

الوحدة التاسعة: تخطيط المسار الوظيفي (المهني)

١٤٣٦هـ

الوحدة التاسعة: تخطيط المسار الوظيفي

أهداف الدرس: يتوقع من الطالب بعد نهاية هذا الدرس أن
يتعرف على:

مفهوم المسار الوظيفي

مفهوم تخطيط المسار الوظيفي

تخطيط المسار الوظيفي على مستوى المنظمة

تخطيط المسار الوظيفي على مستوى الفرد

مفهوم المسار الوظيفي

(المسار الوظيفي): مجموعة الوظائف المتتالية التي يشغلها الفرد على امتدادا عمره الوظيفي؛ والتي تتأثر باتجاهاته وطموحاته وقدراته ومشاعره.

(المسار الوظيفي): نموذج للخبرات المرتبطة بالعمل والممتدة عبر حياة الإنسان المهنية.

مفهوم تخطيط المسار الوظيفي

(تخطيط المسار الوظيفي): عبارة عن عملية منظمة تهدف إلى الربط بين الأهداف المهنية والقدرات الفردية للموظف مع إتاحة الفرصة أمامه للنمو والإنجاز (Schermerhorn)

برنامج تخطيط وتنمية المسارات الوظيفية

يتعين على المنظمات الإدارية إعداد برامج مناسبة لتخطيط وتنمية المسارات الوظيفية لموظفيها، فلك البرامج تسهم في تحقيق المزايا التالية:

- (١) تحقيق أهداف الأفراد والمؤسسة من حيث النمو والرضا الوظيفي وتحقيق الإنتاجية والربح.
- (٢) التقليل من تقادم خبرات ومهارات الموظفين
- (٣) تقليل التكاليف على المؤسسة التي تتبع منهج المسار الوظيفي.
- (٤) تحسين صورة المؤسسة في البيئة الداخلية والخارجية.

الجهة المسؤولة عن تخطيط وتصميم وتنفيذ برنامج المسار الوظيفي في منظمات الأعمال

عملية تخطيط المسار الوظيفي هي مسؤولية الفرد والمنظمة معا مسؤولية

تكاملية وتوافقية.

تخطيط المسار الوظيفي على مستوى المنظمة

من وسائل تخطيط وتنمية المسار الوظيفي على مستوى المنظمة:

- (١) التأهيل والتهيئة.
- (٢) التدوير أو التناوب الوظيفي.
- (٣) مهام ذات تحدي.
- (٤) مشاركة المديرين التنفيذيين في ممارسات المسار الوظيفي.
- (٥) النقل والترقية.
- (٦) الترقية المؤقتة.
- (٧) التقاعد المبكر.
- (٨) مساعدة الموظف في الحصول على فرصة وظيفية خارج المنشأة.

تخطيط المسار الوظيفي على مستوى الفرد

دورة الحياة الوظيفية

أولاً: مرحلة الاستكشاف (التأسيس): يحاول الموظفون التوافق مع وظائفهم وأدوارهم ويكتسب الموظف في هذه المرحلة المعارف والمهارات الضرورية للعمل
ثانياً: مرحلة البناء: يتمكن الموظف من تكوين خبرات وتجارب وتُسند إليه مزيد من المسؤوليات وتمثل هذه المرحلة فترة تعلم من الأخطاء، وقد تشهد هذه المرحلة تنقلاً بين عدة وظائف.

ثالثاً: المرحلة الوسطى (الحفاظ على المكاسب): ينتقل الموظف من مرحلة التعلم إلى الأداء المتميز وفي هذه الفترة يبدأ الموظفون بتكوين اهتمامات خارج المنظمة.

رابعاً: مرحلة الانفصال (الإنسحاب): هي مرحلة تُمهّد لانتهاج الحياة الوظيفية للموظف إما بالتقاءه أو الانتقال إلى عمل جديد.

دورة الحياة الوظيفية والنمو الوظيفي

أولاً: مرحلة الاستكشاف (التأسيس): يتعين على الموظف التعرف على قدراته، تحديد أهدافه بوضوح، التعبير عن أفكاره، الإصغاء إلى الآخرين.

ثانياً: مرحلة البناء: يتعين على الموظف أن يقارن بين الوظائف المتاحة، ويفاضل بينها، وأن يتفهم واجباته الوظيفية وأن يقيم ذاته.

ثالثاً: المرحلة الوسطى والانفصال: يتعين على الموظف أن يقدم أقصى ما لديه من مساهمات لتحقيق الأمن الوظيفي، وأن يقبل التحدي، وأن يتعايش مع الإحساس بالكبر، وأن ينقل خبراته إلى الآخرين وأن يفكر في كيفية قضاء وقته بعد التقاعد.

عناصر التخطيط المهني

- أولاً: **تحليل الذات**: يتم تقييم نقاط القوة والضعف، يتم تحليل الخبرات السابقة، يتم تحليل المسار الوظيفي الحالي.
- ثانياً: **تحليل ووضع الأهداف**: يتم تحليل الرغبات والأهداف الشخصية والوظيفية.
- ثالثاً: **تحليل المسارات الوظيفية المتاحة**: يتم تحليل المسارات الوظيفية في المنظمة وشروط ومتطلبات كل وظيفة والمزايا المرتبطة بكل وظيفة.
- رابعاً: **إجراء المقارنات**: يتم إجراء المقارنات بين المسارات الوظيفية وبين الطموحات، ومقارنة المتطلبات الوظيفية بالقدرات والمهارات، وتحليل فرص الفرد في الوظائف المتاحة.

العوامل المؤثرة في اختيار المسار الوظيفي

- أولاً: العوامل الشخصية: شخصية الفرد، الإدراك، القيم، الدوافع، المهارات الحالية، الخلفية العلمية، الميل للمخاطرة، الأهداف الشخصية.
- ثانياً: العوامل التنظيمية: الفرص الوظيفية المتاحة في المنشأة، التغيرات الوظيفية، فرص النمو، التقنية المستخدمة، الحوافز التي توفرها الوظيفة.
- ثالثاً: العوامل الاجتماعية: التنشئة الاجتماعية، نظام التعليم، التغير الاجتماعي، الأصدقاء والأقارب، مدى توفر الاستشارات.

المشكلات المصاحبة لتخطيط وتنمية المسار الوظيفي

- (١) زيادة التكاليف .
- (٢) زيادة الأعباء الإدارية .
- (٣) عدم توافر الخبرات المدربة على هذه العملية .
- (٤) ضعف التنسيق بين المدراء التنفيذيون وإدارة الموارد البشرية .

المصطلحات

Career Planning

• التخطيط المهني

Career Management

• إدارة المهنة

Competence

• جدارة

career progression

• التدرج الوظيفي

career paths

• المسارات الوظيفية