

کارنامه

نقش راهنمایی و مشاوره شغلی بر تحولات بازار کار

مترجم: رامین بهزاد

فوق لیسانس آمار

مقدمه

امروزه راهنمایی و مشاوره شغلی از ملزومات یک بازار کار فعال و پویا به شماره رفته که علاوه بر هدایتهای فردی، در تنظیم بازار کار نیز نقشی کلیدی را ایفا می کند. همانطور که از نقطه نظر فردی، مشاوره شغلی تنها یک هدف را دنبال نمی کند، از جنبه اثر گذاری بر بازار کار نیز تک بعدی عمل نمی نماید.

دایره اثر گذاری این پدیده اکنون محدوده وسیعی را شامل می گردد و اهمیت آن روز به روز بیشتر نیز می شود بطور کلی تغییرات در دنیای کار و اشتغال و بخصوص پیشترفتهای تکنولوژیکی و اقتصادی با مفاهیم تحصیلی - آموزشی و شغلی که بر اساس تجربیات گذشته بنا نهاده شده اند و نیازهای تحولات آتی را پاسخگو نیستند، در تضاد است. وجود موانع در مسیر ایجاد ارتباط بین سیستم آموزشی و بازار کار از پیامدهای این پدیده به شمار می رود.

به علاوه، این امر موجب خواهد شد تا مشکلات موجود در زمینه مجدد کار جویان افزایش یابد. در وضعیت کنونی، عوامل بسیاری وجود دارند که رویدادهای بازار کار تحت الشعاع آنها قرار می گیرد و سبب تغییرات ساختاری آن می شوند. هر چند این جریانها پیچیده بوده اما شناخت ریشه آن نیز ممکن است. عدم تلاش

در راستای شناسایی مدل این تغییرات باعث خواهد شد تا امکان مداخله در سیستم بازار کار از سیاستگذاران و تصمیم گیران مربوطه سلب شده و در جریان تحولات منفعل باقی بمانند امروزه در جوامع پیشرفته، راهنمایی و مشاوره شغلی راهکاری برای غلبه بر این مانع منظور شده که بکارگیری آن، تنظیم و ثبات بازار کار را بدنبال خواهد داشت.

این تحقیق قصد دارد تا با این استناد به مطالعات و تحقیقات صورت گرفته به تبیین نقش راهنمایی و مشاوره شغلی بر تحولات بازار پرداخته و آنرا مورد بحث قرار می دهد. بدین منظور ابتدا اهداف در نظر گرفته شده برای این دو پدیده در بازارهای کار مدرن بیان شده و سپس تحولات اخیر بازار کار و نقش راهنمایی و مشاوره شغلی در آن شرح داده خواهد شد. از این رهگذر ضرورت شناخت روندهای موجود آشکار و اهمیت و استفاده از روشهای آماری برای توصیف الگوی تغییرات خاطر نشان می شود.

۱) راهنمایی و مشاوره شغلی در گذشته و حال حاضر

واژه های راهنمایی شغلی و مشاوره شغلی تاریخیچه ای به نسبت قابل توجه دارند و

صرفنظر از نام فعلی آنها، به نوعی مفاهیم جدیدی منظور نمی شوند. با ظهور انقلاب صنعتی در اروپا و تحول در نظام بازار کار، به تدریج نیازهای جدید برای پی ریزی ساختاری منسجم پدیدار شد تا روابط گوناگون موجود به شکلی مطلوب توصیف گردند. در این میان و براساس موقعیت آن زمان، نیاز به وجود مراکز که بتوانند خدمات اشتغال را ارائه دهند احساس شد و بر مبنای توقعات آن دوره، این مراکز با ساختار و نقشی بسیار ساده نمود پیدا کردند. ایجاد پلی ارتباطی بین کار فرمایان و کارجویان حداکثر انتظاری بود که برای این موسسات متصور می شد. از آنجا که نیازها در طول زمان دستخوش تغییر می شوند، این پدیده نیز مطابق با رخدادهای زمان در مسیر تکامل تدریجی قرار گرفت و امروزه به نقطه ای رسیده که در مقایسه با قبل تفاوتی ماهوی یافته است.

جهانی سازی، پیشترفتهای اقتصادی، تحولات تکنولوژیکی و جمعیتی تغییرات شگفت و گسترده ای را در بازار کار موجب شده اند و تبع آن خدمات توسعه شغلی دگرگون شده است از این رهگذر، امروزه راهنمایی و مشاوره شغلی به عنوان دو مقوله مجزا به ایفای نقش می پردازند و هر کدام اهداف خاصی را تعقیب می کنند. در زیر تعریف و اهداف هر یک با

استناد به مفاهیم مطرح شده در تحقیقات اخیر و نظرات OECD^(۱) این خصوص عنوان می‌گردد:

الف) راهنمایی شغلی: در این فرآیند به افراد کمک می‌شود تا مهارت‌ها، علایق و قابلیت‌های بالقوه خود را درک نمایند تا از این طریق نگاه واقع بینانه‌ای به گزینه‌های شغلی و تحصیلی داشته باشند. قابل ذکر است تمرکز این مرحله بر دانش آموزان و محصلین می‌باشد. موارد زیر عمده اهداف این مرحله در نظر گرفته می‌شوند:

۱- ارتقا مهارت تصمیم‌گیری دانش آموزان و مهارت تجزیه و تحلیل دنیای کار نزد آنها.

۲- کمک به درک اهمیت روز افزون رقابت اجتماعی در دنیای کار و آگاهی از نقاط قوت فردی در این عرصه.

۳- ارتقا شخصیتی دانش آموزان با تمرکز بر تقویت امید، عزم و اراده، مهارت‌های تصمیم‌گیری، پشتکار، میل به کارا بودن، قدرت و مهارت‌های اجتماعی.

۴- فراهم ساختن فرصتی برای بازنگری ایده‌ها و افکار مرسوم و همچنین تامل در خصوص مشاغلی که جامعه نگاهی متعصبانه به آن دارد، تا از این طریق گزینه‌های جدید شغلی برای دانش آموزان ایجاد گردد.

۵- کاهش نرخ شکست تحصیلی در مدارس.

۶- کمک به دانش آموزان برای انتخاب مناسب‌ترین راهکارها در راستای حرکت بسوی یک حرفه خاص و سازگار ساختن این راهکارها در راستای حرکت بسوی یک حرفه خاص سازگار ساختن این راه کارها با استعدادها و مشخصه‌های فردی آنها.

تاثیر پذیری افراد از جامعه و محیطی که در آن زندگی می‌کنند بدون شک نقشی غیر قابل انکار در باورها و تصمیم‌گیریهای آنان دارد. خانواده، مدرسه، محیط پیرامون و بطور کلی جامعه در جهت گیریهای افراد تاثیر بسزای دارند و این از خصلتهای زندگی اجتماعی بشمار می‌آید. در این بین با توجه به اینکه دانش آموزان با حضور در مدرسه در حال تجربه

اولین مراحل ورود به جامعه تامل اجتماعی می‌باشند اثرگذاری این دوره از زندگی عمیق تر و قابل توجه تر است. تحقیقات نشان داده است تاثیرپذیری از گروه همسالان^(۲) و حضور در جمعی با چنین ترکیبی که بیش از همه متوجه دانش آموزان می‌باشند، به مراتب از دیگر گروهها چشمگیرتر است. گرایش و تمایل شدید به یک رشته تحصیلی و یا یک حرفه نزد دانش آموزان که غالباً بدون در نظر داشتن استعدادها، علایق و قابلیت‌های فردی بوجود می‌آید تقابل اجتماعی است.

وضعیت هنگامی وخیمتر جلوه می‌کند که این تمایلات با نیازهای جامعه و بازار کار سنخیت نداشته و صرفاً القانات محیط سبب بروز آن شده باشد. رها سازی این جریان و بی توجهی به آن، تعادل و توازنی که مطلوب جامعه‌ای پویاست را برهم زده و پیامدهای ناگواری را به همراه خواهد داشت، از اینرو کنترل و هدایت این پدیده بر اساس واقعیت‌های اجتماعی ضروری بنظر می‌رسد. راهنمایی شغلی، ابزاری است که با اتکا و توسل به آن می‌توان به این مهم دست یافت.

ب) مشاوره شغلی: شمولیت این فرآیند گسترده تر بوده و اقشار بیشتری را پوشش می‌دهد. مشاوره شغلی به افراد کمک می‌کند تا اهداف و خواسته‌هایشان را برای خود شفاف و آشکار سازند، تصمیمات درستی اتخاذ نمایند، انتقال‌های شغلی^(۳) و حرفه‌ای خود را مدیریت کنند، از عهده تغییرات و تحولات شغلی طراحی شده برآیند در حفظ نگهداشت شغل با اکتساب قابلیت‌ها و مهارت‌های لازم توانمند باشند. به علاوه کسانی که از طریق راهنمایی شغلی قادر نبوده‌اند تا گزینه‌های تحصیلی در خور و به تبع آن اشتغال واقع بینانه‌ای برای خود فراهم آورند نیز مورد توجه این بخش قرار می‌گیرند. در ضمن مشاوره شغلی با بررسی عمیقتر موانع پیشروی جویندگان شغل سعی دارد، راهکارهایی که آنها را تا در بازار کار ادامه حیات داشته باشند را معین سازد. ضرورت و اهمیت مشاوره شغلی و چگونگی تاثیر گذاری

آن بر تحولات بازار کار در پی، مورد بحث قرار خواهد گرفت. لازم به توضیح است، تاثیر میان مدت و بلند مدت این فرآیندها موضوعی است که سیاستگذاران و برنامه ریزان با اتکا به آن می‌توانند جهت گیریهای مناسب و شایسته تری را داشته باشند.

۲- تحولات بازار کار

قبلاً اشاره شد که عوامل گوناگونی باعث شده‌اند تا تغییرات گسترده‌ای در بازار کار ایجاد گردد. این تغییرات ایستا و مانا نبوده بلکه فراخور زمان پیش می‌روند و هیچگاه متوقف نمی‌گردند. تحقیقات اخیر (پیتر هارتل^(۴))، سال ۲۰۰۱ نشان می‌دهد، سیستم توسعه بازار کار بطور روز افزونی پیچیده تر می‌شود. دوران آمادگی^(۵)، اشتغال^(۶)، انتقال^(۷) و باز نشستگی^(۸) وضعیت‌های متفاوتی هستند که افراد در چرخه بین آنها قرار می‌گیرند و حتی بین این حالات اصطکاک نیز رخ می‌دهد (مشخصه‌های پیچیدگی بازار کار کنونی). از این رو در چنین بازار کار افراد بطور همزمان می‌توانند در دو یا حتی سه وضعیت فوق قرار بگیرند (شکل ۱). "واقعیتی جدید"^(۹) از زندگیهای کاری به عنوان برآمدی از "تغییرات مستمر واقعی جدید"^(۱۰) از زندگی‌های کاری به عنوان برآمدی از "تغییر اتمسفر دایمی" در حال وقوع است دارا بودن چندین شغل در زمینه‌های متفاوت تبدیل به وضعیتی معمول میگردد و سپری نمودن تمام دوران کاری تنها با یک کارفرما با یک استثنا مبدل می‌شود. موارد ذکر شده ماهیت و خصوصیت بازار کار امروزی است و شرایط به گونه‌ای می‌باشد که شناخت و کنترل جریان‌ات آن حیاتی به نظر می‌رسد اکنون افراد لازم می‌دانند در طول عمرشان چندین بار بین حالات فوق تغییر وضعیت دهند، علاوه بر آن دوره‌های بیکاری (یا در انتقال) نیز بسیار معمول شده‌اند.

شکل (۱) تغییر حالات درون وضعیتی و بین وضعیتی را نمایش می‌دهد به عنوان مثال در وضعیت اشتغال، تغییر حالتی مانند خروج از اشتغال ناقص^(۱۱)، ورود به خود اشتغالی^(۱۲) و...

مدل بندی شده و الگوی رفتاری آنها تعیین گردد، چرا که این مهم راهنمایی و مشاوره شغلی را در مسیر مطلوبی قرار دهد. در کشور ما فقدان اطلاعات و عدم شناخت رفتاری تغییرات یاد شده یکی از موانع عمده در مسیر ارایه خدمات مشاوره ای اثر گذار است. تعیین الگوی تغییر حالت بین وضعیتهای مختلف فوق در هر بازار کاری، ارایه دهندگان خدمات مشاوره ای را قادر خواهد ساخت تا درک صحیحی از تحولات بازار کار کسب نموده و از آن طریق توقعات و نیاز های افراد را بهتر بشناسد و بر اساس آن برنامه ریزی نمایند.

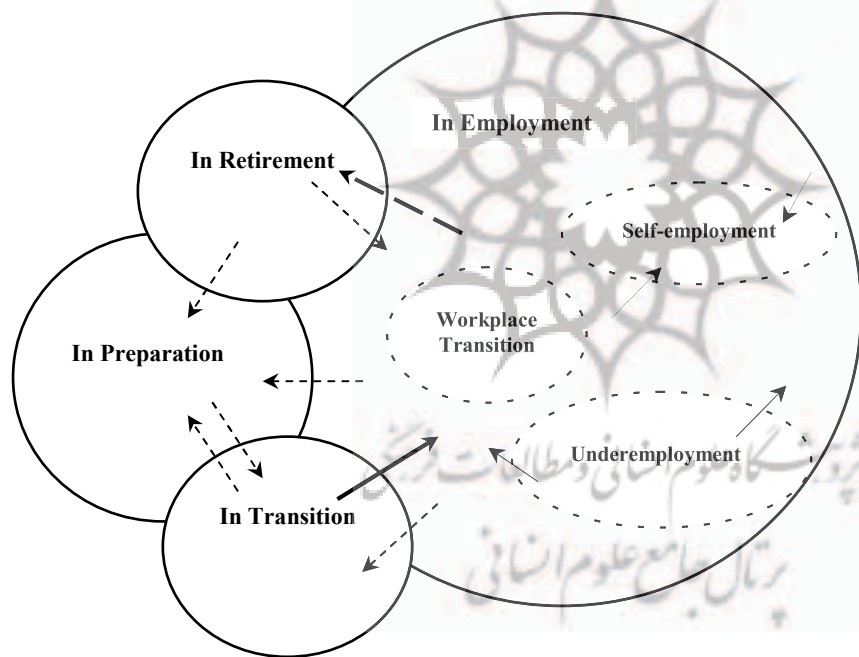
به عنوان مثال تغییر از وضعیت اشتغال به خود اشتغالی یا از وضعیت باز نشستگی به اشتغال یا خود اشتغالی و... (شکل ۲) چه

سرفصلهای اصلی دروس مقاطع تحصیلی منظور شده است.

شرط لازم برای ایجاد سیستم مشاوره ای کارا و سازگار با تحولات بازار کار، دستیابی به اطلاعات جامع و بهنگام از بازار کار مورد مطالعه است. همانگونه که عنوان شد راهنمای و مشاوره شغلی اهداف متنوعی را دنبال می کند، از این رو به منظور تعیین اولویتهای و تمرکز بیشتر بر آنها، شناخت دقیق و فراگیر بازار کار مورد مطالعه است.

۳) مدل بندی^(۱۵) وضعیتهای متفاوت بازار کار و انتقالات موجود در آن

در بخش عنوان شد، سیستم توسعه و بازار کار، قرار گرفتن در چرخه وضعیتهای دوران



- > Out of Work to Work Transition
- > Out from Underemployment
-> Toward Self-Employment
- > Leaving Employment
- > Other Transitions

حجمی از جریانهای بازار کار کشور ما را به خود اختصاص می دهد و با چه احتمالی^(۱۶) بروز می کند؟

آمدگی، اشتغال، انتقال و بازنشستگی را منجر می شود. کنترل تحولات بازار کار و اشراف بر آن زمانی امکان پذیر است که این تغییرات

رخ می دهد. ترک اشتغال، قرار گرفتن در حالت انتقال و آمدگی از تغییر حالات بین وضعیتی می باشند.

این تغییرات برداشت های بی شماری را برای ارایه دهندگان خدمات شغلی دربر دارد. در گذشته معمولاً نیاز به خدمات اشتغال تنها در نقاط تصمیم گیری حساس مانند ترک مدرسه، فارغ التحصیلی از دانشگاه و تغییر مشاغل احساس می شد. علاوه بر آن مرزهای مرسوم بین مقوله های آموزش، آموزش شغلی و مشاوره شغلی مشخص و معین بود. اما اکنون بین این بخش ها اصطکاک وجود دارد و روابط بین آنها پیچیده تر شده است. دانش آموزان دبیرستانی بطور روز افزونی به خدمات مشاوره ای نیاز دارند تا انگیزه لازم برای اتمام دبیرستان و ورود به مقاطع بالاتر به آنها داده شود. در ضمن آنها بیش از پیش نیازمند خدمات آموزش شغلی هستند تا بتوانند تصمیمات خود را در خصوص برنامه ها و گزینه های شغلی را عملی سازند. از سوی دیگر فارغ التحصیلان نیز نیازمند اکتساب خصوصیات مانند درک اهمیت یادگیری همیشگی^(۱۳)، پذیرفتن مسوولیت های فردی بیشتر، انعطاف پذیری و سازگاری می باشند تا بتوانند شغل و حرفه ای بدست آورند و آنرا حفظ کنند. از این رو ضروری است که مراکز خدمات آموزش و مشاوره شغلی، فارغ التحصیلان را به این ابزار مجهز سازند. لازمه ایجاد یک بازار کار فعال و پویا، تسلط بر جریان تغییرات مستمر یاد شده بوده تا از این طریق هدایت آن به شکلی مطلوب ممکن شود. کنترل این موضوع بدون برقراری

هماهنگی های لازم، سیاستگذاری های مناسب و ایجاد پیش زمینه های مورد نیاز عملی نیست. در جوامع پیشرفته راهنمایی و مشاوره شغلی به ایفای نقش می پردازد و به عنوان ابزاری اساسی و حیاتی برای کنترل و هدایت تحولات بازار کار در نظر گرفته می شود. در این کشورها، اهمیت و نقش اساسی مشاوره آنچنان درک شده است که آموزش شغلی^(۱۴) جز

وجه تمایز راهنمایی و مشاوره شغلی مدرن با شیوه سنتی آن، در اختیار داشتن چنین اطلاعاتی و جهت گیری براساس نتایج آن است. بکار گیری مدل‌های آماری^(۱۷) برای تبیین چگونگی تغییر وضعیت‌ها ابزاری کار بشمار آمده و بطور گسترده ای مورد استفاده قرار می گیرد تا از این طریق بتوان جریانات بازار کار را هدایت نمود.

فرآیند زنجیره‌های مارکوف^(۱۸) برای توصیف رفتاری تغییر وضعیت‌های فوق (به عنوان مثال شکل (۲) در نظر گرفته شود. با توجه به اهمیت شناخت جریانات بازار کار، در زیر این فرآیند به اختصار معرفی می گردد.

۴) فرآیند های زنجیره‌های مارکوف

فرآیندهای تصادفی یکی از شاخه های پرکار برد علم آماری می باشد و زنجیره‌های مارکوف یکی از مباحث مهم آن بشمار می آید. اگر سیستمی در نظر گرفته شود که تعدادی متناهی یا نامتناهی شمار وضعیت را بتواند اختیار کند، در این صورت مجموعه این وضعیت‌ها را نمایش می دهد و فضای وضعیت سیستم نامیده می شود.

فرض کنیم در حالتی ساده این سیستم در لحظه هایی گسسته از زمان یعنی $n=0,1,2,\dots$ مشاهده شود و X_n وضعیت سیستم را در زمان n نشان میدهد (به منظور سادگی و بیان بهتر مطلب لحظه های گسسته از زمان در نظر گرفته شده اند). متغیر $X_n, n>0$ به عنوان متغیر های تصادفی^(۱۹)، که در یک فضای احتمال مشترک تعریف می شوند، منظور می گردند. بسیاری از این سیستمها دارای این خاصیت هستند که وقتی وضعیت کنونی آنها معلوم باشد، وضعیت‌های گذشته هیچ تاثیری بر وضعیت‌های آینده ندارند. این خاصیت به خاصیت مارکوفی موسوم است و سیستمهایی که دارای این خاصیت می باشند، زنجیره های مارکوفی نامیده می شوند. خاصیت مارکوفی دقیقاً با شرط $P(X_{n+1} = x_{n+1} | X_n = x_n, \dots, X_0 = x_0) = P(X_{n+1} = x_{n+1} | X_n = x_n)$

اعداد صحیح نا منفی n و اعداد x_0, \dots, x_n در S تعریف می شود. احتمالهای شرطی $(X_{n+1} = x_{n+1} | X_n = x_n)$ ، احتمال های تغییر وضعیت زنجیره نامیده می شود و تابع $p(x, y) = P(X_{n+1} = y | X_n = x)$ عضو S ، عضو X به صورت $p(x, y) = P(X_{n+1} = y | X_n = x)$ تعریف می شود به تابع تغییر وضعیت این زنجیر موسوم است.

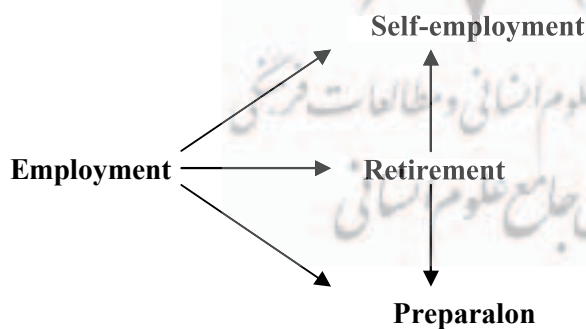
۵) موانع موجود در مسیر ارایه خدمات مشاوره ای کارآمد

استقرار سیستم مشاوره ای اثرگذار و مطلوب به گونه ای که بتواند موجب تنظیم بازار کار گردد و الهام بخش سیاست‌های مناسب در خصوص آن باشد نیازمند زیر ساختها و پیش نیازهای متنوعی است که بدون تحقیق و برآوردن آنها امکان برقراری آن وجود ندارد. مطالعه سیستم مشاوره ای مطلوب تنها در حیطه وظایف یک سازمان خاص نبوده بلکه نهادهای گوناگونی به منظور نیل به این اهداف مشغول فعالیت هستند. گستردگی اهداف و

هدف، از دیگر پیش نیازهای حیاتی است که بدون وجود آن و برخورداری از اطلاعات شغلی^(۲۰)، پیاده سازی این نظام میسر نیست که مورد اخیر به ویژه در خصوص کشور های در حال توسعه از جمله کشور ما نیز صدق می کند از سوی دیگر گرایش به سیاست تمرکز زدایی در سالیان اخیر بخصوص در بخشهای آموزش و اشتغال موجب پیچیده تر شدن وضعیت بازار کار گردیده است. از این رو بررسی این موارد و ارایه راهکارهای مقتضی ضروری بنظر می رسد.

در زیر به اختصار اهم کاستیهای موجود در مسیر ارایه خدمات مشاوره‌ای کار آمد در ایران عنوان می گردد:

- ۱- عدم وجود اطلاعات دقیق و شفاف از وضعیت بازار کار کشور.
- ۲- عدم برخورداری از سیاست‌های مناسب و مشخص برای استقرار مطلوب سیستم مشاوره‌ای و هم جهت نبودن سیاست‌های گوناگون در نظر گرفته شده.
- ۳- مشخص نبودن نقش دیگر سازمانها و



شکل (۲): برخی انتقالات ممکن بین وضعیت‌ها

- نهادها و شرح وظایف آنها در اجرای این فرآیند.
- ۴- عدم وجود ارتباط بین سازمانها و نهادهای مختلف ذیربط
- ۵- فراگیر نبودن ارایه خدمات
- ۶- مطلوب نبودن نحوه ارایه خدمات

اهمیت اثرات برقراری این سیستم بر تحولات بازار کار بر فرا سازمانی بودن آن تاکید دارد. از این رو بخشهای مختلفی از یک جامعه می بایست متولی ایجاد این سیستم باشند تا اثرگذاری آن به گونه ای مطلوب پدیدار گردد. دستیابی به اطلاعات جامع و بهنگام از بازار کار

- ۱۱) Underemployment
- ۱۲) Self Employment
- ۱۳) Lifelong Learning
- ۱۴) Career Education
- ۱۵) Modeling
- ۱۶) Probability
- ۱۷) Statistical Models
- ۱۸) Markov Chain Processes
- ۱۹) Random Variable
- ۲۰) Career Information
- ۲۱) Decentralization
- ۲۲) Labour Market Information System
- ۲۳) Human Resources

References:

- ۱) OECD Review of Career Guidance Policies. (۲۰۰۲)
- ۲) Assessment: A continuum of Practice and a new location in career counseling. Mary McMahon and Wendy Patton, Queensland University of Technology.
- ۳) Policies and Guidelines for Educational and Vocational Guidance. D. Stuart Conger.
- ۴) National Report – Austria, Career Information, Guidance and Counseling (۲۰۰۱).
- ۵) Information, Guidance and Counseling Services in Canada. (۲۰۰۳)
- ۶) Career and Personal Counseling, St. John's, Newfoundland.
- ۷) An Evaluation of the Career Guidance and Counseling Program center for Operational Research and Evaluation (۱۹۹۹)



قانونمند کردن تحولات بازار کار استفاده می شود. آگاهی عمیق از ساختار تغییرات مذکور و اتخاذ تصمیم گیریهای مناسب تنظیم رفتاری بازار کار را بدنبال خواهد داشت و برقراری ثبات در آن را میسر می سازد.

از آنجا که راهنمایی و مشاوره شغلی اهداف گسترده ای را تعقیب می نماید، نقش آن بر تحولات بازار کار بسیار قابل توجه می باشد. امروزه در اقتصادهای پیشرفته، منابع انسانی از اهمیت فوق العاده ای برخوردار است و همانطور که در بخش اول، عمده اهداف راهنمایی مشاوره شغلی مطرح شد، هدایت نیروی انسانی از مهمترین تاثیرات آن بشمار می آید. علاوه بر ایفای چنین نقشی با توجه به مباحث بخشهای قبل، موارد زیر، نتایج و اثرات برقراری این سیستم بر تحولات بازار کار است:

- ۱- دستیابی به اطلاعات به هنگام از روندهای بازار کار
- ۲- شناخت ماهیتی سیستم تغییرات با توجه به اطلاعات در دسترس
- ۳- امکان مداخله در سیستم تغییرات و اصلاح آن به منظور جهت دهی مناسب به تحولات بر اساس تحلیلهای بدست آمده
- ۴- کنترل و هدایت تغییرات با توجه به واقعتهای جامعه و پتانسیل موجود در آن
- ۵- پیش بینی رویدادهای آتی بازار کار
- ۶- طراحی برنامه ها و سیاستهای متناسب برای بازار کار

پانوشتهها:

- ۱) Global Organization for Economic Cooperation and Development.
- ۲) Peers
- ۳) Career Transitions
- ۴) Peter Hartel
- ۵) In Preparation
- ۶) In Employment
- ۷) In Transition
- ۸) In Retirement
- ۹) New Reality
- ۱۰) Permanent Flux

۶) پیشنهادات

با توجه به موانع و تنگناهای موجود در مسیر ایجاد یک سیستم مشاوره ای منسجم، یکپارچه و تاثیرگذار که در بخش قبل بدان پرداخته شد، به منظور غلبه بر آنها و ایجاد بسترهای لازم برای ارتقای وضعیت سیستم مشاوره ای کشور راهکارهای زیر پیشنهاد می گردد:

- ۱- طراحی سیستم جامع اطلاعات بازار کشور: ضروری است تا نسبت به طراحی این سیستم و فرهنگ سازی جهت تغذیه اطلاعاتی آن اقدام گردد.
- ۲- طراحی خط مشی هماهنگ و استوار در ترسیم سیستم توسعه خدمات مشاوره ای
- ۳- تبیین نقش تمام سازمانها و نهادهای دخیل در برقراری سیستم مشاوره ای
- ۴- ایجاد سازگاری و هماهنگی بین نهادهای ذیربط
- ۵- انجام مطالعات آماری و استفاده از روشهای پیشرفته آماری به منظور دستیابی به تصویری واضح از تحولات بازار کار
- ۶- ایجاد سیستم مشاوره ای (و ارایه خدمت) بر اساس اطلاعات و تحلیلهای آماری وضعیت بازار کشور

۷) نتیجه گیری - نقش راهنمایی و مشاوره شغلی بر تحولات بازار کار

در بخشهای پیش اعلام شد که تغییرات بسیاری در ساختار بازار امروزی به وقوع پیوسته و روند تحولات بر گونه ای است که تدوام آن، پیوسته مشاهده خواهد شد بی توجهی به این رویدادها، نظاره گر بودن انفعالی آنها و غوطه ور شدن در این جریان پیامدهای نامطلوبی برای هر بازار کار بدنبال خواهد داشت، از اینرو تلاش بی وقفه برای شناخت و سامان دهی این تغییرات مورد نیاز است.

گرچه راهنمایی و مشاوره شغلی در گذشته اهداف ساده ای دنبال می نمودند اما امروزه در جوامع پیشرفته از این ابزار بعنوان رهیافتی برای