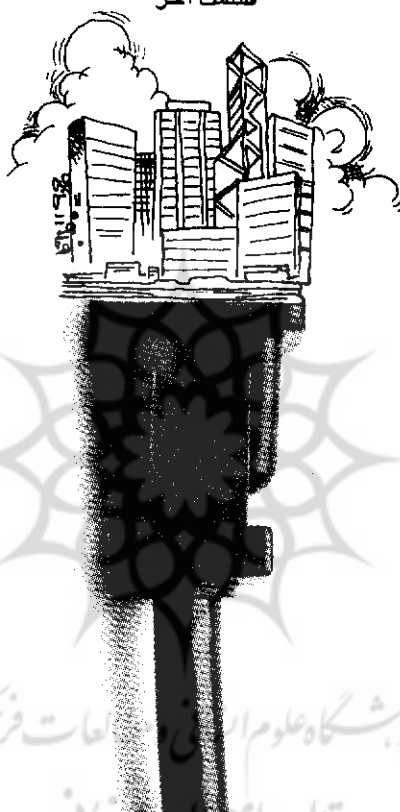


گردآوری اطلاعات شغلی

ترجمه و تألیف رحمتا... خالقی

مریی دانشگاه اصفهان

قسمت آخر



مصاحبه

اخیراً مصاحبه با متخصصان یا کارگران در زمینه کسب اطلاعات شغلی، روش رایجی در کسب اطلاعات شغلی شده است. غالباً این روش "مصاحبه اطلاعاتی" نامیده می‌شود و شامل مصاحبه با مراجع و نیز افراد مطلع است که در این زمینه تجارب دست اول دارند. سئوالات نمونه شامل پرسش‌های زیر است:

- چگونه وارد این شغل شدید؟ ● چه چیز این شغل را بیش از همه دوست دارید؟
 - چه چیز آن را کمتر از همه دوست دارید؟
 - آیا می‌توانید افراد دیگری را در این کار پیشنهاد کنید که با آنان صحبت کنیم؟
- در ارتباط با خصوصیات شخصیتی مراجع، سئوالات مهم دیگری ممکن است

وجود داشته باشد؛ به عنوان مثال، کسانی که به تعامل اجتماعی بها می‌دهند، شاید بخواهند پیرامون کار یا همکاری گروهی، بررسی‌هایی به عمل آورند. افراد علاقه‌مند به استفاده از مهارت‌های خلاق و ابداعی خود، ممکن است پیرامون انعطاف‌پذیری محیط شغلی، پرسش‌هایی داشته باشند. مراجعان غالباً علاقه‌ای به شروع مصاحبه اطلاعاتی ندارند؛ زیرا احساس می‌کنند آن مصاحبه، تحمیلی بر وقت کارگر است. اما بیشتر مردم از صحبت کردن در مورد خودشان و اینکه چه می‌کنند، لذت می‌برند و از فرصت‌هایی که بتوانند مفید واقع شوند، استقبال می‌کنند. بعضی از مشاوران، پرونده‌ای از اعضای خانواده و دوستانی که مایل به تماس باشند، تشکیل می‌دهند. مراجعان را می‌توان وادار کرد که به دوستان و خانواده

خود برای یافتن اسامی افراد رابط مراجعه کنند. اگر اسامی افرادی را که در زمینه‌ای استخدام شده‌اند، از طریق منابع مراجع یا مشاور نتوان به دست آورد، راه چاره آسان است؛ محل کار آنان را با استفاده از دفتر راهنمای تلفن (صفحات زرد^۲) مشخص می‌کنیم و با تماس با محل کسب و کار، نام شخصی را که در شغل مورد نظر شاغل است، می‌پرسیم.

مصاحبه‌های شخصی، اطلاعات «بین خطوط» را فراهم می‌کنند؛ یعنی اطلاعاتی را که نمی‌توان از منابع چاپی به دست آورد یا جمع‌آوری کرد. این اطلاعات می‌توانند خط سیرهای مختلف در این زمینه را تأیید یا رد کنند. احتیاطات لازم پیرامون این منبع کسب اطلاعات آن است که شاید

بعضی از کارگران مصاحبه شده در دید یا برخوردشان غیرمتعارف بوده و بیش از اندازه، شیفته کار خود باشند و فقط مزایای کار را تذکر دهند، نه جنبه‌های منفی و مضار آن را. این مشکل را می‌توان با مصاحبه با افراد دیگری در همان شغل برطرف کرد. (در کشور ما ایران غالباً کارگران و کارمندان جنبه‌های منفی شغل مانند حقوق اندک، مشکلات بیمه، درمان، اضافه کاری و روابط سوء مدیریت را مطرح می‌کنند.)

تجربه

تجربیات مستقیم (از قبیل پیروی محض از دیگران، کار داوطلبانه و کارورزی) یک منبع رایج کسب اطلاعات شغلی است. رد پای کسی را در شغل دنبال کردن مشتمل است بر همراهی با یک کارگر برای یک روز، چند روز، یک هفته و یا

بیشتر به منظور برداشت و استفاده دست اول از مواردی که شامل این شغل می‌شود. بسیاری از دانشکده‌ها و دانشگاه‌ها و حتی مدارس متوسطه، سیستم گسترده‌ای به منظور کسب تجربه از طریق کار داوطلبانه یا کارورزی‌های رسمی تر تأسیس کرده‌اند. این نوع از تجربیات مخصوصاً برای مراجعینی که تجربه کاری اندکی دارند، مفید است. اما اشکال عمده آن، محدودیت زمانی است. مراجعین مشاغل ممکن است برای

دو و چهار ساله، کتابخانه‌ها، مدارس فنی، و آژانس‌های کاریابی، منشی‌گری، توانبخشی حرفه‌ای و مؤسسات اصلاح و بازآموزی در ایالات مختلف به نحو قابل ملاحظه‌ای با یکدیگر تفاوت دارند.

نوفاً بایگانی‌های زیر پرده‌اشی و همچنین، وسایل چاپ و میکروفیلم نیز در دسترس هستند (NOICC, 1986). با وجود این، استفاده کننده باید برای تعیین دقیق سیستم‌های مورد استفاده و نحوه ارائه آن با مدیریت (SOICC) تماس بگیرد.

اطلاعات حاصل از سیستم‌های اطلاع‌رسانی (CIDS) این مزیت را دارند که در بسیاری از جاها شناخته شده و مورد استفاده هستند و در اطلاعات این سیستم‌ها به طور منظم تجدید نظر می‌شود. مؤسسات استفاده کننده، ملزم به پرداخت حق اشتراک سالانه و آبرنمان تجدید نظر سالانه هستند. اما این مسئله بعضی از مؤسسات را با مشکلاتی روبرو می‌سازد.

کمک به مراجع در جمع‌آوری اطلاعات

یکی از وظایف اصلی مشاور شغلی در جمع‌آوری اطلاعات شغلی آن است که مراجع را در تدارک اطلاعات و ارزیابی آنها یاری کند. برای مشاوران بسیار اهمیت دارد که در طی این مرحله تا حد امکان با مراجع کار کنند، ولی جلسات مشاوره معمولاً از تداوم لازم برخوردار نیست.

آماده شدن مراجع

برای مراجعان بسیار مهم است که به منظور استفاده مؤثر و مفید از اطلاعات شغلی در ارتباط با وظایف خود، اطلاعات به دست آمده را با تدارک طرح قبلی سازمان داده و مرتب کنند. بدون چنین طرحی، اطلاعات به صورت مجموعه ساده‌ای از واقعیات نامربوط خواهد بود که برای مراجع، معنای مشخصی ندارد. این طرح به جزئیات دقیق نیاز ندارد و معمولاً به شکل طبیعی به دنبال مراحل قبلی مشاوره پدید آمده و موجب دقت در فرآیند ارزیابی می‌شود. به مرور زمان، مراجعان برای کسب اطلاعات شغلی آماده می‌شوند و ضرورت دارد که تصویر روشنی از علایق، ارزش‌ها، مهارت‌ها، نیازها، شخصیت و موقعیت‌های زندگی خود داشته باشند. بنابراین، مراجعان می‌توانند اطلاعات را با طرح شخصی در ذهن خود تلفیق کنند و با دقت نظر نسبت به مشاغل معین بنگرند و توجه کنند که آن

نتیجه نهایی جمع‌آوری و ارزیابی اطلاعات شغلی آن است که مراجع آماده باشد تا برای آینده خود تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی کند. اما برای برخی از مراجعین، روند ابتدایی جمع‌آوری اطلاعات (مانند مطالعه و مصاحبه با کارگران) نشان می‌دهد که این جریان باید برای مدتی ادامه یابد. مراجعینی که هیچ تجربه شغلی ندارند، ممکن است تصمیم بگیرند که به صورت داوطلبانه (تجربی) وارد کاری بشوند.

دنبال کردن این موقعیت‌های مجانی وقت اندکی داشته باشند و یا از تماس‌های مستقیم با استادان حرفه‌ها، محروم یا منع شوند.

سیستم‌های اطلاعاتی فراگیر

سیستم‌های اطلاع‌رسانی حرفه‌ای ایالتی (CIDS) در سال‌های دهه ۱۹۷۰ به منظور گسترش و رسانیدن اطلاعات شغلی آغاز به کار کردند. کمیته ملی اطلاعات حرفه‌ای (NOLCO) مسئولیت این سیستم‌ها را در ۱۹۷۹ پذیرفت و مجموعه‌ای از کمیته‌های هماهنگی حرفه ایالتی (SOICCs) را گسترش داد. گرچه ماهیت واقعی سیستم‌های اطلاع‌رسانی (CIDS) در ایالات مختلف متفاوت است، باز هم نوعاً اطلاعات حرفه‌ای محلی و یا ایالتی را در دسترس استفاده‌کنندگان قرار می‌دهند؛ از جمله اطلاعاتی که شامل توصیفات شغلی بموقع^۵، دستمزدها و دورنمای شغلی است. این سیستم‌ها همچنین، اطلاعات آموزشی پیرامون دانشکده‌های دولتی و خصوصی دو و چهار ساله و مدارس فنی و حرفه‌ای و مدارس عالی و نیز اطلاعاتی پیرامون دانشکده افسری، کارفرمایان خصوصی و امثال آن را جمع‌آوری می‌کنند.

یک مجموعه از اطلاعات مشابه نیز در سطح ملی توسط این گونه سیستم‌ها (CIDS) ارائه می‌شود. روش واقعی ارائه اطلاعات به استفاده‌کنندگان شامل: دبیرستان‌ها، دانشکده‌های

چیزها هست که قبلاً درباره‌اش فکر نمی‌کرده‌اند و حالا برایشان مهم است. و یا برعکس، بعضی از امور برایشان مهم بوده و حالا می‌فهمند که اهمیتی ندارد. دلیل دوم آن است که یادداشت‌برداری به مطالعهٔ مجدد و مرور اطلاعات مغشوش و یا نادرست تعبیر و تفسیر شده، کمک می‌کند.

مشاور تذکرات دیگری هم می‌دهد و مراجع استقبال می‌کند، می‌پذیرد و برای ملاقات بعدی با توافق یکدیگر، وقتی تعیین می‌شود. سعی بر این است که این ملاقات، همزمان با روز و ساعت امتحانات نباشد، و به خوبی از یکدیگر خداحافظی می‌کنند.

مصاحبهٔ مذکور چند نکته مهم را روشن می‌کند:

نخست اینکه مشاور در جمع‌بندی آنچه که در مرحلهٔ ارزیابی فراگرفته، به مراجع کمک می‌کند تا بتواند از آن به عنوان راهنمایی در پیگیری جریان مشاوره بهره‌مند شود. در مورد مذکور، مراجع هیچ تجربهٔ کاری ندارد و اطلاعات او در زمینهٔ دنیای کار و ارزش کار خود در این مقطع کاملاً محدود است. شاید در آینده، کسب تجربه به طور مستقیم برای او ضروری باشد. همچنین از نظر انتخاب، محدودیتی برای او وجود ندارد (در صورتی که در مورد افراد بسیاری که مسئولیت‌های خانوادگی و غیره به عهده دارند، ممکن است چنین نباشد)، جز اینکه ظاهراً به ادامهٔ تحصیل پس از طی دورهٔ کارشناسی علاقه‌ای نشان نمی‌دهد.

مشاور با اشاره به نیاز به ارزیابی اطلاعات با کمک یکدیگر، و تعیین وقت ملاقات بعدی نشان می‌دهد که مشاوره باید ادامه یابد. مشاور، مراجع را تشویق می‌کند تا به جای روی آوردن به یک راه حل و حذف راه‌های احتمالی دیگر، سایر امکانات را مورد بررسی قرار دهد. مشاور می‌تواند با اندکی جرح و تعدیل، روش مشابهی را برای استفاده از سایر منابع اطلاعاتی به کار گیرد.

ارزیابی اطلاعات

پس از اینکه مراجع، اطلاعات لازم را گردآوری کرد، نتایج حاصله باید به دقت مورد بررسی قرار گیرد. به ویژه، مشاور باید در زمینهٔ نتیجه‌گیری‌های مراجع، دقت کافی داشته و دربارهٔ واقعیاتی که منتج به اتخاذ چنین تصمیم‌هایی شده است، پرسش‌هایی را مطرح کند. برای مراجعین جوانی که با دنیای کار بیگانه هستند و از نظر اقتصادی مستقل نبوده‌اند، ممکن است مخصوصاً این مشکل وجود داشته باشد که اطلاعات را به غلط تفسیر کنند و تصویری غیرواقعی از شغلی به دست آورند. مثلاً

شغل با پاسخ به این سئوالات که: «تا چه حد با من سازگار است؟»، «که هستم و چه می‌خواهم؟» هماهنگ باشد.

در این مرحله، سه خط مشی مرتبط می‌تواند سودمند باشد: (۱) می‌توان از مراجع خواست که آنچه را تا این مرحله در روند جریان مشاوره فراگرفته، خلاصه کرده و نوع اطلاعاتی را که برایش مفید است، بیان کند.

(۲) با توجه به موقعیت مراجع، نکات اصلی این خلاصه می‌تواند سازمان یابد و به صورت فهرستی در روند گردآوری اطلاعات به کار گرفته شود. اما برخی از مراجعین، این فهرست‌ها را محدود کننده و سازمان یافته می‌دانند. گرچه بعضی دیگر از آنها به عنوان راهکارهای کلی استقبال می‌کنند.

(۳) مشاور می‌تواند منابع گوناگون اطلاعات موجود را توضیح داده و به مراجع در گسترش یک برنامهٔ اطلاع‌یابی کمک کند. (مؤلف محترم در اینجا مکالمه‌ای را که بین یک دانشجوی دختر سال دوم دانشگاه و مشاور او انجام یافته، شرح داده که خلاصه‌ای از آن در این بخش ذکر می‌شود):

- مراجع قبلاً هم نزد مشاور آمده و یادآوری می‌کند که نسبت به دفعات قبل، وضع بهتری دارد. مشاور او را به کتابخانهٔ اطلاعات شغلی، هدایت کرده و سپس وی را به کار داوطلبانه و گفتگو با افرادی که شغل مورد نظر او را دارند، راهنمایی می‌کند. وی بعد از ورود مراجع به دنیای حرف و مشاغل، فهرستی از مشاغل خدماتی را ارائه می‌دهد و او را راهنمایی می‌کند که اطلاعاتی پیرامون فهرست مورد نظر به دست آورد. مشاور تذکر می‌دهد که حین مطالعهٔ شغل‌های مورد نظر به عناوین دیگری از مشاغل برخورد می‌کنید که قبلاً نمی‌دانستید و امکان دارد چشم شما را بگردد یا نظرتان را جلب کند. در این صورت به مطالعهٔ خصوصیات این مشاغل نیز بپردازید.

مشاور بعد از مطالعه و بررسی با مراجع گفتگو می‌کند:

- چه خصوصیتی در این زمینه‌ها به نظر شما مهم می‌آیند؟ چه خصوصیاتی موجب پیدایش احساسات منفی یا مثبت در هر زمینه خواهد شد؟

مراجع از ارزش‌ها و مهارت‌های شغلی صحبت می‌کند:

● نمی‌توانم تمام روز پشت میز بنشینم. نیاز دارم که در اجتماع باشم.

بعد از مدتی گفتگو، مشاور نتیجه‌گیری می‌کند:

- در زمینه‌هایی که علاقه به مطالعه شغل دارید و نکاتی که از آن خوشتان می‌آید یا نمی‌آید، یادداشت بردارید. دو دلیل برای این امر وجود دارد: اول اینکه گاهی افراد کشف می‌کنند که بعضی از

یکی از دانشجویان سال دوم دانشگاه از خانواده نسبتاً مرفه که تاکنون جایی استخدام نشده بود، گمان می‌کرد که حقوق متصدیان پذیرش قابل ملاحظه باشد. البته برای مشاور کاملاً روشن بود که وی پیرامون میزان پولی که برای اداره زندگی مورد علاقه‌اش نیاز دارد، اشتباه می‌کند. روش برخورد مشاور با مراجع به خاطر ارائه بینشی مبتنی بر واقعیات این بود که او را با مسائل مربوط به بودجه آشنا سازد.

به طور مشخص، مشاور ابتدا مبلغ مربوط به مالیات را از حقوق ماهانه کسر کرد و سپس از او خواست تا مخارج خود را (از قبیل کرایه خانه، غذا، لباس، هزینه رفت و آمد، تسهیلات منزل، سرگرمی و تفریح و غیره) حساب کند. به این ترتیب، مراجع متوجه شد که قدرت خرید حقوق مورد نظر کاملاً محدود است. نمونه دیگری از این برداشت‌های غلط، یکی از دانشجویان سال اول (جدید الورد) بود که در نظر داشت با گرفتن مدرک کارشناسی علوم تربیتی وارد دانشکده پزشکی شود. او فکر می‌کرد برای تدریس در دانشکده پزشکی به مدرکی در علوم تربیتی نیاز دارد. این نمونه‌ها گرچه احتمالاً دور از انتظار هستند، نشان می‌دهند که تمامی برداشت‌های مراجع از داده‌های گردآوری شده، باید مورد بررسی دقیق قرار گیرد. در

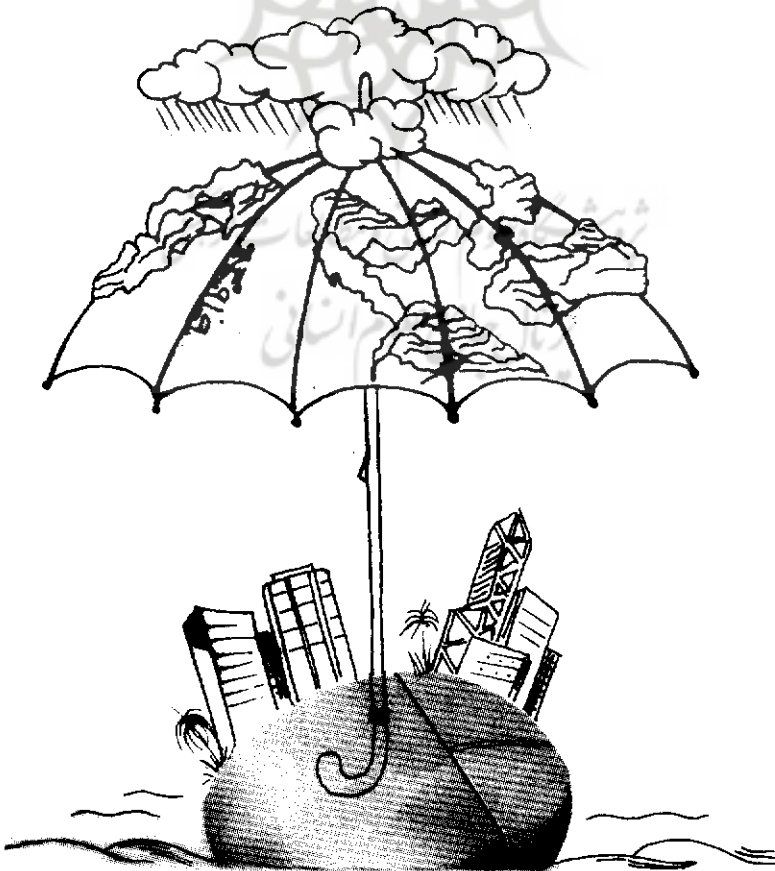
مسورد مراجعینی که اطلاعات خود را از منابعی غیر از منابع چاپی به دست آورده‌اند (مانند مصاحبه و کار داوطلبانه)، روش‌های مشابهی باید به کار گرفته شود تا مشخص شود که ارزیابی مراجع از اطلاعات واقع‌گرایانه است. مثلاً بعضی از کارگران ممکن است به خاطر علاقه وافری که به شغل خود دارند، تصویر بی‌نهایت زیبایی را از کار خود ارائه دهند. حال آنکه گروهی دیگر احياناً چهره‌ای متفاوت ترسیم می‌کنند. بنابراین

باید به مراجع کمک کرد تا ریشه و ارتباط این تعصبات را ارزیابی کند. کسی که مسئول فروش است، ممکن است بر هیجان و لذت کار در نمایندگی و حق‌العمل کاری تأکید ورزد. گرچه مشاور ممکن است مراجع را تشویق کند تا میزان لذت و هیجان و یا اضطراب و عدم اطمینان چنین شغلی را به دقت بسنجد. یکی از فنونی که می‌تواند به مراجعین در ارزیابی واقعیت اطلاعات گردآوری شده کمک کند، این است که از آنان بخواهیم در مورد نقاط ضعف و قدرت مشاغل صحبت کنند.

این روش در مورد مراجعینی که نگرش آنها نسبت به شغلی کاملاً مثبت و منفی است، اهمیت ویژه‌ای دارد. برای بعضی از مراجعین که مشکلات قابل توجهی در تصمیم‌گیری داشته‌اند و بعد از گذشت زمانی طولانی، اشتیاق خود را در یک زمینه ابراز کرده‌اند، مشاور وسوسه می‌شود تا از تشویق و ترغیب ارزیابی متعادل خودداری کند، با وجود این، چنین ارزیابی بی‌ضروری و اساسی است.

نتیجه نهایی جمع‌آوری و ارزیابی اطلاعات شغلی آن است که مراجع آماده باشد تا برای آینده خود تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی کند. اما برای برخی از مراجعین، روند ابتدایی جمع‌آوری اطلاعات (مانند مطالعه و مصاحبه با کارگران) نشان می‌دهد که این جریان باید برای مدتی ادامه یابد. مراجعینی که هیچ تجربه شغلی ندارند، ممکن است تصمیم بگیرند که به صورت داوطلبانه (تجربی) وارد کاری بشوند.

مراجعینی که استخدام هستند و مجبور نیستند به دنبال شغل دیگری بگردند و وقت اضافی هم ندارند، برای تکمیل فرآیند گردآوری اطلاعات به نحو رضایت‌بخش، ممکن است به چند ماه وقت نیاز داشته باشند. تحت چنین شرایطی،



مردمی که در جامعه ملاقات می‌کنید، در مورد موقعیت‌های شغلی آنان بپرسید. مثلاً، پیرامون شغلشان چه چیزهایی را دوست دارید یا ندارید؟ بهترین تدارک ورود به شغل شما چیست؟ چه توصیه‌ای به افرادی که علاقمند به شغل شما شده‌اند، دارید؟ محاسن و مضار کار شما چیست؟

خلاصه

در مراحل از مشاوره شغلی، مراجعین به جمع‌آوری اطلاعاتی پیرامون دنیای کار و مشاغل، و شناختن فرصت‌های جدید در حد امکان نیاز دارند.

پنج منبع اصلی اطلاعات شغلی عبارتند از: رسانه‌های چاپی، سیستم‌های رایانه‌ای، منابع سمعی - بصری، مصاحبه با کارگران، و تجربیات مستقیم، همچون کار داوطلبانه. هر یک از منابع، امتیازات و محدودیت‌هایی دارند و برای کمک مؤثر به مراجع در این مرحله از شناسایی و کندو کاو شغلی، ضرورت دارد که مشاور با همه آن روش‌ها آشنا باشد. مشاور شغلی دو وظیفه مهم دارد: آماده‌سازی مراجعان برای جمع‌آوری اطلاعات شغلی و ارزیابی واقع‌بینانه در زمینه انتخاب مشاغلی که مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

پی‌نوشت:

۱. اشاره - مقاله زیر ترجمه فصل پانزدهم از کتاب *Carrier Counseling Techniques* تألیف *Duane Browe & Linda Brooks* - اسنادان درس راهنمای شغلی در دانشگاه کارولینای شمالی است. این ترجمه با راهنمایی و تشویق استاد فرزانه، جناب آقای دکتر مجدالدین کیوانی به عنوان تکلیف در دوره دانشجویی دانشگاه تربیت معلم ترجمه شد و پس از ملاحظه ایشان، دوست عزیز، آقای دکتر کوشا - استاد دروس زبان انگلیسی در دانشگاه اصفهان نیز اشتباهات را یادآوری و اصلاح فرمودند که از این بابت مرهون محبت‌های ایشان هستم. برای هر دو استاد ارجمند، علو درجات از خداوند متعال مسئلت دارم و سپاسگزارم. خالقی
۲. صفحات زرد دفتر تلفن در تمام دنیا مربوط به مشاغل است.

3. Career Information Delivery Systems

4. State Occupation Information Coordinating Committee

5. -up-to-date اطلاعات روزآمد

۶. فصل‌های ۱۲ - ۱۷ این کتاب مربوط است به ابزارها و روش‌هایی که به مراجع در تصمیم‌گیری کمک می‌کند.

ملاقات دائمی با مراجع، غیرسازنده و پرهزینه می‌شود. البته باید راه برای مراجعه بعدی آنها باز باشد. اما به هر حال، مشاور باید قبل از نتیجه‌گیری و اختتام مشاوره، مراجع را ضمن کارهای دیگر در فرآیند نهایی، به توسعه طرحی برای جمع‌آوری اطلاعات بیشتر رهنمون شود.

محدودیت‌های جمع‌آوری اطلاعات شغلی

گردآوری اطلاعات شغلی، محدودیت‌ها و مشکلاتی را به همراه دارد:

۱. ممکن است منابع اطلاعاتی چاپی خسته‌کننده باشد و اطلاعات لازم را در مورد شیوه خاص زندگی آن شغل در اختیار مراجع قرار ندهد.
۲. مشاوره گاهی متوقف می‌شود و در مقطع گردآوری اطلاعات، خاتمه می‌یابد.
۳. برخی از مراجعین، نیاز به کمک بیشتری در تنظیم و برگزاری مصاحبه دارند.
۴. مراجعین ممکن است، به سادگی در تفسیر اطلاعات اشتباه کنند.
۵. برخی از منابع اطلاعاتی که مورد استفاده مراجعین قرار می‌گیرد (مثل دوستان، والدین، کارگران تازه کار) نمی‌توانند دقیق و قابل اعتماد باشند.

فراگیری کمک به مراجعین در گردآوری اطلاعات

پیشنهادات زیر به مشاور کمک می‌کند تا مراجع را در جمع‌آوری اطلاعات شغلی یاری کند:

۱. با سیستم‌های مختلف طبقه‌بندی مشاغل، به طور کامل آشنایی پیدا کنید.
۲. به کمک مرور منابع چاپی اطلاعات شغلی (مانند GOE - DOT - OOH) با نوع اطلاعاتی که ارائه می‌کنند، آشنا شوید.
۳. مروری بر پاره‌ای از منابع مربوط به مواد سمعی - بصری داشته باشید.
۴. رشته یا شغل ناآشنایی را که به آن علاقمند هستید، انتخاب کنید و در آن زمینه به گردآوری اطلاعات بپردازید. (همانند پیدا کردن و خواندن مطالب چاپ شده، مصاحبه با یک کارگر و غیره)
۵. ساعاتی را با یکی از سیستم‌های رایانه‌ای اصلی اطلاعات شغلی بگذرانید. فرض کنید شما یک مراجع هستید، تصمیم بگیرید که نیاز به دریافت چه نوع اطلاعات شغلی دارید تا بتوانید اهمیت اطلاعات دریافتی را بسنجید.
۶. از فرصت‌های زندگی روزانه استفاده کنید و با شاغلان رشته‌های مختلف صحبت کنید. در این صورت، دانش عمومی شما افزوده شده و وسعت می‌یابد. از اعضای فامیل، دوستان و