



كلية المجتمع بالرياض

قسم العلوم الإدارية

تخطيط الموارد البشرية

الفصل السابع

التخطيط المهني للموارد البشرية

الأستاذ

مراد جميل العبادي

١٤٣٤ هـ / ١٤٣٥ هـ

الفصل السابع

تساهم المنظمات المعاصرة في مساعدة العاملين على تحديد ميولهم المهنية والتعرف على نقاط الضعف والقوة في مهاراتهم وتصوراتهم لأهدافهم المهنية من خلال ما يسمى بعملية التخطيط المهني.

إن إتاحة المعلومات الواجبة أمام العاملين حول طبيعة الوظائف والمواقع في المنظمة يساعدهم في تحديد أهدافهم المهنية والاساليب المناسبة لتحقيق هذه الاهداف . لذا يعتبر التخطيط المهني من المكونات الأساسية لخطة الموارد البشرية.

مفهوم التخطيط المهني:

- وهو ذلك النوع من التخطيط الذي يحاول الفرد من خلاله تحديد إمكانياته الحالية في مهنة ما وكيفية تنميتها للعمل في مهنة أخرى مستقبلاً.
- هو العملية التي يتم من خلالها زيادة وعي وإدراك الأفراد بميولهم المهنية وقيمهم ونقاط قوتهم وضعفهم من خلال ما توفره المنظمة من معلومات حول الفرص الوظيفية.

فوائد التخطيط المهني:

يحقق التخطيط المهني العديد من الفوائد لكل من المنظمة والافراد العاملين من اهم هذه الفوائد الآتي:

- ١- يساعد الافراد في تنمية توجيه ميولهم المهنية ومهاراتهم.
- ٢- يؤدي إلى رفع مستوى رضا العاملين عن طريق إتاحة الفرص المناسبة في الوظائف التي تحقق أهدافهم وخططهم.

٣- يساعد المنظمة على ملء الشواغر الوظيفية بأفضل الكفاءات وبالسريعة المطلوبة.

٤- يساعد المنظمة على التخطيط التعاقبي أي ملء الشواغر الناجمة عن معدلات الدوران والتقاعد والاستقالات .

٥- يساعد الإدارة في تشخيص العاملين من ذوي المواهب المتعدده.

٦- يساعد العاملين في تحديد أهدافهم المستقبلية وتطوير الخطط للوصول الى تلك الاهداف.

يعتبر التخطيط المهني من المكونات الأساسية لخطة الموارد البشرية فمن خصائص التخطيط الجيد للمهنة:

١- المرونة.

٢- توفر أهداف واضحة.

٣- ترجمة الأهداف إلى أفعال.

٤- التركيز على الأهداف أكثر من الوسائل.

٥- الإستعداد لتحمل درجة من المخاطرة.

مراحل دورة الحياة الوظيفية

أولاً: مرحلة الإسكشاف.

يحاول الموظفون التوافق مع وظائفهم وأدوارهم ويكتسب الموظف في هذه المرحلة المعارف والمهارات الضرورية للعمل.

ثانياً: مرحلة البناء.

يمكن الموظف من تكوين خبرات وتجارب وتُسند إليه مزيد من المسؤوليات وتمثل هذه المرحلة فترة التعلم من الأخطاء.

ثالثاً: المرحلة الوسطى.

ينتقل الموظف من مرحلة التعلم إلى الأداء المتميز وفي هذه المرحلة يبدأ الموظفون بتكوين إهتمامات خارج المنظمة.

رابعاً: مرحلة الانفصال.

وهي مرحلة تُمهّد لإنهاء الحياة الوظيفية للموظف إما بالتقاعد أو الانتقال إلى عمل جديد.

دورة الحياة والنمو الوظيفي

أولاً: يجب على الموظف في مرحلة الإسكشاف أن :

١- التعرف على قدراته.

٢- التحديد الواضح لأهدافه.

٣- التعبير عن أفكاره.

٤- الإصغاء إلى نصائح الآخرين.

ثانياً: يجب على الموظف في مرحلة البناء أن :

١- يُقارن الوظائف المتاحة ويفاضل بينها.

٢- يتفهم الواجبات الوظيفية.

٣- تقيم الذات.

٤- إقامة علاقات حسنة مع الآخرين.

ثالثاً: يجب على الفرد في المرحلة الوسطى ومرحلة الانفصال أن :

١- يُقدم أقصى ما يستطيع من مساهمات لتحقيق الأمن الوظيفي.

٢- يقبل التحدي.

٣- يتعايش مع مشكلة الإحساس الأكبر.

٤- ينقل خبراته إلى الآخرين.

٥- يتقبل تكريم الإدارة له وإعتافها بإنجازه.

عناصر التخطيط المهني

أولاً: تحليل الذات:

١ - تحليل نقاط القوة والقدرات والإهتمامات.

٢- تحليل الخبرات السابقة.

٣- تقييم المسار الوظيفي

ثانياً: تحليل ووضع الأهداف والطموحات:

١- تحليل الرغبات.

٢- الأهداف الحياتية.

٣- الأهداف الوظيفية.

ثالثاً: المسارات الوظيفية:

١- المسارات الوظيفية المتاحة في المنظمة.

٢- شروط ومتطلبات كل وظيفة.

٣- المزايا المرتبطة بالوظائف.

رابعاً: المقارنات:

١- مقارنة المسارات الوظيفية بالأهداف والطموحات.

٢- مقارنة متطلبات الوظائف بالقدرات والمهارات.

٣- تحليل لفرص الفرد في الوظائف المتاحة.

٤- تحليل لفوجه التنمية والتطوير.

العوامل المؤثرة في إختيار المسار الوظيفي للعاملين

أولاً: العوامل الشخصية: وتشمل ما يلي

- ١- شخصية الفرد
- ٢- إدراك الفرد
- ٣- قيم الفرد
- ٤- الدوافع لدى الفرد
- ٥- المهارات الخالية للفرد
- ٦- الخلفية العلمية للفرد
- ٧- الميل للمخاطرة
- ٨- أهداف الفرد

ثانياً: العوامل التنظيمية: وتشمل ما يلي

- ١- فرص التوظيف المتاحة في المنظمة
- ٢- التغيرات الوظيفية
- ٣- فرص النمو
- ٤- التكنولوجيا المستخدمة

٥- الحوافز المقدمة لشغل الوظيفة

ثالثاً: العوامل الإجتماعية: وتشمل ما يلي

- ١- التنشئة الإجتماعية
- ٢- نظام التعليم
- ٣- التغير الإجتماعي
- ٤- الأصدقاء والأقارب
- ٥- مدى توفر الإستشارات المهنية

مراحل أو خطوات التخطيط المهني

- ١- وضع الخطة
- ٢- تحليل ودراسة البيانات
- ٣- الشعور بالرغبة في ترك العمل
- ٤- تصنيف العاملين بناءً على عدة معايير
- ٥- إقتراح بدائل للتعامل مع كل مجموعة
- ٦- إعداد البرامج التطويرية
- ٧- تنفيذ الخطة
- ٨- متابعة وتقييم عملية التنفيذ

المشكلات المصاحبة لتخطيط وتنمية المسارات الوظيفية

- ١- زيادة التكاليف.
- ٢- زيادة الأعباء الإدارية.
- ٣- عدم توافر نظم معلومات حديثة.
- ٤- عدم توافر الخبرات المدربة على هذه العملية.
- ٥- ضعف التنسيق بين المدراء التنفيذيين وإدارة الموارد البشرية.