همین زمینه‌ها برویم تا با گذاشتن وقت کمتر، خروجی بهتری بگیریم.

فکر نکنم کسی به این مورد شک داشته باشد که استعدادها در ما انسانها متفاوت است و هرکس در زمینه/زمینه‌های خاصی صاحب استعداد است.

برای شناخت بهتر از استعدادهای خودمان میتوانیم به سراغ مدلهایی برویم که در مورد استعدادیابی وجود دارند. سایت وزین متمم، درسهای بسیار مفیدی در مورد استعدادیابی دارد که میتوانید از لینک زیر به آنها دسترسی داشته باشید:

۳. تا جایی که من فهمیده‌ام، علاقه و توانایی به شدت روی هم تاثیر می‌گذارند و شما به چیزی که در آن توانا تر باشید، ممکن است علاقه‌مند هم بشوید.

برای کسب مهارت و توانا شدن در یک زمینه هم نیاز به تلاش داریم. در جامعه امروز ما که آدمها چندان اهل تلاش کردن نیستند، سرسختی میتواند نقطه تمایز بسیار بزرگی برای ما باشد و منجر به یادگیری مهارت‌های مختلف و انتخاب شغل بهتر شود.

نیاز بازار در مورد شغل چیست؟

شاید شما شغل‌های زیادی را پیدا کنید که هم به آن‌ها علاقه دارید و هم در آن‌ها مهارت و استعداد خوبی دارید. سوالی که در اینجا مطرح است این است که کدام شغل را انتخاب کنم؟

۱. باید پاهیمان را روی زمین بگذاریم. اینکه به شغلی علاقه داشته باشیم که نیازی در بازار کار برای آن نیست، مسئله را برای ما بسیار سخت خواهد کرد. نمیتوانیم این واقعیت را کتمان کنیم که صرف علاقه و مهارت برای یک انتخاب شغل مناسب کافی نیست.

بر این اساس باید همیشه یک نگاهمان به روندهای شغلی و نیازهای بازار کار باشد، تشخیص دهیم که امروزه بیشتر به چه شغلهایی نیاز است و بینیم کدام یک از این شغلها در راستای علاقه و توانایی ما قرار دارد و بر این اساس به انتخاب شغل آینده برای خودمان پردازیم.

وقتی در شغلی، جمعیت نیروی توانا زیاد است و در عوض، نیاز بازار کار برای آن شغل به آن میزان نیست. طبیعتا باید انتظار داشته باشیم که قیمت این توانایی پایین باشد.

چون قصد دارم به زودی مطلبی مستقل در مورد عرضه و تقاضا در بازار کار (با نگاه به بازار کار مهندسی) بنویسم، توضیحات بیشتر در این خصوص را به همان مطلب موکول میکنم.

۲. از طرف دیگر، ما آدمها با معنا دادن به زندگی دیگران، به زندگی خودمان هم معنا میدهیم. این توجه به نیاز بازار کار از این جنبه هم بسیار مهم است. وقتی ما شغلی داشته باشیم که نیازی حقیقی از دیگران را رفع کنیم، حس بسیار بهتری خواهیم داشت.

بنظرم نباید این جنبه بسیار مهم را در معیارهای انتخاب شغل فراموش کنیم.

**برای انتخاب شغل مناسب چگونه این سه مورد را به هم ربط دهیم؟ (راهنمای انتخاب شغل و یافتن بهترین شغل برای من)**

۱. من به شدت طرفدار عملگرایی هستم.

در مورد **علاقه**، میتوانیم با تجربه کردن عملی یک شغل، بفهمیم که علاقه ما به آن شغل در کجای آن طیفی قرار دارد که قبلا در موردش توضیح دادم.

در مورد **مهارت**، با تجربه کردن عملی محیط کار، میتوانیم از **یادگیری حین عمل** بهره‌مند شویم و مطمئن باشیم که مهارت لازم برای آن شغل را در عمل یاد گرفته‌ایم و البته بسیار مهمه که یادگرفتن رو یاد بگیریم.

در مورد **نیاز بازار کار**، با تجربه عملی آن شغل، میتوانیم با چالش‌های واقعی آن شغل بیشتر آشنا شویم و ببینیم که افرادی که این شغل خاص را دارند، چه جایگاهی دارند و چقدر نیاز به آن در بازار کار وجود دارد.

من اگر دوباره برگردم به سالهای دوره کارشناسیم، حتی یک روز را هم برای **تجربه عملی در یک شغل واقعی** از دست نخواهم داد. میزان یادگیری بسیار زیاد خواهد بود و چه دورانی بهتر از آن دوران برای این یادگیری. دورانی که خانواده و جامعه انتظاری از ما ندارند و با برچسب **دانشجو** میتوانیم تجربه‌های مختلفی را کسب کنیم و زیر تیغ انتقاد آنها هم نباشیم.

از طرفی مسئولیت‌چندانی در این دوران نداریم و میتوانیم با خیال راحت‌تر و بدون دغدغه مالی کمتر، حتی کارآموزی کنیم و توشه‌ای پر از تجربه با خودمان به سالهای بعد ببریم. سالهایی که این مسئولیت کم و نبود توقع از جانب خانواده و جامعه دیگر وجود ندارد.

خلاصه آنکه بنظرم جدای از حرف‌ها و استدلال‌ات روی کاغذ، جدای از همه تست‌های استعداد شغلی و شخصیت شغلی، حداکثر تلاشمان را برای تجربه کردن محیط‌های مختلف شغلی و کنکاش برای پیدا کردن شغل مناسب بکنیم.

۲. برای آشنایی با شغل‌های مختلف، داستانهای زندگی آدمها را بشنویم؛ و ببینیم آنها چه کارهایی کرده‌اند. در مورد شکست‌های آدمها بخوانیم.

این داستان‌های واقعی میتوانند الهام‌بخش ما باشند و دید ما را نسبت به سه‌گانه‌ای که در مورد انتخاب شغل مناسب گفتم، باز کنند.

من در یکی از قسمت‌های سری "یک چیز خوب" برنامه‌ای اینترنتی را معرفی کرده‌ام که با صاحبان کسب و کارهای اینترنتی مصاحبه میکند، اگر علاقه‌مند به این حوزه هستید، شاید بد نباشد به این برنامه سری بزنید:



یک چیز خوب، قسمت دوم: برنامه‌ای اختصاصی برای کسب و کارهای اینترنتی؛ “کلید”

(سری “یک چیز خوب” را به صورت اختصاصی برای اعضای خبرنامه سایت تهیه می‌کنم. با عضویت در این خبرنامه می‌توانید، هر هفته یک قسمت از این سری را در اینباکس ایمیلتان دریافت کنید.)

۳. به مدد پیشرفت تکنولوژی در سالهای اخیر، امکان پیدا کردن شغل مناسب بیشتر از سالهای قبل شده، می‌توانیم به دوگانه کار و زندگی پایان دهیم و بخشی از وقتمان را به کار فروشیم تا در وقت باقی، زندگی کنیم. می‌توانیم شغلمان را زندگی کنیم.

در این خصوص، مطالبی با عنوان سری کارنکن نوشته‌ام که پیشنهاد می‌کنم آنها را در خصوص انتخاب شغل مناسب مطالعه کنید:

کار نکن

۴. بنظر سه‌گانه‌ای که در مورد آن حرف زدیم، یعنی علاقه، مهارت و نیاز بازار کار، از یکدیگر مستقل نیستند. باید هر سه مورد را به صورت همزمان برای انتخاب شغل آینده لحاظ کنیم. این سه مورد بر یکدیگر تاثیر هم می‌گذارند.

وقتی شغلی ارزش آفرین داشته باشیم که نیاز آن هم در بازار کار زیاد است و ما درآمد خوبی هم از آن داریم، طبیعا احتمال علاقه‌مندی به آن شغل هم بیشتر خواهد بود. نمی‌گوییم تنها به کسب درآمد از یک شغل توجه کنیم، اما این یک واقعیت است که میزان درآمد، فاکتور مهمی در انتخاب شغل مناسب است.

به همین ترتیب برای این شغل، انگیزه بیشتری هم خواهیم داشت که مهارت‌های لازم برای آن را کسب کنیم.

در مورد ربط علاقه و مهارت هم در جای خودش عرض کردم و دیگر روده‌درازی نمی‌کنم. خلاصه حرفم این است که برای انتخاب شغل مناسب، حواسمان به هر سه این فاکتورها باشد.

امیدوارم برای کسب درآمد، مشغول به فعالیتی باشید که حس کارنکردن را در آن تجربه کنید. شغلی که به آن علاقه دارید، مهارت‌های لازم برای آن را دارید و این شغل، نیازی مهم از جامعه را رفع میکند و ارزش آفرین است.

یادتان نرود در هر زمینه‌ای که فعالیت می‌کنید، به این توجه کنید که باید همواره در حال بهبود مهارت‌های خودتان باشید. در بازار کار امروز صرف داشتن مدرک، شما را به شغل مناسب نمی‌رساند و بدون مهارت، بیکار می‌مانید.

## منابع کاربایی:

ممکن است که کارجویان از منابع مختلف برای کار پیدا کردن استفاده کنند اما بهترین چیزی که میتواند زودتر آنها را به هدف نزدیک کند انگیزه ی آنها برای کاربایی است. وقتی که انگیزه و هدف برای کارجویان وجود داشته باشد حتی اگر از منابع کاربایی کمتری هم استفاده کنند در نهایت می توانند به نتیجه برسند:

اینترنت

آگهی های استخدامی روزنامه ها

سایت های استخدامی

از این سه منبع میتوان برای دسترسی به فرصت های شغلی خوب استفاده کرد.

اینترنت راحت ترین و در دسترس ترین منبعی است که میتواند مورد دسترسی کارجویان قرار بگیرد. اینترنت به صورت نامحدود در هر زمان و مکان مورد استفاده ی کارجویان است و البته بیشتر مورد استقبال قرار می گیرد چون کارفرمایان هم معمولاً آگهی های استخدامی خود را در اینترنت منتشر میکنند یا در وب سایت خود آگهی های استخدامی را درج می کنند.

آگهی های موجود در روزنامه ها نیز مورد توجه کارجویان هستند این آگهی ها هم به صورت منظم و روزانه چاپ می شوند و در جایی که اینترنت وجود نداشته باشد از این آگهی ها میتوان استفاده نمود آگهی های استخدامی متداول تر هستند چون به صورت تفکیک شده و منظم فرصت های شغلی مختلف را دسته بندی کرده و در اختیار کارجویان قرار می دهند.

سایت های استخدامی هم جزء منابع کاربایی است این سایت ها با دریافت رزومه کارجویان هر روز فرصت های شغلی را که با رزومه افراد مطابقت دارد در اختیار آنها قرار میدهد به این صورت که کارجویان میتوانند بخشی از جست و جوی روزانه خود را با این کار آسان تر کنند.

وب سایت های استخدامی خود دارای آگهی های استخدامی نیز هستند که کارجویان از این آگهی ها هم می توانند استفاده کنند.

برای پیدا کردن فرصت های شغلی خوب هر کدام از این منابع میتواند مورد استفاده قرار بگیرند گاهی خوب است که به وب سایت شرکت های مختلف بروید و اگر آگهی های استخدامی دارند یا فرم تکمیل درخواست برای کار را در وب سایت خود درج کردند از این فرصت ها هم استفاده کنید چون گاهی اوقات شرکت ها با درج آگهی در وب سایت خودشان به جذب نیرو میپردازند و تمام اینها ملزم به داشتن پشتکار و تلاش فراوان برای کسب آن چیزی است که مطلوب کارجویان است.

اگر در جست‌وجوی کار هستی، علاوه بر مرور سایت‌ها و تکمیل فرم‌های استخدام، راه‌های دیگری نیز وجود دارند که می‌توانی امتحان کنی، از جمله:

۱ (ارتباط مستقیم با مدیران استخدام. شرکت دلخواهت را انتخاب کن و به مدیر استخدام آن نامه‌ای بنویس. من اسم این نامه را «Pain Letter» می‌گذارم. این نامه با رزومه یا نامه درخواست کار متفاوت است. رزومه مخاطب خاصی ندارد درحالی‌که مخاطب این نامه، شخص مدیر استخدام است. در این نامه قرار نیست سوابق کاری و مهارت‌هایت را با جزئیات کامل بنویسی. همین‌که خودت را به‌طور مختصر معرفی کنی کافیست. پس از آن باید به مشکل مربوطه بپردازی. قاعدتا مشکلی وجود دارد که شرکت را وادار به جذب نیروی جدید کرده. درباره جایگاه شغلی مربوطه صحبت نکن وگرنه ممکن است او از خواندن نامه منصرف شود و آن را یک راست به منابع انسانی بفرستد. به جای آنکه ده پاراگراف درباره مهارت‌هایت بنویسی، یکی از راه‌حل‌ها یا دستاوردهای شغلی‌ات را در قالب یک داستان کوتاه روایت کن. او باید احساس کند که هدف تو از ارسال این نامه، کمک به او در حل مشکلش است.

۲ (مشاوره. یک کارت ویزیت طراحی کن و خود را به‌عنوان یک مشاور و «حلال مشکلات» معرفی کن. ارائه مشاوره، حتی برای چند ساعت در هفته، به تو کمک می‌کند تا فرآیند کاریابی‌ات هدفمند شود، با ایده‌های جدید آشنا شوی و انرژی بگیری.

۳ (سخنرانی. می‌توانی در رویدادها و گردهمایی‌ها سخنرانی کنی. سخنرانی یکی از بهترین کانال‌های کاریابی است. به عنوان یک رهبر منابع انسانی، من هرگز دعوت کارشناسان برای سخنرانی را رد نمی‌کنم. بسیاری از مردم، کسب‌وکار خود را از طریق همین سخنرانی‌ها گسترش می‌دهند. باید بتوانی شغلت را مانند یک کسب‌وکار اداره کنی. این کلید موفقیت در قرن بیست‌ویکم است.

۴ (آژانس‌های کاریابی. اگر سوابق کاری‌ات درخشان و برای آژانس‌های کاریابی جذاب است، ایرادی ندارد اگر در کنار فعالیت‌های خودت، از این آژانس‌ها نیز کمک بگیری. در انتخاب آژانس‌ها دقت کن. رزومه تو ارزشمند است پس نباید آن را در اختیار هر کسی قرار دهی. کسی را انتخاب کن که برای زمان تو ارزش قائل شود و قابل اعتماد، متعهد و صادق باشد.

۵ (شبکه‌سازی (Networking) و گسترش دامنه ارتباطات. دامنه ارتباطات تو چه گسترده باشد، چه محدود، باید بدانی که شبکه‌سازی یک فرآیند زمان‌بر اما مفید است. کلید اصلی گسترش ارتباطات این است که نیازهای طرف مقابل را در اولویت قرار دهی. خواهی دید که چگونه این رویکرد در فرآیند کاریابی‌ات کمک می‌کند.

۶ (شبکه‌های اجتماعی و لینکدین. بهتر است در شبکه‌های اجتماعی حضور فعال داشته باشی تا ایده‌ها و سوابق کاری‌ات در اختیار طیف وسیع‌تری از مخاطبان قرار بگیرد. قدرتمندترین ابزار کاریابی، لینکدین است که می‌توانی با استفاده از آن ارتباطات خود را گسترش دهی.

۷) فعالیتهای داوطلبانه. این فعالیتها از این جهت حائز اهمیتاند که جویندگان کار و کارکنان شرکتهای و موسسات را گرد هم میآورند. بدین ترتیب، دیوار میان خودیها (کارکنان) و غیر خودیها (جویندگان کار) فرو میریزد.

۸) کارهای موقتی به عنوان یک کانال کاریابی. جویندگان کار گاهی ناچار می شوند به دلیل مشکلات مالی در یک یا چند شغل موقتی کار کنند. آنها معمولاً دچار سرخوردگی می شوند چرا که احساس می کنند این شغلها، در شان آنها نیست. اگر از نظر مالی در مضیقه هستی، ایرادی ندارد اگر یک شغل موقتی پیدا کنی. اما فراموش نکن که این شغل معرف تو و توانمندی هایت نیست.

### انواع گوناگون استخدام:

انواع گوناگون استخدام وجود دارد. **استخدام دائم** (معمولاً استخدام ثابت نیز نامیده می شود) بدین معناست که شخص می تواند در مدت نامحدود در محل کار خود کار کند.

**استخدام ساعتی** یا **استخدام نیازی** بدان معناست که شخص مورد نیاز به صورت موقت و هنگامی که کارفرما به نیروی کار نیاز دارد، کار می کند. **استخدام جانشینی** بدان معناست که هنگامی که یکی از کارکنان اصلی از کار خود مرخص است، شخص در آنجا کار می کند.

**استخدام آزمایشی** بدان معناست که کارفرما این امکان را دارد تا فرد استخدام شده را در مدت حداکثر شش ماه مورد سنجش قرار دهد. این بدان معنا نیز هست که شخص یک کار جدید را امتحان می کند. مهلت فسخ قرارداد استخدامی برای یک استخدام آزمایشی دو هفته است. هم کارفرما و هم شخص استخدام شده بایستی مهلت فسخ قرارداد را رعایت کنند.

برخی استخدامها استخدام تمام وقت هستند. در آن صورت شخص باید حدود ۴۰ ساعت در هفته کار کند. برخی استخدامها استخدام پاره وقت هستند و در آن صورت شخص کمتر از ۴۰ ساعت در هفته کار می کند، برای نمونه ۲۰ ساعت در هفته.

### کار سیاه

برخی کارفرماها کارهایی عرضه می کنند که قانونی نیستند. این بدان معناست که آنان مالیات کارفرما را به دولت نمی پردازند و مالیاتی نیز از دستمزد آن کارکنان کسر نمی شود. کسی که به این ترتیب کار می کند بیمه نیست و برای نمونه در صورت بروز سانحه در محل کار، حق دریافت غرامت نخواهد داشت. چنین کسی حق دریافت حقوق مرخصی بیماری نیز ندارد و حق بازنشستگی نیز پرداخت نمی شود. دشواری دیگر آنست که در هنگام درخواست یک کار جدید نمی توان به تجربه کاری چنین اشتغال غیرقانونی استناد کرد.

به هنگام استخدام خوب است که به این نکات توجه کنید:

گواهی استخدام خود را که در آن حقوق و دیگر مزایای دریافتی تان درج شده است، بگیرید

کنترل کنید که ساعت‌های کار و حقوق اضافه‌کاری تان همانی باشد که درباره‌اش توافق کرده‌اید

تقاضا کنید که فیش حقوقی تان بشما داده شود و آن را نگهدارید. فیش حقوقی شما نشان می‌دهد که حقوق تان چقدر است و کارفرما چقدر مالیات از حقوق تان کسر کرده است. اگر کارفرما مالیات پرداخت نکرده باشد ممکن است که شما موظف به پرداخت مالیاتی شوید که کارفرما می‌بایستی پرداخته بود.

## آداب مصاحبه شغلی

بعد از ارسال رزومه تان، برای مصاحبه دعوت شده‌اید. این اولین قدم به سمت شغل مورد نظر تان است. رزومه شما هویت تان را اعلام می‌کند، اما رفتار های شما، چه خوب چه بد، می‌تواند تأکیدی بر آنها باشد. حال نوبت آن است که مهارت هایتان را نشان دهید

### ۱. آداب

آداب چیزی بیش از مجموعه‌ای از رفتار های مناسب و خوب نیست. در واقع زبانی است که توسط آن احترام و توجه خود را بدیگران بیان میکنیم. در این مقاله، "دیگران" منظور مصاحبه‌کننده‌ها هستند، که در حالت معمول نه کمتر و نه بیشتر از افراد دیگر در زندگی شما تأثیر دارند، تا زمانی که نوبت مصاحبه خود شما نیز برسد و آنوقت نظر آنها از همه کس مهمتر خواهد شد.

بنابراین، روز مصاحبه شما روزی نیست که بخواهید نا مرتب باشید و با بی احترامی و بی توجهی رفتار کنید. این اتیکت ها را رعایت کنید و موفق خواهید شد.

### ۲. سر وقت بیاید

مثل تمام افراد دیگر که سر کار هستند، مصاحبه‌گر شما نیز مشغول طی کردن ساعاتی از وقت خود سر کار است. نشان دهید که زمان آنها نیز برای شما ارزشمند است. از این گذشته، مگر آنها نیز به شما احترام نگذاشته‌اند که وقتشان را در اختیار تان قرار داده‌اند و به شما فرصتی داده‌اند که خودتان را نشان دهید؟

اگر دیر برسید، دیگران تصور خواهند کرد که فردی خودخواه، بی نظم و گستاخ هستید. پس زمانتان را تنظیم کرده و سعی کنید به موقع برسید و اگر نه تاخیرتان باعث دردسر خواهد شد.

### ۳. لباس مناسب بپوشید

لباس شما برای رفتن به یک مصاحبه شغلی می بایست با محیط آن کار هماهنگ باشد. اما برای حفظ احترام باید یک درجه بالاتر از محیط معمولی آنجا لباس بپوشید. دلیلش این است که اگر لباس نا مناسب بپوشید، چه بالاتر چه پائین تر از حالت نرمال، اختلال ایجاد می شود. زمانی که توجه باید روی شما و مهارتهایتان متمرکز شود، لباسهایتان نباید اختلالی ایجاد کرده و حواس را پرت کند.

این مثال را در نظر بگیرید: اگر همه افراد در آن محیط کار جین و تی شرت می پوشند، شما یک پیراهن آستین بلند رسمی بپوشید. و اگر آنها پیراهن های رسمی تن می کنند، شما کت و شلوار بپوشید.

۴. به طریقه دست دادن خود دقت کنید

دست دادن عملی متقابل است که برای برقراری ارتباط انجام می شود. در یک مصاحبه، این عمل متقابل بین دو فرد غریبه صورت می گیرد، که می تواند یکی از اصول اولیه اتیکت مصاحبه به حساب آید. اگر محکم دست طرفتان را یک یا دو بار بفشارید و بعد رها کنید، نشانه ی خوشرویی و ملایمت شماست که می تواند به سرعت احساسی از امنیت بین دو فرد ایجاد کند.

از طرف دیگر، اگر شل و ول و بی روح دست بدهید، ممکن است باعث ناراحتی طرفتان شود. و حتی قبل از اینکه آنها فرصت آشنایی با شما را داشته باشند، احساس بدی به آنها منتقل خواهید کرد. آسوده خاطر کردن اطرافیانتان هدفی مهم در هر آداب معاشرت است. در این مورد فکر کنید. آیا واقعاً می خواهید در مصاحبه گرتان ایجاد ناراحتی کنید؟

۵. تصویری مثبت از خود ارائه دهید

در حین مصاحبه، زمان های بسیاری شما نیاز به استفاده از آداب و اتیکت ها خواهید داشت. و اگر آنها را درست و بجا استفاده کنید، تصویری خوب و مطمئن در ذهن مصاحبه گرتان ایجاد خواهید کرد. محکم و با قوت صحبت کنید. نباید بگذارید مصاحبه گر از شما بخواهد حرفتان را تکرار کنید یا شک کند که حرفتان را درست شنیده است یا خیر.

به چشمان مصاحبه گرتان نگاه کنید. این ژستی اطمینان بخش است که اکثراً افراد به آن پاسخ مثبت می دهند.

برای صحبت کردن از حرکات بدن به اندازه مناسب استفاده کنید. حرکات خوب ممکن است علاقه شما را برای آنها بودن نشان دهد، در حالیکه سست و بی حال بودن نشانه ی بی احترامی و بی تفاوتی است.

مصاحبه کننده تان را با اسم صدا کنید، اما به تعادل. این نشان می دهد که شما دقت کرده و به حرفهایش گوش می دهید. همچنین ارتباطی ایجاد می کند که مصاحبه شما را هر چه بیشتر به سمت موفقیت سوق می دهد

۶. دو بار از آنها تشکر کنید

در آخر مصاحبه، زمانی که می خواهید از مصاحبه گرتان تشکر کنید، در نظر داشته باشید که هم به خاطر زمانی که برایتان گذاشته اند و هم برای فرصتی که به شما داده اند تشکر کنید. مثل سر وقت رسیدن، تشکر کردن از آنها به این صورت نیز نشان می دهد که فرد فهمیده ای هستید و برای وقت دیگران ارزش قائل هستید.

۷. سه تا نباید که باید رعایت کنید:

۱. بدون آمادگی قبلی در آن روز حاضر نشوید

هر چه بیشتر در مورد شرکت و شغلی که برای آن تقاضا داده اید تحقیق کنید، نشانه احترام بیشتر است. خیلی ساده است. فراموش نکنید که مصاحبه گر شما برای این شرکت کار می کند و این قسمت بزرگی از زندگی آن فرد را تشکیل می دهد. بنابراین نمایش فروتنانه اما مناسب تصویری از حس تعهد شما به این مصاحبه، باعث می شود که بهتر جلوه کنید

۲. از صاحب کارهای قبلیتان بدگویی نکنید

اگر نمی توانید در مورد کسی حرف های خوب بزنید، بهتر است اصلاً هیچ حرفی نزنید. خیلی دور از ادب و احترام است که از صاحب کارها و شرکت های قبلیتان بد بگویید و با کارهایشان مخالفت کنید. این باعث ناراحتی و رنجش دیگران می شود. از این گذشته، این مصاحبه در مورد شما و این شرکت است نه شرکت ها و افراد دیگر. پس لزومی ندارد که تصویری از صاحب کارهای سابقتان برای مصاحبه گرتان ارائه دهید. چون این مسئله ارتباطی به آنها ندارد

۳. در مورد هیچ مسئله ای دروغ نگوئید

به یاد داشته باشید که به خاطر هیچ مسئله ای، هر چند کوچک، دروغ نگفته و به حرف هایتان شاخ و برگ ندهید. زیرا انسانهای محترم هیچگاه دروغ نمی گویند چون نیازی به آن ندارند

۸. حرف آخر

ممکن است رفتار های خوب هیچگاه به چشم نیایند، ولی نتایج آنها همیشه دیده می شوند.

چیزی که نباید جا بیندازیم نقص در این آداب و اتیکت هاست. در این زمینه، شما می خواهید که مصاحبه کننده تان فکر کند که شما فردی مهربان، باهوش و جالب هستید. نه اینکه فردی مطیع و فرمانبردار باشید و موقع دست دادن مسخره جلوه کنید و یا از اینکه کثیف ترین شلوار جینتان را در روز مصاحبه تن کرده اید تعجب کند

## مشاغل مرتبط با رشته کامپیوتر:

انتخاب مسیر شغلی می تواند برای هر شخص بسیار مهم و حائز اهمیت باشد چرا که این تصمیم می تواند سرنوشت زندگی او را بسازد.

معمولا معیارهایی برای انتخاب مسیر شغلی نظیر درآمد، فرصت شغلی، تحصیلات و محیط کاری وجود دارد. معیارهایی هستند که باید در زمان انتخاب مسیر شغلی خود به آن دقت کنیم.

رشته کامپیوتر فرصت‌های شغلی گسترده‌ای را مهیا ساخته است. معمولا این مشاغل از حقوق دریافتی بالا و همچنین امنیت شغلی خوبی برخوردارند. این موضوع به این علت است که مشاغل مرتبط با کامپیوتر، نیازمند داشتن مهارت‌های ویژه‌ای در دو بعد آکادمیک و تجربی هستند و البته شرکت‌های بسیاری به دنبال استخدام افرادی با چنین توانایی‌هایی هستند.

### با ما در معرفی بهترین مشاغل مرتبط با کامپیوتر همراه باشید:

#### (۱) مهندسی سخت افزار:

مهندس سخت افزار کامپیوتر به تحقیق، طراحی، توسعه، تعمیر و آزمایش تجهیزات کامپیوتر مانند چیپ ها، صفحه مدارها، مونیتورها یا روترها می پردازد.

مهندس سخت افزار متناسب بودن اجزای سخت افزار با آخرین پیشرفت های نرم افزاری را کنترل می کند و در جهت ارتقای قدرت و قابلیت سخت افزارها تلاش می کند. بنابراین او اغلب با توسعه دهندگان و طراحان نرم افزار در ارتباط است.

در کشور ما بسیاری از مهندسين سخت افزار در حوزه های دیگر مشغول به کار می شوند و در برخی از اوقات می توانند از تخصص خود در انجام آن کار استفاده کنند، مثل خرید و فروش لوازم و قطعات کامپیوتر.

در صورتی که یک مهندس سخت افزار کامپیوتر در کار تخصصی خود مشغول شود، معمولا به صورت تمام وقت کار می کند و محل کار آنها عمدتا مراکز تحقیقاتی، تولیدی و یا تعمیرگاه های مربوط به شرکت های مطرح و معتبر می باشد.

در ادامه با وظایف و مسئولیت های مهندس سخت افزار کامپیوتر ، مهارت و توانمندی های مورد نیاز مهندسی سخت افزار، تحصیلات لازم برای ورود به شغل مهندس سخت افزار کامپیوتر ، فرصت های شغلی و بازار کار ، درآمد مهندس سخت افزار کامپیوتر و تیپ های شخصیتی متناسب با این شغل آشنا می شوید.



## وظایف مهندس سخت افزار کامپیوتر

طراحی سخت افزار جدید - این وظیفه معمولا برای آن دسته از کارشناسانی است که در واحدهای تحقیق و توسعه شرکت های تولید کننده سخت افزارهای کامپیوتری کار می کنند.

آزمایش مدل‌های کامل شده سخت افزارهای ساخته شده - معمولا یک مهندس سخت افزار در یک شرکت تولیدی تجهیزات کامپیوتری این کار را انجام می دهد.

به روز کردن تجهیزات موجود کامپیوتر جهت آماده بودن برای کار با نرم افزارهای جدید - این وظیفه عمدتا توسط کارشناس سخت افزار در سازمان ها و شرکت های مختلف انجام می شود. به عنوان مثال با پیشرفت سیستم عامل ها از ویندوز ۹۸ به ویندوز XP و ویندوز ۷، حافظه کوتاه مدت (RAM) بسیاری از کامپیوترهای شخصی تعویض شد یا توسط کارشناسان سخت افزار ارتقاء پیدا کرد.

تعمیر کامپیوتر، چاپگر، اسکنر، فاکس و ... - بسیاری از فارغ التحصیلان رشته مهندسی سخت افزار کامپیوتر پس از فراغت از تحصیل اقدام به ارائه خدمات تخصصی در زمینه تعمیر انواع لوازم و تجهیزات کامپیوتری می کنند.

## مهارت و توانمندی های مورد نیاز مهندسی سخت افزار کامپیوتر

مهارت های تحلیلی - به منظور تحلیل دقیق و صحیح الگوریتم های طراحی و امکان طراحی و یا رفع عیب لوازم و قطعات کامپیوتری

خلاقیت - به منظور کشف راهکارهای جدید برای طراحی و ساخت قطعات کارآمد و جدید یا عیب یابی طراح های قبلی و یا تعمیر قطعات معیوب

مهارت های تفکر انتقادی - زیرا اشخاصی که دارای چنین نوع تفکری می باشند، از توان زیادی برای مشاهده عیب ها و کاستی ها برخوردارند و در صورت استفاده مناسب و تخصصی از این مهارت می توانند کمک زیادی برای طراحی و ساخت لوازم و قطعات پیچیده و تخصصی با کمترین نقص باشند.

مهارت های حل مساله

## تحصیلات لازم برای ورود به شغل مهندسی سخت افزار

معمولا فارغ التحصیلان رشته کارشناسی در علوم کامپیوتر، مهندسی کامپیوتر (به خصوص سخت افزار)، مهندسی فناوری اطلاعات و یا کارشناسی ارشد در یکی از گرایش های ارشد مهندسی کامپیوتر و گرایش های ارشد مهندسی فناوری اطلاعات (از دانشگاه های سراسری و دانشگاه علمی کاربردی) به این شغل وارد می شوند. البته در رشته های دیگر نیز افراد علاقه مند می توانند با گذراندن دوره های سخت افزار در مراکز معتبر آموزشی وارد این کار شوند.

## آینده شغلی، بازار کار و فرصت های استخدامی مهندس سخت افزار

مهندس سخت افزار کامپیوتر معمولاً در بخش های ساخت و آزمایش انواع مختلف مدل های کامپیوتر کار می کند.

در کشورهای توسعه یافته اغلب کارشناسان سخت افزار در شرکت های تولیدی با تکنولوژی بالا (high-tech) کار می کنند. برخی از آنها نیز در شرکت های طراحی سیستم های کامپیوتری، شرکت های تحقیق و توسعه و یا سازمان های دولتی مشغول به کار هستند.

اما در ایران به دلیل نبودن بازار کار مناسب برای مهندسان سخت افزار در حوزه های تحقیقاتی و تولیدی، لذا عمده آنها جذب حوزه های کاری غیر مرتبط یا کم ارتباط با تخصص خود می شوند. خرید و فروش کامپیوتر و قطعات آن در بازارهای تخصصی، تعمیر کامپیوترهای خانگی در مغازه های خدمات کامپیوتر و ارائه خدمات مرتبط با کامپیوتر در آنها از جمله کارهایی است که فارغ التحصیلان مهندسی سخت افزار کامپیوتر بعد از دانشگاه انجام می دهند.

۲) مدیریت وب سایت:

گر شما عاشق کامپیوتر و اینترنت هستید و توانایی مدیریت و سازماندهی بالایی دارید، این شغل برای شما مناسب است. مدیران سایت یا همان وب مسترها مسئول نگهداری وب سایت ها می باشند. اطمینان از اینکه وب سایت های تحت نظارت شان به درستی کار می کنند و به کاربران و مخاطبین سرویس مطلوب را ارائه می کنند، از مهمترین اهداف شغلی وب مسترها است. آنها مرتباً سرعت دسترسی به وب سایت و در دسترس بودن آن را بررسی کرده و در صورت ایجاد مشکل به سرعت اقدام به برطرف کردن آن می کنند.

به عبارت دیگر به مدیر یا مسئول ارشد وب سایت، وبمستر می گویند. فردی که مسئول طراحی، توسعه، بازاریابی و نگهداری وب سایت است. معمولاً یک وبمستر با تمام فوت و فن طراحی گرافیکی، کدنویسی، برنامه نویسی و همچنین اصول مدیریتی آشناست.

در سایت های کوچک که عمدتاً "به صورت شخصی اداره می شود، صاحب وبسایت، همان وبمستر است که انجام امور نگهداری، طراحی و همچنین مدیریت محتوای وبسایت بر عهده وی می باشد. اما در سایت های بزرگتر و سازمانی، وبمستر نقش ناظر و یا سرپرست را ایفا کرده و کارمندان و بخش های زیر دست خود از قبیل کارشناسان پشتیبانی، مسئول روابط عمومی وب سایت، کارشناس فروشگاه اینترنتی، مسئول طراحی و گرافیک، گروه برنامه نویسی و سایر عوامل گروه را رهبری و هماهنگ می کند.

### مهمترین وظایف مدیر سایت (وبمستر)

شما به عنوان مدیر سایت یا وبمستر ممکن است در یکی از شرایط زیر قرار داشته باشید که به تناسب آن وظایف شما تا حدی متفاوت است: وبمستر

مدیر یک سایت شخصی و جمع و جور؛ در این حالت شما باید همه کارهای مربوط به یک وبمستر را خودتان انجام دهید اما در اندازه کوچک و جمع و جور. حتی برنامه نویسی بخش های مختلف سایت، گرافیک و ثبت دامین بر عهده شماست. البته در صورتی که شما تسلط بر برنامه نویسی وب نداشته باشید و با تکنیک های طراحی آشنا نباشید، می توانید از نرم افزارهای مدیریت محتوا که کدهای آماده و طراحی شده را در اختیار شما قرار می دهد استفاده نمایید.

مدیر وب سایت یک شرکت و یا سازمان بزرگ که چندین نفر نیز کارمند دارید و تحت نظارت شما کار نگهداری سایت را انجام می دهند؛ در این حالت شما به کمک یک تیم متخصص، مسئول نگهداری و توسعه یک وب سایت می باشید. بدیهی است برای مدیریت یک گروه تخصصی از کارشناسان، شما نیز باید دارای مهارت های پایه در حوزه های مختلف از جمله برنامه نویسی وب، موضوعات بهینه سازی سایت در موتورهای جستجو و مسایلی از این قبیل باشید.

مدیر مجموعه ای از وب سایت ها در یکی از شرکت اینترنتی یا اینکه مدیر یک وب سایت حرفه ای در یک شرکت اینترنتی که دارای ترافیک بالا و کاربران بسیار زیاد می باشد و کسب و کار آن از طریق اینترنت است. در این حالت نیز شما باید دارای بالاترین تخصص و تجربه در زمینه کاری خود باشید تا بتوانید در دنیای پر رقابت مجازی، وب سایت تحت نظر خود را به بهترین نحو مدیریت کرده و از سایر رقبا پیشی بگیرید.

**در مجموع با توجه به اینکه شما در کدام موقعیت شغلی قرار دارید، برخی از وظایف زیر بر عهده شما می باشد:**

بررسی و کنترل وضعیت سرور و هاست سایت و انجام اقدامات لازم در صورت نیاز برای رفع خرابی و اشکالات احتمالی

برنامه نویسی بخش های مختلف سایت و توسعه امکانات و ویژگی های آن

تهیه بانک اطلاعاتی از کاربران سایت (جهت اطلاع رسانی و یا تبلیغات خاص)

بررسی صحت لینک های موجود در سایت و عناوین صفحات و بروزرسانی آنها در صورت نیاز

بررسی و رفع اشکالاتی که بازدیدکنندگان سایت مطرح می کنند.

ثبت سایت و بالا بردن رتبه ای آن در موتور های جستجو با استفاده از تکنیک های بهینه سازی

بررسی نیازهای اطلاعاتی و خدماتی کاربران سایت و برنامه ریزی و هدف گذاری در پاسخ مطلوب به آنها

بررسی مداوم طرح و گرافیک سایت و تلاش برای بهبود آن از طریق الگوبرداری از سایت های معتبر و استفاده از آخرین تکنولوژی های مطرح در دنیای فناوری اطلاعات و طراحی وب

ارائه گزارش های دوره ای به بازدیدکنندگان، مدیران سایت و یا سایر ذینفعان درباره عملکرد سایت

بررسی سایت های پر بیننده و مرتبط با سایت جهت در خواست لینک و یا تبلیغات در آن سایت ها  
بررسی مداوم میزان کاربر پسند بودن بخش های مختلف سایت و تلاش جهت ارتقاء سهولت در استفاده از بخش های  
مختلف سایت برای کاربران

### **دانش و مهارت مورد نیاز شغل مدیر وب سایت**

علاقه به حوزه فناوری اطلاعات و کامپیوتر  
علاقه و توانایی در کارهای گرافیکی، طراحی و برنامه نویسی (در صورتی که خود سایت شخصی داشته و مسئول کلیه  
کارهای آن می باشد)  
دقت و توجه به جزئیات

آشنایی با فنون بازاریابی و جذب مخاطب در فضای مجازی

توان سازماندهی و مدیریت مناسب

### **تحصیلات لازم و نحوه ورود به شغل مدیریت وب سایت وبمستر**

با توجه به همه گیر شدن علوم مرتبط با فناوری اطلاعات و کامپیوتر در دنیا، لذا تعداد قابل توجهی از فعالان این حوزه  
دارای مدارک دانشگاهی و آکادمیک مرتبط نمی باشند و دانش خود را به صورت تجربی و مطالعه کتاب ها و منابع غیر  
درسی مرتبط بدست آورده اند. اما با این حال مطمئنا تحصیل در یکی از رشته های مرتبط در دانشگاه ها و آموزشگاه  
های کشور درصد موفقیت و فهم شما از کسب و کارهای اینترنتی را افزایش خواهد داد.

لذا فارغ التحصیلان مدرک کارشناسی در علوم کامپیوتر، مهندسی نرم افزار، مهندسی فناوری اطلاعات و یا کارشناسی  
ارشد در یکی از گرایش های ارشد مهندسی کامپیوتر و گرایش های ارشد مهندسی فناوری اطلاعات می توانند وارد این  
شغل شوند.

همچنین برای کسب مهارت های روز دنیا در خصوص نحوه نگهداری و مدیریت وب سایت می توانید دوره های کوتاه  
مدت تخصصی را در مراکز آموزشی معتبر بخش خصوصی بگذرانید و از آخرین دستاوردها و ابزارهای مدیریت و توسعه  
وب سایت در این کلاس ها بهره ببرید.

### **فرصت های شغلی و بازار کار مدیر وب سایت**

با توجه به گسترش روزافزون وب سایت های ایرانی، مطمئناً به ازای هر سایت یک نفر به عنوان مدیر سایت، مسئول مدیریت، نگهداری و توسعه آن است. اما بسیاری از وب سایت های مذکور دارای فعالیت تجاری قابل توجهی نمی باشند و می توان چنین استنباط کرد که بسیاری از وب مستر ها از روی علاقه و به عنوان کار موازی در این بخش فعالیت می کنند.

از سوی دیگر بسیاری دیگر از آنها در شرکت های کامپیوتری و اینترنتی استخدام بوده و به صورت تخصصی فعالیت می کنند. برخی نیز برای خود کسب و کاری راه انداخته و درآمد شخصی خود را دارند.

اما به طور کلی بازار کار این شغل در ایران رو به گسترش است و با ادامه این روند، روز به روز نیاز شرکت ها و سازمان ها به مهارت و تخصص وب مسترها افزایش یافته و اهمیت کار آنها بیش از پیش شناخته خواهد شد.

#### درآمد و حقوق مدیر وب سایت

مدیر وب سایتی که در استخدام سازمان دولتی می باشد، مطابق با قانون مدیریت خدمات کشوری درآمد دارد. در بخش خصوصی شرایط متفاوت است. میزان تخصص، تجربه و نوع توافقی که مدیر وب سایت با کارفرمای خود می کند، تعیین کننده میزان درآمد اوست. مدیر وب سایتی هم که سایت شخصی داشته و به صورت مستقل کار می کند، با توجه به میزان تلاش، میزان تبلیغات گرفته از سایر سایت ها و افراد و میزان فروش محصولات و خدمات خود از طریق سایت درآمدهای متفاوتی دارد.

#### ۳) کارشناسی شبکه:

اگر شما در حل مسائل و مشکلات توانمندید و علاقه دارید با سخت افزار و نرم افزار کامپیوتر کار کنید، این شغل مناسب شماست. متخصص، مهندس یا کارشناس شبکه، شبکه های متصل کننده کامپیوترها به یکدیگر را ایجاد و پشتیبانی می کنند.

کارشناسان شبکه، شبکه های گسترده (WAN) و محلی (LAN) را ایجاد و پشتیبانی می کنند. محدوده این کار می تواند یک طبقه از یک ساختمان و یا چندین کشور بوده و از تکنولوژی های مختلف از جمله فیبرهای نوری و یا تکنولوژی های میکروویوی می توان استفاده کرد.

همگام با افزایش حجم داده هایی که بین کامپیوترها منتقل می شوند، نیاز به ملزومات امنیتی نیز افزایش می یابد، لذا کارشناس شبکه باید راه حل هایی را برای این تغییرات و نیازهای امنیتی بیابد.

به عنوان یک کارشناس شبکه وظیفه اصلی شما این است که مطمئن باشید شبکه ظرفیت پاسخ گویی به نیازهای مشتریان را داشته و دارای امنیت لازم است. شما با چهار سیستم شبکه اصلی کار می کنید:

شبکه های محلی : (LAN) که کامپیوترها را در یک فضای محدود مانند یک اداره و یا یک ساختمان به هم متصل می کند.

شبکه های شهری : (MAN) شبکه های محلی درون یک شهر را به هم متصل می کند.  
شبکه های گسترده : (WAN) سیستم های درون مرزهای ملی را به هم متصل می کند.

شبکه های جهانی : (GAN) شبکه ها با مرز های جغرافیایی نامحدود را به هم متصل می کند و برای این کار از تکنولوژی های بی سیم و ماهواره ای استفاده می کند.

در این شغل شما به عنوان کارشناس شبکه باید مهارت های سازماندهی و فناوری اطلاعات خوب و قوی ای داشته باشید. همچنین باید به خوبی با افراد ارتباط برقرار کرده و بتوانید مشکلات فنی را واضح و مشخص برای آنها شرح دهید. شما می توانید برای ورود به این کار تحصیلات دانشگاهی در حوزه فناوری اطلاعات و کامپیوتر کسب کنید و یا از طریق انجام کارآموزی اقدام کنید. همچنین اگر سابقه کار با کامپیوتر در حوزه های نصب و راه اندازی و پشتیبانی نرم افزاری یا سخت افزاری داشته و به این کار علاقه داشته باشید، می توانید به این حوزه وارد شوید.

امروزه با گسترش کامپیوتر در تمامی ابعاد زندگی انسان ها و الزام شرکت ها و سازمان ها برای استفاده از این فناوری به منظور امکان رقابت با سایر شرکتها و توان پاسخ گویی به نیاز مشتریان، شبکه هم به عنوان یک مفهوم اساسی در کنار کامپیوتر توسعه پیدا کرده است و هر کجا که تعداد کامپیوترها از یک دستگاه بیشتر می شود، به شبکه نیاز است. بنابراین برای کارشناس شبکه در همه جا کار وجود دارد اما این کار به شکل های متفاوت انجام می شود.

برخی از کارشناسان شبکه در واحد فناوری اطلاعات یا انفورماتیک سازمان ها استخدام می باشند و بر شبکه آن سازمان نظارت دارند. بعضی از آنها در شرکت های تخصصی شبکه اشتغال دارند و به صورت تخصصی همراه با سایر کارشناسان، خدمات تخصصی شبکه به مشتریانانشان ارائه می دهند و برخی دیگر هم به صورت شخصی و پروژه ای برای خودشان کار می کنند.

در ادامه با وظایف و مسئولیت ها، دانش و مهارت مورد نیاز، تحصیلات لازم برای کارشناس شبکه و نحوه ورود به شغل، فرصت های شغلی و بازار کار، درآمد و تیپ های شخصیتی متناسب با این شغل آشنا می شوید.

### وظایف کارشناس شبکه

راه اندازی نرم افزارها و سخت افزارهای جدید - به منظور راه اندازی شبکه و یا ارتقاء عملکرد و کارایی آن

ایجاد حساب های کاربری، تعیین حیطه دسترسی و کلمه عبور برای کاربرانی که در محیط شبکه از امکانات آن استفاده می کنند.

حفظ امنیت در شبکه - زیرا استفاده کاربران از محیط شبکه باید همراه با امنیت کامل باشد تا برای آنها مشکلی ایجاد نگردد. امنیت تبادلات مالی در محیط شبکه (بانکداری الکترونیکی) از مهمترین مصادیق نیاز به حفظ امنیت در محیط شبکه است.

شناسایی و رفع عیوب شبکه

تهیه برنامه های زمانبندی برای تعمیر و نگهداری شبکه

ارائه خدمات فنی به کاربران نهایی - گاهی اوقات برخی از کاربران شبکه دچار مشکلاتی می شوند که متخصص شبکه باید برای رفع مشکل آنها اقدام نماید.

نظارت و مدیریت روزانه بر نحوه استفاده از شبکه

برنامه ریزی و استفاده از تکنولوژی های جدید - به منظور افزایش کارایی شبکه تحت کنترل یا بررسی و افزایش قابلیت های آن برای استفاده کاربران

### مهارت و دانش مورد نیاز کارشناس شبکه

مهارت های فناوری اطلاعات در حد عالی مخصوصا در حوزه سخت افزار و نرم افزارهای مربوط به شبکه

مهارت حل مساله در حد عالی - زیرا نحوه اجرا و پیاده سازی هر پروژه شبکه متفاوت از دیگری است و برای اجرای بهینه هر یک از آنها باید مسائل مخصوص به آنها را در نظر گرفته و راهکار مناسب برای آن ارائه داد. به عنوان مثال برای ایجاد شبکه کامپیوتری در یک ساختمان باید به نحوه چیدمان دیوارها، ورودی سیم تلفن به ساختمان، تعداد کامپیوترهای مورد نیاز برای اتصال به شبکه و محل استقرار آنها و همچنین مشخصات و محل استقرار سرور (در صورت نیاز) توجه نمود و متناسب با آنها بهترین راهکار استقرار شبکه مورد نظر را ارائه داد.

مهارت سازماندهی برای اولویت بندی وظایف - ویژه مدیران شبکه

توانایی توضیح شفاف و واضح مباحث فنی - برای کارفرمایان یا تکنسین های فعال در پروژه

توانایی کار تیمی - زیرا در بسیاری از موارد پروژه های شبکه به صورت تیمی اجرا می شود و برای انجام شدن بهتر کارها به این توانایی نیاز است.

به روز نگه داری سیستم ها متناسب با آخرین پیشرفت ها و تکنولوژی ها

### تحصیلات لازم برای کارشناس شبکه

معمولا فارغ التحصیلان کارشناسی در علوم کامپیوتر، مهندسی کامپیوتر (به خصوص سخت افزار)، مهندسی فناوری اطلاعات و یا کارشناسی ارشد در یکی از گرایش های ارشد مهندسی کامپیوتر و گرایش های ارشد مهندسی فناوری اطلاعات، و یا رشته شبکه های کامپیوتری (در دانشگاه علمی کاربردی) وارد این شغل می شوند.

البته برای رشته های دیگر نیز افرادی که دوره های تخصصی را در آموزشگاه های معتبر گذرانده و تجربه لازم را کسب کنند، می توانند در این حرفه وارد شوند.

در حال حاضر بسیاری از افراد به جای اینکه در دانشگاه وارد رشته های فوق الذکر شوند، با استفاده از آموزش های ارائه شده در آموزشگاه های آزاد، مدارک معتبر و قابل قبولی دریافت کرده و به راحتی جذب بازارهای کار داخلی و بین المللی می شوند. مهمترین این مدارک، ( MCSA پیاده سازی، مدیریت و رفع عیب شبکه های ویندوزی) و MCSE (شامل MCSA و طراحی شبکه های ویندوزی) می باشد.

### وضعیت بازار کار و استخدام کارشناس شبکه

شما به عنوان کارشناس شبکه می توانید در سازمان ها و شرکت های مختلف دولتی و خصوصی کار کنید. همچنین می توانید در شرکت های حوزه فناوری اطلاعات استخدام شده و یا به صورت قراردادی با آنها کار کنید. با کسب تجربه بیشتر هم می توانید به رده های مدیریتی در این حوزه دست یابید.

هرچند که تا کنون آمار رسمی در رابطه با میزان استخدام کارشناسان شبکه در کشور منتشر نشده است، اما از شواهد و اطلاعات بر گرفته شده از بازار کار ایران پیداست که میزان استخدام و اشتغال متخصصین این بخش نسبت به میانگین مشاغل بالاتر است و این امر به دلیل افزایش استفاده از کامپیوتر و نرم افزار به صورت گسترده در سال های اخیر در کشور می باشد. امروز تقریبا نمی توان شرکت یا سازمانی را در کشور پیدا کرد که از نرم افزار و کامپیوتر برای انجام عملیات مختلف مالی، اداری و حرفه ای خود استفاده نکند. در این صورت برای استفاده و بهره برداری مناسب از آنها به کمک متخصصین مختلفی از جمله کارشناس شبکه نیاز جدی خواهد داشت.

همچنین پیش بینی می گردد با وابستگی بیش از پیش شرکت ها و سازمان ها به کامپیوتر و شبکه های کامپیوتری و توسعه آن در کشور، شاهد افزایش بیشتر میزان اشتغال، کارآفرینی و استخدام در این بخش در سال های آتی باشیم.

۴) کارشناسی پشتیبانی نرم افزار:

اگر به کامپیوتر و نرم افزار علاقه دارید، از حل کردن مشکلات دیگران لذت می برید و فرد خلاق هستیید، این کار به شما پیشنهاد می شود.



کارشناس پشتیبانی نرم افزار مانند کارشناس استقرار، معمولا در شرکت های تولید کننده نرم افزار و یا مراکز تعمیرات و پشتیبانی، وظیفه حل مشکلات کاربران نرم افزار را بر عهده دارد. در اغلب شرکت های تولید کننده نرم افزار یک بخش به نام واحد پشتیبانی وجود دارد که در آن افراد متخصص پشتیبانی به ارائه خدمات به مشتریان شرکت می پردازند. برای روشن شدن مطلب چند مثال به شرح زیر ارائه می دهیم:

در صورتی که شما کارشناس پشتیبانی از نرم افزارهای شرکت میکروسافت (تولید کننده سیستم عامل Windows و برنامه های کاربردی مثل Office) باشید، در طول روز احتمالا کاربران بسیاری که از نرم افزارهای مذکور استفاده می کنند از طریق مختلف مثل ایمیل، تلفن، چت آنلاین و یا سرویس های خاص شرکت، با شما ارتباط برقرار کرده و برای حل مشکلات بوجود آمده در نرم افزار یا پاسخ به سوالات شان، از شما درخواست راهنمایی و کمک می کنند و شما باید مشکلات آنها را حل کرده و یا اینکه به سوالات فنی و تخصصی آنها پاسخ بگویید.

ممکن است که شما کارشناس پشتیبانی نرم افزار در یکی از شرکت های ایرانی تولید کننده محصولات نرم افزاری مالی و حسابداری باشید. در این صورت ممکن است یک کاربر از شرکت مشتری با شما تماس بگیرد و در خصوص ایجاد اشکال در صدور سند حسابداری در سیستم نرم افزاری از شما سؤال نماید. در این حالت شما باید بهترین راه حل را برای رفع مشکل مشتری سازمان خود پیدا کرده و به او پیشنهاد کنید.

در ۲ مثال فوق و مثال هایی از این قبیل، شما به عنوان یک کارشناس خبره پشتیبانی لازم است نسبت به وظایف خود کاملا آگاه بوده و از تخصص بالایی در کار خود برخوردار باشید، چون در غیر این صورت امکان ارائه خدمات مناسب به مشتریان را نخواهید داشت.

قبلا ارائه خدمات پشتیبانی نرم افزار در بسیاری از موارد به صورت حضوری و در محل مشتری صورت می گرفت، اما امروزه در پی گسترش شبکه های اطلاعاتی و اینترنت با سرعت مناسب در خانه ها و شرکتها، بسیاری از شرکت ها خدمات پشتیبانی خود را به صورت آنلاین و با استفاده از ابزارهای مبتنی بر اینترنت به مشتریان ارائه می دهند. مطمئنا این کار از هزینه های پشتیبانی آنها بسیار می کاهد و بهره وری کار کارشناسان پشتیبانی را به طرز چشمگیری افزایش می دهد.

نکته دیگر اینکه گاهی اوقات شما به عنوان کارشناس پشتیبانی نرم افزار تنها به دانش فنی و کامپیوتری نیاز دارید، ولی گاهی اوقات برای اینکه کار خود را به درستی انجام دهید، به اطلاعات و تخصص های دیگری غیر از تخصص فنی نیاز خواهید داشت. به عنوان مثال اگر وظیفه شما پشتیبانی از نرم افزار حسابداری است، باید علاوه بر شناخت کامل ساختار نرم افزار، بانک اطلاعاتی مورد استفاده و سایر موارد نرم افزاری، به مباحث حسابداری و مالی نیز احاطه داشته باشید.

کارشناس پشتیبانی و کارشناس استقرار نرم افزار ویژگی های مشترک کاری زیادی با یکدیگر دارند و در بسیاری از مواقع پست های خود را با یکدیگر جابجا می کنند و گردش شغلی در این حوزه زیاد است.

در ادامه با وظایف و مسئولیت ها، دانش و مهارت مورد نیاز، تحصیلات لازم و نحوه ورود به شغل، فرصت های شغلی و بازارکار، درآمد و تیپ های شخصیتی متناسب با این شغل آشنا می شوید.

### وظایف کارشناس پشتیبانی نرم افزار

نصب مجدد نرم افزار بر روی سرور یا کامپیوتر مشتری در صورت خرابی آن پس از استقرار و نصب اولیه

انجام تنظیمات مورد نظر مشتری در نرم افزار با توجه به نیازهای جدید بوجود آمده برای او

شرکت در جلسات داخلی گروه پشتیبانی برای هماهنگی بیشتر با اعضای تیم

آموزش مشتریان در خصوص نحوه استفاده از نرم افزار، اخذ گزارش ها و روش برخورد با خطاهای احتمالی

شرکت در کلاس های آموزشی تخصصی برای ارتقاء سطح دانش و مهارت خود

ارائه گزارش های دوره ای به مدیر پشتیبانی

دانش و مهارت مورد نیاز کارشناس پشتیبانی نرم افزار

علاقه به حوزه کامپیوتر و فناوری اطلاعات

تسلط کافی در کار با کامپیوتر و نرم افزارهای مربوطه

دقت و توجه به جزئیات

توان حل مساله

توان تصمیم گیری به موقع و درست

مهارت آموزش دادن به دیگران

مهارت های ارتباطی مناسب

### تحصیلات لازم و نحوه ورود به شغل کارشناس پشتیبانی نرم افزار

کارشناس پشتیبانی نرم افزار بهتر است دارای مدرک دانشگاهی مرتبط با سیستمی باشد که مسئول پیاده سازی و استقرار آن است. لذا معمولاً برای پشتیبانی سیستم های مالی و اداری از فارغ التحصیلان رشته هایی همچون حسابداری، مدیریت مالی، مدیریت بازرگانی و یا مثلاً برای پشتیبانی نرم افزارهای کارخانه ای از رشته هایی همچون

مهندسی صنایع و برای پشتیبانی برخی از نرم افزارهای تخصصی از فارغ التحصیلان رشته کامپیوتر گرایش نرم افزار استفاده می شود.

#### بازار کار کارشناس پشتیبانی نرم افزار

در سال های اخیر با توجه به توسعه کاربرد کامپیوتر در بین عموم مردم به ویژه دانش آموزان، دانشجویان، شرکت ها و سازمانها، متعاقب آن نیاز به افرادی هم که بتوانند در صورت بروز مشکل و یا ایجاد سوال، به کمک بیایند و مشکل را حل کنند افزایش یافته است.

لذا کارشناسان پشتیبانی نرم افزار با توجه به اینکه در کدام نرم افزار تخصص دارند، به چه حوزه ای علاقه مندند و سایر عوامل دیگر، ممکن است حوزه های کاری متفاوتی را تجربه نمایند. شما به عنوان کارشناس پشتیبانی، می توانید در یک مغازه به ارائه خدمات پشتیبانی از نرم افزارهای عمومی بپردازید و به عموم مردم، دانش آموزان و یا دانشجویان خدمات پشتیبانی از نرم افزارهایی مثل ویندوز و آفیس ارائه دهید یا اینکه در یک شرکت خدمات تخصصی شبکه، از نرم افزارهای مدیریت و نگهداری شبکه پشتیبانی کنید و یا اینکه در یک شرکت تولید کننده نرم افزار اتوماسیون اداری به مشتریان مربوطه که عمدتاً شرکت ها و سازمان های بزرگ می باشند خدمات تخصصی پشتیبانی ارائه دهید.

در مواقعی نیز شما باید به مشتریان نرم افزاری که خودتان تولید کرده اید، خدمات پشتیبانی ارائه دهید. به هر حال نرم افزار مثل سخت افزار (تلویزیون، لپ تاپ یا تلفن همراه) نیست که بعد از خرید احتمال نیاز به خدمات پشتیبانی آن بسیار کم است و خرابی های آن خیلی محدود و انگشت شمار باشد. برعکس در حوزه نرم افزار بنا به دلایل متعدد نیاز کاربران و مشتریان به ارائه خدمات تخصصی تولید کننده نرم افزار، مخصوصاً در نرم افزارهای سازمانی، زیاد است و خدمات پشتیبانی از خود نرم افزار گاهی برای مصرف کنندگان مهم تر و حیاتی تر می باشد.

#### ۵) کارشناس پایگاه داده

متخصص پایگاه داده (Data Base Administrator) یا (DBA) با استفاده از نرم افزار به سازماندهی و نگهداری داده هایی مانند اطلاعات مالی، اطلاعات مشتریان، اطلاعات انبار و سایر اطلاعاتی که ارزش حفظ و طبقه بندی را دارند، می پردازد. او داده ها را برای برخی از کاربران، قابل دسترس و برای برخی غیر قابل دسترس می کند. به عنوان مثال نرم افزاری که اطلاعات شماره های تلفن همراه شما را نگهداری می کند و در زمان نیاز آنها را بر اساس نظر شما نمایش می دهد، قطعاً از یک پایگاه داده قدرتمند استفاده می کند.

مفهوم پایگاه داده از دهه ی ۱۹۶۰ برای کاهش مشکلات فزاینده در طراحی، ساخت و نگهداری سیستم های اطلاعاتی ایجاد شده است. این مفهوم به همراه مفهوم سیستم های مدیریت پایگاه داده که دسترسی مؤثر و کارا به پایگاه داده ها را ممکن می کند، رشد کرده است.

اولین سیستم مدیریت پایگاه داده در دهه ۶۰ گسترش یافت. از پیشگامان این شاخه چارلز بکمن می‌باشد. مقالات بکمن این را نشان داد که فرضیات او کاربرد بسیار مؤثرتری برای دسترسی به وسایل ذخیره سازی را مهیا می‌کند. در آن زمانها پردازش داده بر پایه کارت‌های منگنه و نوارهای مغناطیسی بود که پردازش سری اطلاعات را فراهم می‌ساخت.

به مرور زمان ابزارهای نرم افزاری برای ثبت، نگهداری و گزارش گری اطلاعات مبتنی بر سیستم های کامپیوتری رشد کرد و در حال حاضر میلیون ها رکورد اطلاعاتی در زمان های بسیار کم (ثانیه و دقیقه) مورد دسترسی، پردازش و محاسبه قرار می گیرد.

متخصص بانک اطلاعاتی یا کارشناس پایگاه داده دارای تخصص و دانش بسیار بالا در کار با نرم افزارهای کامپیوتری به ویژه نرم افزارهای مخصوص ساخت و توسعه بانک های اطلاعاتی می باشد. برخی از معروف ترین نرم افزارهای مرتبط با این کار که در ایران نیز کاربرد دارند (SQL (Structured Query Language ، Oracle و در سطحی مبتدی تر، Access می باشد. نرم افزار اول و سوم محصول شرکت مایکروسافت و نرم افزار دوم (Oracle) محصول شرکت اوراکل است.

مدیر پایگاه داده یا بانک اطلاعاتی شرایط را برای تحلیل گران داده فراهم می کنند تا بتوانند از پایگاه داده ها برای یافتن اطلاعات مورد نظر خود براحتی استفاده کنند. اغلب مدیران پایگاه داده برای فهمیدن نیازهای داده ای سازمان و برنامه ریزی برای رسیدن به آن با مدیریت همکاری می کنند. به عنوان مثال امروز اطلاعات بازارهای بورس و سرمایه گذاری در بانک های اطلاعاتی تخصصی مربوط به بورس ثبت، نگهداری و استفاده می گردد و در صورت عدم وجود پایگاه داده کارآمد، امکان ثبت معاملات در این حجم و اندازه غیر قابل باور و انجام است.

امنیت یکی از مهمترین مسایل مورد توجه متخصصین در ساخت، توسعه و نگهداری بانک های اطلاعاتی می باشد. کارشناس پایگاه داده اغلب معیارهای امنیتی را تعیین و بر سطح دسترسی های کاربران کنترل دارند. به عنوان مثال در پایگاه داده بانک ها، اطلاعات کاملی از مشتریان و حساب های بانکی آنها از جمله نام، نام خانوادگی، نام پدر، شماره شناسنامه، آدرس محل سکونت، شماره حساب بانکی و مقدار برداشت و یا واریز وجه توسط دارنده هر حساب ثبت و نگهداری می شود. لذا این وظیفه مدیر و کارشناس پایگاه داده بانک است که دسترسی افراد را کنترل کرده و طوری سیستم را طراحی کرده باشد که هر فرد تنها بتواند به اطلاعات حساب خود و یا در حد سطح دسترسی مجازش، به اطلاعات و داده های دیگر دست یابد.

بر اساس مثال فوق بیشتر پایگاه های داده ها دارای اطلاعات شخصی، حقوقی و یا مالی با اهمیت هستند، بنابراین حفظ امنیت در آنها بسیار مهم است و با تهیه نسخه پشتیبان از اطلاعات سیستم ها در دوره های زمانی مشخص – مثلا انتهای هر روز یا هر ساعت یک بار- در صورت قطع برق، نفوذ هکر ها یا پیش آمدن سایر حوادث از حذف شدن یا به هم ریختن داده ها جلوگیری می شود. آنها (کارشناسان پایگاه داده) همچنین مسئول درستی و قابل اعتماد بودن داده ها نیز هستند و در مقابل کارفرما یا مدیران ارشد خود باید پاسخگو باشند.

متخصص دیتابیس ارتباط تنگاتنگ و مداومی با برنامه نویسی نرم افزار و طراح آن دارد و برای انجام بسیاری از پروژه های ساخت و تولید برنامه های کاربردی (Application) همکاری نزدیک این متخصصین در کنار هم از الزامات کار است.

متخصصین پایگاه داده بسته به اینکه کارمند یک شرکت نرم افزاری باشند، در واحد فناوری اطلاعات یک سازمان دولتی کار کنند یا اینکه به صورت فردی پروژه بگیرند، دارای ساعات کار متفاوتی هستند.

در ادامه با وظایف و مسئولیت ها، دانش و مهارت مورد نیاز، تحصیلات لازم و نحوه ورود به شغل، فرصت های شغلی و بازار کار، درآمد و تیپ های شخصیتی متناسب با این شغل آشنا می شوید.

### مسئولیت ها و وظایف کارشناس پایگاه داده

شناسایی نیازهای کاربران برای ایجاد و مدیریت پایگاه داده – قاعدتا در بسیاری از پروژه های نرم افزاری یکی از ارکان اصلی پروژه، ایجاد و توسعه پایگاه داده متناسب با اهداف آن پروژه است و از مهمترین وظایف کارشناس پایگاه داده، ساخت و طراحی پایگاه داده متناسب با نیازهای اعلام شده از سوی کارفرما یا مدیر پروژه می باشد. به عنوان مثال پایگاه داده سازمان ثبت احوال کشور باید به گونه ای طراحی شود که بتوان تمامی اطلاعات شناسنامه ای و غیر شناسنامه ای افراد که مورد نظر مدیران این سازمان می باشد را در سیستم ثبت نموده و در زمان های مورد نیاز از آنها در گزارش ها استفاده کرد.

اطمینان از عملکرد (Performance) و کارایی (Efficiency) پایگاه داده – با توجه به اینکه متناسب با موضوع پایگاه داده و میزان کاربرد آن به طور لحظه ای یا روزانه، حجم قابل توجهی از اطلاعات در آن ثبت و یا از آن استخراج می شود (مثل اطلاعات ثبت شده در سیستم حسابداری یک شرکت خصوصی)، لذا بررسی مداوم آن به منظور جلوگیری از خطا و یا از دست رفتن اطلاعات از وظایف یک متخصص پایگاه داده است.

انجام اصلاحات لازم و مورد نیاز در ساختار پایگاه داده ها – با توجه به اینکه نیاز افراد، شرکت ها و سازمان ها در طول زمان تغییر می کند و از سوی دیگر فناوری های نرم افزاری جدیدتری به بازار ارائه می شود، لذا نیاز است ساختار بانک های اطلاعاتی در طول زمان بروز شده تا نیاز کاربران را پوشش دهد.

حفظ پایگاه داده از نفوذ افراد غیر کاربر و هکرها و به روز کردن مداوم سطح دسترسی ها – اگر شما از بانکداری اینترنتی برای انجام عملیات بانکی خود استفاده کرده باشید، حتما تاکنون متوجه شده اید که هر چند مدت یک بار باید کلمه عبور ورود به سایت بانک خود را تغییر دهید در غیر این صورت حساب شما غیر فعال خواهد شد. این عملیات در جهت اطمینان مدیر پایگاه داده بانک از دسترسی واقعی شما به حساب بانکی تان است و اینکه به دلیل تغییر مداوم کلمه عبور امکان هک کردن حساب شما توسط هکرها کاهش یابد. در یک سیستم حسابداری نیز با چک کردن مداوم سطح دسترسی کاربران شرکت برای دسترسی به اطلاعات مالی، از ایجاد مشکل و خرابکاری احتمالی جلوگیری می شود.

گرفتن نسخه پشتیبان و ذخیره سازی مجدد داده برای جلوگیری از از دست دادن آنها - یکی از روش های حفظ داده ها و اطلاعات موجود در پایگاه داده، تهیه نسخه مشابه به عنوان نسخه پشتیبان و نگهداری آن در محلی دیگر است که در صورت نیاز و خراب شدن یا از دست رفتن پایگاه داده اصلی، امکان استفاده از آن میسر باشد.

### دانش و مهارت مورد نیاز شغل کارشناس پایگاه داده

مهارت های تحلیلی - از مهمترین مهارت های مورد نیاز برای انجام درست کار در این شغل مهارت تحلیل است. با کمک این مهارت شما می توانید نیازهای مطرح شده توسط کارفرما یا مدیر پروژه را تحلیل کرده و ساختاری برای پایگاه داده طراحی کنید که نیازهای مذکور را پوشش دهد. همچنین از مهمترین ویژگی های مهم و ارزشمند پایگاه داده در سال های اخیر، رابطه ای بودن آن است. به این معنا که اجزای اطلاعاتی پایگاه داده شما به طرق مختلف با یکدیگر ارتباط دارند. به عنوان مثال در یک سیستم یکپارچه مالی و فروش در یک شرکت خصوصی لازم است اطلاعات مشتری به اطلاعات فاکتورهای فروش همان مشتری و اطلاعات فاکتور های فروش به اطلاعات اسناد حسابداری و اطلاعات اسناد حسابداری به اطلاعات چک های وصولی و ... ارتباط داشته باشد. این ارتباط ها گاهی یک به چند، برخی از اوقات چند به یک و گاهی چند به چند است. کارشناس پایگاه داده -

توجه به جزئیات - از آنجا که در طراحی و نگهداری پایگاه داده با جزئیات بسیار زیادی روبرو هستیم که هر کدام از آنها می تواند بر نتیجه کار تأثیر گذار باشد، لذا توجه به آنها از مهارت های لازم برای انجام این شغل است.

تفکر منطقی - از مهمترین مهارت های مورد نیاز برای انجام درست کار در این شغل مهارت ریاضی و منطقی است. به این معنا که اگر شما دارای این مهارت نباشید امکان طراحی و ساخت یک پایگاه داده قدرتمند را نخواهید داشت. لذا اگر در درس ریاضی نمرات خوبی کسب نکرده اید و یا علاقه زیادی به آن ندارید به دنبال شغل دیگری باشید.

مهارت های حل مساله - در این شغل همانند سایر مشاغل تخصصی، مهارت حل مساله موجب جلوگیری از سردرگمی و خلق راهکار های جدید در موقع مواجه شدن با مشکلات پیش آمده در کار می شود.

۶) کارشناس امنیت اطلاعات:

متخصص امنیت اطلاعات متخصص امنیت اطلاعات، روش ها، تکنیک ها و ابزارهای امنیتی لازم برای حفاظت از داده ها و اطلاعات مهم یک شرکت، سازمان یا دولت در برابر دسترسی های غیرمجاز، حملات عمدی و دزدی را ایجاد می کند.

به عنوان متخصص امنیت اطلاعات شما با مجموعه ای از عوامل تهدیدکننده اطلاعات الکترونیکی در دنیای مجازی سر و کار دارید. برخی از این عوامل عبارتند از:

ویروس ها، کرم ها، ابزارهای جاسوسی و تروجان ها

حملات توقف سرویس - پر کردن سیستم ها با اطلاعات بی استفاده برای متوقف کردن آنها

دسترسی به اطلاعات محرمانه کاربران مانند نام کاربری، رمز عبور و رمز کارت های بانکی آنها

هدایت کاربران به سایت های جعلی با استفاده از آدرس های سایت های اصلی

سوء استفاده از مجوز های کاربران مجاز سیستم

امنیت اطلاعات یعنی حفاظت اطلاعات و سیستم های اطلاعاتی از فعالیت ها و عملیات غیرمجاز و غیر قانونی. برخی از این فعالیت ها عبارتند از دسترسی غیر مجاز به تمام یا بخشی از اطلاعات، افشاء اطلاعات، خواندن مطالب توسط افرادی که نباید به آن دسترسی داشته باشند، نسخه برداری یا ضبط صدا، تصاویر و یا متن، خراب کردن اطلاعات موجود در یک سرور، سایت یا شبکه، تغییر رمز و یا متن یک سایت یا پورتال کامپیوتری یا سرور مستقر در شبکه و دستکاری و خرابکاری در محیط مجازی.

واژه های امنیت اطلاعات و امنیت کامپیوتری گاه به اشتباه به جای هم بکار برده می شود. اگر چه اینها موضوعات به هم مرتبط هستند و هر دو هدف مشترک حفظ محرمانگی اطلاعات، یکپارچه بودن اطلاعات و قابل دسترس بودن را دارند ولی تفاوت هایی نیز بین آنها وجود دارد. این تفاوت ها در درجه اول در رویکرد به موضوع امنیت اطلاعات، روش های استفاده شده برای حل مسئله و موضوعاتی که روی آنها تمرکز کرده اند می باشد:

امنیت اطلاعات به محرمانگی، یکپارچگی و در دسترس بودن داده ها مربوط است بدون در نظر گرفتن فرم اطلاعات اعم از الکترونیکی، چاپ، و یا اشکال دیگر.

امنیت کامپیوتری روی حصول اطمینان از در دسترس بودن و عملکرد صحیح سیستم کامپیوتری تمرکز دارد بدون نگرانی از اطلاعاتی که توسط این سیستم کامپیوتری ذخیره یا پردازش می شود.

دولت ها، مراکز نظامی، شرکت ها، موسسات مالی، بیمارستان ها و مشاغل خصوصی مقدار زیادی اطلاعات محرمانه در مورد کارکنان، مشتریان، محصولات، تحقیقات و وضعیت مالی مربوط به خودشان گردآوری می کنند. بسیاری از این اطلاعات در حال حاضر بر روی کامپیوترها جمع آوری، پردازش و ذخیره و در شبکه به کامپیوترهای دیگر منتقل می شوند.

به عنوان مثال اگر اطلاعات محرمانه در مورد مشتریان و یا امور مالی یا محصول جدید موسسه‌ای به دست رقیب بیفتد، این نشت اطلاعاتی ممکن است به خسارات مالی به کسب و کار، پیگرد قانونی و یا حتی ورشکستگی شرکت منجر شود. حفاظت از اطلاعات محرمانه یک نیاز تجاری و در بسیاری از موارد نیز نیاز اخلاقی و قانونی است.

برای افراد، امنیت اطلاعات تاثیر معناداری روی حریم خصوصی دارد. البته در فرهنگ‌های مختلف این مفهوم حریم خصوصی تعبیرهای متفاوتی دارد.

بحث امنیت اطلاعات در سال‌های اخیر به میزان قابل توجهی رشد کرده و تکامل یافته است. راه‌های بسیاری برای ورود به این حوزه کاری به عنوان یک حرفه وجود دارد. موضوعات تخصصی گوناگونی وجود دارد از جمله: تامین امنیت شبکه (ها) و زیرساخت‌ها، تامین امنیت برنامه‌های کاربردی و پایگاه داده‌ها، تست امنیت، حسابرسی و بررسی سیستم‌های اطلاعاتی، برنامه ریزی تداوم تجارت و بررسی جرائم الکترونیکی، و غیره.

متخصص امنیت اطلاعات باید همیشه با به روز بودن و اطلاع از آخرین نرم افزارها و روش‌های حمله سایبری و نحوه مواظبت از اطلاعات و کامپیوترها، از مهاجمان سایبری پیشی بگیرد. او باید با آخرین روش‌های مورد استفاده مهاجمان برای نفوذ در سیستم‌های کامپیوتری و جدیدترین تکنولوژی‌های امنیتی برای محافظت از این سیستم‌ها آشنا باشد. این موضوع می‌تواند مستلزم شرکت در کنفرانس‌های مرتبط برای شنیدن دانش و تجربیات سایر متخصصان این زمینه باشد.

متخصص امنیت فناوری اطلاعات برای بازیابی اطلاعات سازمان پس از حمله سایبری در شرایط اضطراری برنامه ریزی می‌کند. این برنامه به بخش فناوری اطلاعات سازمان اجازه ادامه فعالیت را می‌دهد. برای انجام چنین کاری باید اقدامات پیشگیرانه‌ای مانند کپی کردن منظم و انتقال داده‌ها به یک بخش جانبی (سرور یا هارد دیسک) انجام شود.

چون امنیت اطلاعات بسیار در سازمان مهم است، متخصصان گزارشات خود را مستقیماً به مدیران عالی سازمان ارائه می‌دهند. بیشتر متخصصان امنیت اطلاعات برای طراحی امنیت یا سیستم‌های بازیابی با ماموران ارشد فناوری سازمان کار می‌کنند.

در ادامه با وظایف و مسئولیت‌ها، دانش و مهارت مورد نیاز، تحصیلات لازم و نحوه ورود به شغل، فرصت‌های شغلی و بازارکار، درآمد و تیپ‌های شخصیتی متناسب با این شغل آشنا می‌شوید.

## **وظایف متخصص امنیت اطلاعات**

ارزیابی ریسک سیستم‌ها و گسترش برنامه‌هایی برای کاهش تهدیدات بالقوه

طراحی سیستم‌های امنیتی جدید یا به روزکردن سیستم‌های موجود



آزمایش و ارزیابی محصولات امنیتی

برنامه ریزی برای بازیابی خرابی ها و صدمات در صورت بروز حملات سایبری

آزمایش روش ها و رویه ها با کمک شبیه سازی حملات سایبری

بررسی حملات سایبری و انجام کارهای اصلاحی

آزمایش سیستم های کامپیوتری برای یافتن نقاط ضعف و خطاهای امنیتی آنها

اطمینان یافتن از تطابق روش ها و رویه ها با استانداردهای ملی و بین المللی امنیتی

تهیه گزارشات و مستندات فنی برای مدیران و کاربران

**مهارت و دانش مورد نیاز متخصص امنیت اطلاعات**

دانش عالی در خصوص سیستم ها، رویه ها و ابزارهای امنیتی فناوری اطلاعات

مهارت خوب در حل مساله

مهارت خوب مدیریت پروژه - برای مدیر گروه امنیت اطلاعات

توانایی تفسیر و ارزیابی درست اطلاعات

درک مباحث محرمانه

به روز بودن و آگاهی از تکنولوژی ها و تهدیدات امنیتی در حال ظهور

توانایی تحمل فشار کاری زیاد و انجام کارها مطابق زمان تعیین شده

داشتن رویکرد فعال و اعتماد به نفس در تصمیم گیری

اطلاع از استانداردها و قوانین امنیت اطلاعات

**تحصیلات لازم و نحوه ورود به شغل کارشناس امنیت اطلاعات**

معمولا فارغ التحصیلان کارشناسی در علوم کامپیوتر، مهندسی کامپیوتر، مهندسی فناوری اطلاعات و یا کارشناسی ارشد در یکی از گرایش های ارشد مهندسی کامپیوتر و گرایش های ارشد مهندسی فناوری اطلاعات (به خصوص

گرایش امنیت اطلاعات) می توانند وارد این شغل شوند. البته در سایر رشته ها نیز اگر افراد دوره های معتبر تخصصی امنیت اطلاعات را گذرانده و تجربه لازم را کسب کنند، می توانند فرصت های شغلی خوبی را در این حوزه بیابند.

مدرک های معتبر بین المللی مانند CISSP ، SECURITY+ و... وجود دارند که در صورت اخذ آنها می توانید شانس استخدام خود را بالاتر ببرید. باید به این نکته توجه داشت که داشتن تجربه کاری در این شغل بسیار مهم است.

#### ۷) کارشناس استقرار سیستم

اگر شما علاقه مند به انجام کارهای متنوع و آموزش افراد می باشید، به دنبال دانش و مهارت بالا هستید و اطلاعات شما در کامپیوتر هم بالا است، این شغل استقرار نرم افزار مناسب شماست. software Implimentation-

متخصص استقرار نرم افزار معمولا حداقل در ۲ حوزه دارای دانش تخصصی می باشد. یکی از این حوزه ها حتما کامپیوتر و نرم افزارهایی است که پیاده سازی کرده و آموزش می دهد و بخش دیگر مربوط به حوزه ای است که در آن بخش خدمات نرم افزاری ارائه می دهد. به عنوان مثال در صورتی که شما کارشناس استقرار نرم افزار حسابداری باشید، باید علاوه بر آشنایی با کامپیوتر و نرم افزاری که آن را آموزش داده و در محل مشتری اجرا می کنید، با موضوعات حسابداری و مالی هم به خوبی آشنا بوده و در آنها تسلط داشته باشید یا اینکه اگر شما در حال استقرار نرم افزار منابع انسانی در یک سازمان می باشید، باید علاوه بر شناخت کامل نرم افزار مورد نظر، اطلاعات کاملی در خصوص روش های مدیریت پرسنل، نظام های جبران خدمت و استخدامی، روش های ارزیابی عملکرد و سایر موضوعات مربوط به منابع انسانی داشته باشید.

کارشناسان استقرار نرم افزار معمولا در استخدام شرکت های نرم افزاری می باشند و وظیفه نصب، پیاده سازی، اجرا و آموزش نرم افزارهای تولیدی آن شرکت را در شرکت ها و سازمان های خریداری کننده آن نرم افزارها بر عهده دارند. نرم افزارهای حسابداری، دریافت و پرداخت، حقوق و دستمزد، انبارداری، منابع انسانی، بهای تمام شده، گردش مکاتبات و نرم افزار فروش از جمله معروف ترین سیستم هایی است که در حال حاضر در تعداد زیادی از سازمان ها و شرکت ها توسط کارشناسان استقرار نرم افزار اجرا شده و آموزش داده می شود. به طور کلی نرم افزارهای مذکور در قالب مفاهیمی همچون MIS ، ERP و عناوینی از این قبیل در بین متخصصین مطرح می باشند و در کل به معنای مجموعه ای از نرم افزارهای تخصصی و سازمانی است که عملکرد و فرایندهای یک شرکت یا سازمان را مکانیزه و الکترونیکی می نمایند.

معمولا به دلیل گستردگی دانش در این شغل، هر یک از کارشناسان استقرار در یک حوزه تخصص دارند. به عنوان مثال برخی از کارشناسان فقط در حوزه سیستم های مالی تبحر و تجربه دارند، برخی دیگر در حوزه بازرگانی از جمله فروش، انبارداری و تدارکات و بعضی دیگر هم در حوزه اتوماسیون اداری (اتوماسیون گردش مکاتبات) متخصص می باشند.

تخصص کارشناسان استقرار تأثیر بسیار زیادی در موفقیت پروژه های نرم افزاری و همچنین رضایت مشتریان دارد. به عنوان مثال یک کارشناس استقرار سیستم فروش باید بتواند به راحتی با مدیر فروش کارفرما (شرکت خریدار نرم افزار) ارتباط برقرار کرده و راهکار مناسب و تخصصی در خصوص فرایندهای سازمانی فروش، روش اجرای نرم افزار و سایر موضوعات مربوطه که در طول دوره استقرار نرم افزار مطرح می شود، ارائه دهد.

آموزش کاربران نرم افزارها، یکی دیگر از وظایف اصلی کارشناسان استقرار است که در طول دوره پروژه استقرار به صورت مکرر و یا برنامه ریزی شده صورت می گیرد. در طول دوره آموزشی، نحوه استفاده از نرم افزار و روش برخورد با مشکلات و ایرادهای احتمالی به صورت صحیح به کاربران آموزش داده می شود.

مدت دوره استقرار یک پروژه نرم افزاری برای شرکت ها و سازمان های مختلف، متفاوت است و به عوامل مختلف از جمله اندازه سازمان، تعداد کاربران و سطح تخصص و آشنایی آنها با کامپیوتر، نوع فرایندها و روش های انجام کار مشتری و تعداد و نوع سیستم های خریداری شده توسط مشتری بستگی دارد و معمولاً بین چند ماه تا یک سال بطول می انجامد. معمولاً کارشناسان استقرار به صورت همزمان در چندین پروژه کار می کنند و حضور دارند.

شما به عنوان کارشناس استقرار معمولاً به صورت تمام وقت کار می کنید اما در عین حال دارای ساعت کاری منعطف هستید و محل کار شما از یک پروژه به پروژه دیگر تفاوت می کند و برای انجام وظایف خود مرتباً در حال سفر و مأموریت های درون شهری و بین شهری می باشید.

### **وظایف کارشناس استقرار نرم افزار**

نصب نرم افزار بر روی سرور یا کامپیوتر مشتری و اطمینان از صحبت عملکرد آن پس از نصب

انجام تنظیمات اولیه نرم افزار متناسب با درخواست های کارفرما (مشتری)

شرکت در جلسات پروژه که مدیر پروژه آن را برنامه ریزی می کند و ارائه نظرات تخصصی به منظور اجرای بهتر نرم افزار در محل مشتری

آموزش کاربران مشتری در خصوص نحوه استفاده از نرم افزار، اخذ گزارش ها و روش برخورد با خطاهای احتمالی

ساخت و یا متناسب سازی فرم ها و گزارش های خاص مورد نیاز مشتری

مستند کردن مراحل مختلف انجام کار و کسب تأییدیه انجام کار از کاربران به منظور تکمیل پرونده پروژه استقرار نرم افزار

ارائه گزارش های دوره ای به مدیریت پروژه

راهنمایی کاربران برای استفاده صحیح از نرم افزار و رفع مشکلات احتمالی آنها در حین انجام کار

software report

دانش و مهارت مورد نیاز شغل کارشناس استقرار و پیاده سازی نرم افزار

علاقه به حوزه کامپیوتر و فناوری اطلاعات

تسلط کافی در کار با کامپیوتر و نرم افزارهای مربوطه

دقت و توجه به جزئیات

توان حل مساله

توان تصمیم گیری به موقع و درست

مهارت آموزش دادن به دیگران

مهارت های ارتباطی مناسب

### تحصیلات لازم و نحوه ورود به شغل کارشناس استقرار و پیاده سازی نرم افزار

کارشناس استقرار نرم افزار بهتر است دارای مدرک دانشگاهی مرتبط با سیستمی باشد که مسئول پیاده سازی و استقرار آن است. لذا معمولاً برای استقرار سیستم های مالی و اداری از فارغ التحصیلان رشته هایی همچون حسابداری، مدیریت مالی، مدیریت بازرگانی و برای استقرار نرم افزارهای کارخانه ای از رشته هایی همچون مهندسی صنایع و برای استقرار برخی از نرم افزارهای تخصصی از فارغ التحصیلان رشته مهندسی نرم افزار استفاده می شود.

۸) برنامه نویسی

برنامه نویس کامپیوتر، کدهای برنامه های نرم افزاری را می نویسد. تمام آن چیزی را که از طریق کامپیوتر می توان دید از بازی های کامپیوتری گرفته تا سیستم عامل هایی مثل ویندوز و برنامه هایی مثل Office از جمله محصولات نرم افزاری است که بخش قابل توجهی از آن ها را برنامه نویسان کامپیوتر تولید کرده اند.

بر اساس تعریفی که در ویکی پدیا از برنامه نویس شده، برنامه نویس که اغلب در انگلیسی programmer یا coder گفته می شود فرآیند نوشتن، اشکال زدایی (debug) آزمایش برنامه های کامپیوتری برای اطمینان یافتن از رسیدن به نتایج مورد نظر- و نگهداری کد منبع (source code) برنامه کامپیوتر را انجام می دهد. این کد منبع

با یک زبان برنامه نویسی نوشته شده است و ممکن است تغییر داده شده یک کد قبلی و یا یک کد کاملاً جدید باشد. هدف برنامه نویسی ساختن یک برنامه می‌باشد که یک رفتار خواسته شده را به نمایش بگذارد.

برنامه نویس طرح های برنامه ای که مهندس و تحلیلگر نرم افزار تهیه کرده را به صورت دستورالعمل های مناسب کامپیوتر در می آورد سپس برنامه ها و کدهای تولید شده را اشکال زدایی و تست می کند تا به نتایج مورد نظر برسد. برنامه نویسی ارتباط نزدیکی با طراح نرم افزار دارد در حالی که در برخی حوزه ها کار آنها مشترک است. به این صورت که برنامه نویس می تواند کارهای معمول طراح مانند طراحی برنامه ها را انجام دهد. این مستلزم طرح ریزی نرم افزار، ایجاد مدل ها و فلوچارت های نشان دهنده چگونگی نوشتن کد ها و طراحی رابط کاربری سیستم است.

برخی از برنامه ها نسبتاً ساده اند و زمان کمی برای نوشتن آنها لازم است مانند برنامه های موبایل (Mobile application). برنامه های دیگر مانند سیستم های عامل کامپیوتر پیچیده ترند و کامل کردن آنها در حدود یک سال یا بیشتر زمان می برد.

نرم افزار به عنوان یک خدمت ، (SaaS) یک مفهوم جدید و حوزه رو به رشدی می باشد که شامل برنامه های کاربردی است که از طریق اینترنت ارائه می شود. اگرچه معمولاً برنامه نویسان باید برنامه هایشان را برای کاربرد داشتن در محیط های مختلف بازنویسی کنند ، اما برنامه های کاربردی که با استفاده از SaaS تولید می شوند، در همه محیط ها (platform) کار می کنند و نیازی به تغییر و به روز رسانی ندارند. در این حوزه برنامه نویسان فرصت بیشتری دارند که به تولید نرم افزارهای جدید بپردازند.

برنامه نویس معمولاً به تنهایی کار می کند ولی برخی اوقات در پروژه های بزرگ با سایر متخصصان کامپیوتر به صورتی تیمی همکاری می کند. به علت اینکه برنامه نویسی را در هر جایی می توان انجام داد، بسیاری از برنامه نویسان به صورت دورکاری فعالیت می کنند و به قولی آزادکار (Freelancer) هستند.

## وظایف برنامه نویس

نوشتن برنامه های کامپیوتر در زبان های مختلف مانند ++C و Java مطابق با نظر طراح (در پروژه های گروهی) یا کارفرما و مشتری (در پروژه های فردی)

به روز کردن و گسترش برنامه های موجود با توجه به نیاز کارفرما یا نیاز بازار

تست و اشکال زدایی برنامه های تولید شده

استفاده از کتابخانه کدها برای سهولت در نوشتن برنامه ها

بررسی مداوم فن آوری های جدید در حوزه برنامه نویسی و استفاده از آخرین تکنیک ها برای نوشتن کدها و برنامه های جدید

تهیه برنامه های لازم به منظور اخذ گزارشات از عملکرد سیستم ها و بررسی مستمر برای ارتقاء کارایی آنها  
همکاری با طراحان، تحلیل گران، کارشناسان شبکه و بانک های اطلاعاتی به منظور ایجاد تسهیلات لازم در  
بکارگیری سیستم های مورد نظر

همکاری با گرافیکست ها و طراحان گرافیکی برای زیباتر شدن ظاهر نرم افزار تولیدی

دانش و مهارت مورد نیاز شغل برنامه نویس

تفکر تحلیلی به منظور درک کامل نتایج کدهای نوشته شده و تداعی نرم افزار مورد نظر

تمرکز بالا به منظور جلوگیری از خطا و اشتباه در تولید کدهای جدید و حفظ یکپارچگی در کدهای تولید شده

دقت و توجه به جزئیات به منظور جلوگیری از خطا و اشتباه

توان حل مساله - زیرا در بسیاری از موارد کد نویسی کامپیوتر دارای پیچیدگی های زیادی است و برنامه نویس باید  
قدرت تصمیم گیری و حل مسأله را داشته باشد

ابتکار و خلاقیت - زیرا یک برنامه نویس در صورتی می تواند به موفقیت برسد و برنامه ای که نوشته خریدار داشته  
باشد که از خلاقیت و ابتکار در تولید آن استفاده کند و نرم افزاری تولید کند که دارای ویژگی های جدید بوده و  
نیاز کاربران را در حوزه مورد نظر به خوبی مرتفع نماید.

توانایی کار تیمی - زیرا در برخی از پروژه ها کار برنامه نویسی به صورت تیمی انجام می شود و برنامه نویس باید  
توانایی و مهارت کار تیمی را داشته باشد.

### **تحصیلات لازم و نحوه ورود به شغل برنامه نویسی**

برای آموزش برنامه نویسی می توان در کلاسهای آزاد آموزشی شرکت کرد و یا تحصیلات دانشگاهی کسب کرد.  
کارفرمایان برای استخدام برنامه نویس، معمولاً به داشتن تجربه و تسلط بر زبان های برنامه نویسی فرد متقاضی،  
بسیار اهمیت می دهند.

در مجموع فارغ التحصیلان مدرک کارشناسی در علوم کامپیوتر، مهندسی نرم افزار، مهندسی فناوری اطلاعات و یا  
کارشناسی ارشد در یکی از گرایش های ارشد مهندسی کامپیوتر و گرایش های ارشد مهندسی فناوری اطلاعات

آمادگی بیشتری برای ورود به این شغل دارند. در هنرستان های فنی و حرفه ای و کاردانش و در دانشگاه علمی کاربردی هم رشته کامپیوتر وجود دارد که دانش آموختگان آنها نیز می توانند شغل برنامه نویسی را انتخاب کنند.

## ۹) انیماتور

اگر می خواهید از تخیل خود استفاده کرده و مهارت های خلاقانه خوبی مثلا در نقاشی و مدلسازی دارید، این شغل برای شما مناسب است. انیمیشن یا کارتن نمایش سریع و متوالی تصاویری از اثر هنری دوبعدی یا موقعیت های مدل های واقعی، برای ایجاد توهم حرکت است. به عبارتی انیمیشن هنر حرکت بخشیدن به اشیای بیجان می باشد.

اولین نمونه هایی که از طریق آنها حرکت و تصویر با هم تلفیق شد، به نقاشی های عهد پادپنه سنگی بازمی گردد، روی دیواره غارها حیوانات با چندین پا به ترسیم درآمده بود و در موقعیت های مختلفی مثل روی هم قرارگرفتن و افزوده شدن به یکدیگر قرار داشتند و به طور واضح با اندکی دقت می توان دریافت که در تمام نقاشی های دوره مذکور به نوعی تحرک احساس می شد.

سازنده انیمیشن را انیماتور می گویند. انیماتور به نقاشی ها و مدل ها روی صفحه جان می بخشد. او می تواند انیمیشن های سینمایی، کارتون های تلویزیونی، تیزرهای تبلیغات، بازی های کامپیوتری، وب سایت ها و موزیک ویدئوها را بسازد.

انیمیشن قالب های مختلفی از جمله دو بعدی، سه بعدی، کامپیوتری و تلفیقی دارد. برای ساخت آن نیز روش های زیادی از جمله انیمیشن روی طلق، انیمیشن روی کاغذ، انیمیشن با بریده مقوا، انیمیشن کامپیوتری و... وجود دارد. در کنار اینها برای انیمیشن سازی کامپیوتری، نرم افزارهای بسیاری در این صنعت موجود است.

انیماتور باید صبر، دقت زیاد، تمرکز بالا و توجه به جزئیات داشته باشد. از آنجا که امروزه بسیاری از کارهای انیمیشن سازی به کمک نرم افزارهای مرتبط انجام می گیرد، انیماتور باید مهارت خوبی در کار با کامپیوتر داشته باشد. برای شروع این کار علاقه مندان می توانند مدرک دانشگاهی داشته و یا گواهینامه از مراکز آموزشی معتبر دریافت کنند.

اگر انیماتوری در سازمان یا شرکتی استخدام شده باشد، ساعات کاری او مطابق با روند معمول شرکت خواهد بود. بسیاری از انیماتورها به صورت قراردادی و سفارشی کار می کنند مثلا سفارش ساخت یک تیزر تبلیغاتی را گرفته و در زمان مقرر باید آن را تحویل دهند.

در ادامه با وظایف، دانش و مهارت مورد نیاز، تحصیلات لازم ونحوه ورود به شغل، بازارکار و فرصت شغلی، میزان درآمد انیماتور و برخی انیماتورهای معروف آشنا می شوید.

## وظایف انیماتور

تولید یک انیمیشن فرآیندها و مراحل زیادی دارد از شکل گیری ایده تا ساخت مدل و ویرایش قطعه نهایی. در هر مرحله وظایف خاصی بر عهده انیماتور است که عبارتند از:

مرحله توسعه - تولید کنندگان و کارگردانان ایده هایی را خلق، پروژه را برنامه ریزی و منابع مالی را فراهم می کنند.

پیش تولید - در این بخش بازنگری ایده ها، تبدیل آنها به صورت نمایش های داستانی توسط داستان پردازان و نقاشی هر صحنه از داستان توسط طراحان انجام می شود.

تولید - در این بخش رنگ ها انتخاب و با استفاده از کامپیوتر حرکت ها و شخصیت ها شکل می گیرند.

نوردهی، زمینه سازی و ترکیب - در این بخش رنگ ها و زمینه ها به صورت کامپیوتری طراحی شده، لایه های مختلف انیمیشن با هم ترکیب شده و صداگذاری انجام می شود و در نهایت نسخه نهایی تولید می گردد.

وقتی انیماتور در یک پروژه کوچک کار کند، معمولاً با چندین بخش از مراحل تولید درگیر است، ولی در پروژه های بزرگ معمولاً مسئول بخشی از کار بوده و به عنوان عضوی از یک تیم مشغول به کار می شود.

### **مهارت و دانش مورد نیاز انیمیشن**

خلاقیت و تخیل - در هر مرحله ای از ساخت انیمیشن از ایده پردازی تا ساخت آن، خلاقیت و تخیل انیماتور عنصری اصلی کمک کننده او می باشد.

### **مهارت خوب در طراحی و مدلسازی**

صبر و تمرکز - معمولاً ساخت انیمیشن زمانبر است گاهی برای تولید یک انیمیشن یک دقیقه ای باید چندین هفته وقت صرف کرد. بنابراین انیماتور باید صبور بوده و با پشتکار روی کار خود تمرکز کند.

دقت و توجه به جزئیات - برای دوری از کوچکترین خطا در طراحی و ساخت انیمیشن

مهارت های کامپیوتری خوب ترجیحاً در استفاده از نرم افزارهای طراحی و گرافیکی

### **تحصیلات لازم و نحوه ورود به شغل انیماتوری**

برای ورود به این شغل، داشتن علاقه، ذوق هنری، خلاقیت و پشتکار زیاد لازم و ضروری است. داشتن تحصیلات مرتبط نیز بسیار کمک کننده است. فارغ التحصیلان کارشناسی تلویزیون و هنرهای دیجیتال، ارتباط تصویری و کارشناسی ارشد ارتباط تصویری، تصویر متحرک (انیمیشن) و تصویر سازی می توانند وارد این شغل شوند.



البته برخی از انیماتورها تحصیلات دانشگاهی نداشته و از طریق آموزشگاه های موجود، انیمیشن سازی را یاد گرفته اند. ولی عموماً کسب علم این حوزه از طریق دانشگاه، در پیشرفت و موفقیت یک انیماتور تاثیر زیادی دارد.

## ۱۰) طراح وب

اگر شما عاشق کامپیوتر هستید، کمی استعداد طراحی و گرافیکی دارید و از انجام کارهای خلاقانه لذت می برید، این شغل مناسب شماست. طراح وب از خلاقیت و مهارت های فنی خود برای ایجاد و طراحی وب سایت ها استفاده می کند. در واقع برای تولید یک وب سایت اینترنتی از متخصص های مختلفی استفاده می شود که یکی از آنها طراح وب است. طراح وب بیشتر به طراحی و برنامه نویسی لایه ظاهری سایت می پردازد و برنامه نویس های دیگر به تولید کد نرم افزاری برای تولید، کنترل و پردازش محتوا که در بخش های مختلف وب سایت نمایش داده می شود مشغولند.

طراح وب باید ظاهر سایت را در ذهن خود تصویر سازی کرده و درک کند وب سایت مورد نظر چگونه کار خواهد کرد. طراح وب حتماً به داشتن مدرک مرتبط نیازی ندارد اگرچه اغلب طراحان در انواع دیگر طراحی ها تجربه داشته و یا در طراحی وب آموزش دیده اند. شما به عنوان یک طراح وب می توانید روی انواع سایت ها از سایت های آموزشی و تبلیغاتی تا فروشگاه های اینترنتی کار کنید.

معمولاً طراح وب سایت به صورت تمام وقت مشغول به کار است اما بسیاری از طراحان وب به صورت آزاد کاری (freelancer) کار می کنند و ساعت کاری شان در اختیار خودشان می باشد. گاهی بنا به نیاز یک پروژه یا به دلیل بروز برخی مشکلات در سایت مشتری در خارج از ساعات کاری نیز باید فعالیت کنند.

محل کار طراح وب می تواند در یک شرکت و یا در خانه باشد. طراحی وب از جمله مشاغل است که امروز در ایران و بسیاری از کشورهای دنیا طرفدار پیدا کرده و برای متخصصین این شغل بازار کار بسیار خوبی ایجاد شده است.

در ادامه با وظایف و مسئولیت ها، دانش و مهارت مورد نیاز، تحصیلات لازم و نحوه ورود به شغل، فرصت های شغلی و بازار کار، درآمد و تیپ های شخصیتی متناسب با این شغل آشنا می شوید.

## وظایف طراح وب

ملاقات با مشتریان برای صحبت در خصوص نوع کار و نوع بازدید کنندگان سایت شان به منظور درک بهتر از خواسته ها و انتظارات مشتری یا کارفرما و تولید یک وب سایت بهتر و نزدیکتر به سلیقه وی

تهیه یک طرح که نشان دهنده ساختار سایت و نحوه ارتباط بخش های مختلف باشد - این طرح گاهی به صورت کاغذی و گاهی به صورت الکترونیکی ایجاد می شود و مبنای کار طراح وب است.

تصمیم گیری در مورد متن، رنگ ها و پس زمینه های مورد استفاده – این بخش ها نیز با مشورت کارفرما صورت می گیرد.

ایجاد صفحات، آیکون ها، لینک ها و عکس ها با استفاده از نرم افزار طراحی وب – برای این منظور نرم افزارهای متعددی تولید شده است که به نرم افزار Dream viewer به عنوان یکی از معروف ترین آنها می توان اشاره کرد. اضافه کردن امکانات مولتی مدیا مانند فیلم، صدا و انیمیشن به سایت – در این بخش نیز از نرم افزارهای متعددی استفاده می گردد.

آزمایش و اصلاح طراحی سایت در صورت نیاز

گذاشتن سایت روی سرور برای شروع کار آن و تحویل به کارفرما

### **مهارت و دانش مورد نیاز شغل طراح وب**

دانستن زبان های برنامه نویسی مربوط به وب

تسلط کامل بر اینترنت و مفاهیم وب و همچنین آشنایی با نرم افزارهای مربوطه

خلاقیت بالا به منظور خلق آثار جدید و ارائه طرح های نو به بازار

داشتن توانایی خوب حل مساله و رویکرد منطقی به کار

توانایی توضیح خوب و واضح نکات فنی به افرادی که در این زمینه دانش کمی دارند مثل کارفرمایان یا مشتریان

توانایی انجام به موقع پروژه ها زیرا عدم انجام به موقع پروژه ممکن است باعث نارضایتی کارفرما و تبلیغات منفی برای طراح شود.

داشتن درک درستی از قوانین و دستورالعمل های اینترنتی برای دسترسی به وب سایت

به روز بودن و آگاهی داشتن از آخرین تغییرات تکنولوژیکی و نرم افزاری

توانایی کار با ابزاری مانند اسکرها و تجهیزات دیجیتال صوتی و تصویری

اگر شما برای خود و به طور مستقل کار می کنید باید مهارت های مدیریت کسب و کار و مذاکره را هم داشته باشید.