أولا: مفهوم المسار المهني وخصائصه: يعتبر المسار المهني من المواضيع الإدارية الحديثة التي تطرق إليها الباحثون، كما أكدت الدارسات على أهمية المسار المهني للموظف مما ينعكس على أدائه في وظيفته وتطلعاته وأهدافه المنشودة وتتمثل المشكلة في معرفة مدى إلمام الفرد بمفهوم المسار المهني وكيفية تطويره بما يحقق التوافق التام بين الموظف ووظيفته. ـ1 مفهوم المسار المهني: قبل الحديث عن مفهوم المسار المهني ينبغي في البداية إزالة بعض الغموض بين عدد من المصطلحات التي لها صلة ا: "مجموعة أنشطة متصلة مثل: مدير المالية والوسائل العامة، بـ العمل أو الخدمة: هو الشغل الذي يقوم به لشغل الوظيفة أجيرا ما؛ يمكن لأجير ممارسة عدة وظائف (حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة)، العمال (حالة الشركات والمنظمات الكبرى). الخدمة والوظيفة يتطابقان إذا مارس العامل وظيفة وحده دون شريك. جـ المنصب: هو عبارة عن مزدوج متكون من لتدرب (أي التمرن) أو الخبرة، إنطلاقا مما سبق يمكن ا خدمة وموضع. حـ الحرفة: هي مجموعة معارف و أداء يتم اكتسا القول أن الكثير من الناس يستخدمون مصطلح المسارات المهنية ليعني ما يزاوله الفرد من وظيفة، سلسلة من الوظائف التي ،تولاها الشخص إلى أن حان موعد تقاعده". جمال الدين محمد المرسي: "يمكن النظر إلى مفهوم المسار الوظيفي من عدة زوا من الترقيات والتنقلات الأفقية والرأسية التي تحدد مجموعة من الوظائف المتتالية التي يشغلها الفرد على مدى سنوات وجوده في لعمل والذي يمتد عبر حياة إنسان ما، لذلك من نه: "نموذج الخبرات المرتبطة وانطلاقًا من هذا يمكن تعريف المسار الوظيفي لنسبة للمديرين أن يتفهموا عملية تطوير المسار الوظيفي والاختلافات في احتياجات واهتمامات العاملين في من الضروري المفاهيم الحديثة في الموارد البشرية مفهوم " المسار المهني " ومفهوم " المسار الوظيفي " التي برزت في الفكر الإداري ختصار المسار الوظيفي: هو الوظائف التي تقلدها الموظف خلال حياته العملية والترقيات التي حصل عليها حتى وهو المسار ا طول فترات خدمته الذي تبلورت فيه الخبرة والتخصص لهذا الموظف. المسار الوظيفي: هي الوظائف التي يتم العمل ا خبراته. ـ2 خصائص العملية. المسار المهني: هو مدى خبرات الشخص واحترافه للمهام التي أوكلت إليه وأتقنها واكتسب المسار المهني: من خلال تعريف المسار المهني يمكن أن نستخلص الخصائص التالية: إن رسم المسار المهني لكل فرد هي هيل مسؤولية الشخص إذ أنه يقوم برسم المسار المهني أو الوظيفي الذي من خلاله يرى مستقبله تقع على عاتق الفرد مسؤولية نفسه وتوفير القدرات والمهارات والصفات التي تؤهله لشغل الوظيفة التي يتقدم إلى المنظمة تقع على المنظمة مسؤولية لإيجاد الوظيفة المناسبة للفرد وفق قدراته ومهاراته، يستلزم تخطيط المسارات المهنية من المنظمة ممارسة مجموعة من الأعمال التنظيمية والإدارية في مجالات الاختيار والتعيين العمل بتوافق وانسجام بين المنظمة والفرد لإيجاد التوافق الدائم بين الفرد والوظيفة وكذلك المنظمة، خطط المنظمة في تشغيل العمالة. وضوح مبدأ المشاركة في المسؤولية والتوزيع المنطقي والعادل للأدوار بحيث يقع على الفرد عبء المساهمة في تطوير ذاته وتنمية لاستثمار ما يملكه الفرد من قدرات ومهارات ومعارف. يساهم المسار المهني في تقليل احتمالات الصراع أو النزاع في العمل وما يترتب عليه من حالات التوتر أو ضغوط الوظيفة بين نيا: تطور الاهتمام .إن الهدف العام للمسارات المهنية هو كفاءة الفرد وبقاء ونمو المنظمة للعمل لصالح المصلحة المشتركة لمسار المهني: حيث واكب ذلك عدة ظواهر منها دمج قوانين العمل في قانون واحد، وبناء على ذلك أصبح الاهتمام بتخطيط لمسار المهني وتخطيطه القوى العاملة في المؤسسات اليوم ضرورة حتمية، ساعدت العديد من المؤسسات الحديثة إلى الاهتمام ت ما يلي: ـ التغيرات الديمو غرافية بمختلف أبعادها والتي أدت إلى الاهتمام المتزايد في تخطيط المسار الوظيفي، وحر وطموحات الأفراد في التقدم الوظيفي والاستقرار. ـ التغيرات التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية المستمرة و التي تتطلب ت الفردية استجابة وتكيفا من قبل الأفراد والمنظمات. ـ المنافسة بين الأفراد وارتفاع مستوى الطموح عندهم على كافة المستو والتنظيمية. ـ إدراك أهمية الترابط بين الأهداف الفردية والأهداف التنظيمية والتوازن بينهما من خلال تخطيط المسارات المهنية كوسيلة لهذا ـ إدراك الأبعاد الاقتصادية والفوائد المادية والمعنوية المترتبة على التخطيط الفعال للمسار الوظيفي للأفراد والمنظمات على حد سواء ـ ارتفاع مستوى التوقعات المهنية ومستوى الكفاءة في العناصر البشرية التي تحتاجها المنظمات المختلفة حيث تكون المنافسة الاقتصادية والفعالية متطلبات أساسية للنجاح والاستمرارية والنمو الفردي والتنظيمي في البيئة ته الأكاديمية والعلمية، تخطيط وتطوير المسار الوظيفي لدى المنظمة المعقدة. ـ التنمية والتطوير الإداري بمختلف أبعاده ومستو لمسار الوظيفي والفرد من خلال تحليل أساليب التغيير التنظيمي الهادف وتقييم الحاجات والفرص والمحددات المحيطة لاهتمام بموضوع المسار الوظيفي تتمثل بمجموعة من المؤثرات والعوامل المترابطة للعاملين. إن هذه العوامل التي ساعدت منها الداخلية التي تعود للمنظمات الإدارية وظروفها الداخلية ومنها الخارجية التي تعود للبيئة الخارجية بما فيها من جوانب

Summarized by © lakhasly.com

لثا: أهمية وأهداف المسار المهني: ـ1 أهمية المسار .اقتصادية واجتماعية وتكنولوجية وسياسية ومادية ومعنوية وغيرها لنسبة للفرد: في المهني: يمكن النظر إلى أهمية المسار الوظيفي من منظور الفرد والمنظمة. أ ـأهمية المسار المهني أوالوظيفي ظل التغيرات البيئية والاقتصادية والتكنولوجية والثقافية السريعة، ـ محاولة ضمان الاتساق والتوافق بين التوقعات والخبرات: دة رغباته واهتماماته يميل الفرد إلى وضع أهداف غير واقعية عن ـ إشباع القيم المهنية المميزة لكل فرد حيث يختلف الأفراد فبز لأمان وتحقيق التوازن في م وآخرين يقدرون بدرجة أكبر الشعور فيما يؤمنون به من قيم وما يؤدونه من أنواع المهن وفي توجها م، هذه التوجهات المهنية لكل فرد مهما كانت هذه القيم. ـ تحقيق التوازن بين الحاجة إلى المال والترقي والتحدي والمسؤ حيا تمع، لأن الفرد الآن يحاول أن يسعى إلى تحقيق تعايش، حيث لا يطغى العمل على الجوانب الأخرى لحياته، ومثل ولية في العمل وا هذا القرار يعد من القرارات الصعبة التي يتخذها الفرد، ـ بناء المهارات: ويعني تعلم مهارات جديدة تساعد الفرد على أداء مهامه ت. ب ـأهمية المسار المهني م ومواجهة التحد الحالية وتقديم اختيارات أكثر للمستقبل، الأفراد من التنمية المستمرة لاستعدادا ا على فهم الحاجات لنسبة للمنظمة: المنظمة مثل الفرد لديها حافز لفهم ديناميكية المسار المهني، على قدرا أو الوظيفي لاستقطاب الوظيفية للفرد ومساعدته على إدارة مساره المهني بفعالية. ـ اختيار الموارد البشرية: تبدأ إدارة الموارد البشرية والاختيار والتكيف الاجتماعي الفعال للفرد الجديد وتحتاج المنظمة إلى الاهتمام بتحديد وعاء من الأفراد المؤهلين الموهوبين واختيار وتعيين أفضل فرد في العمل، ـ تنمية واستخدام الموارد البشرية: عندما يكون وضع الفرد في المنظمة لا يتناسب مع مؤهلاته أو ميوله يصيبه الإحباط نتيجة فيصبح الفرد عبئا والتزاما على المنظمة، المهام الحرجة التي تواجه الأفراد في المراحل ت العليا، البشرية اء الخدمة لبعض العناصر الرئيسية في المستو م الوظيفية، فالترقية والمعاش والنقل وإ المختلفة لمسارا لديهم الخبرات المتطورة الضرورية لتحمل مسؤ ولية أكبر، ـ توافر المهارات والمواهب: ويقصد به توفير معلومات عن قدرات وطموحات الأفراد بحيث يمكن وضع الفرد المناسب في مكانه ـ تحسين الصورة الذهنية للمؤسسة كمنظمة تسعى جاهدة ا. ـ الاستقطاب: ونعني به تدعيم جاذبية المناخ التنظيمي كمكان يسعى الأفراد الموهوبين للعمل به. ـ لتحسين أنشطتها وعمليا توضيح الأهداف: ويعني العمل على مساعدة المديرين والمشرفين على توضيح الأهداف التنظيمية على مستوى الوحدات وكيفية ـ تقييم الأداء: يساهم المسار المهني في القيام بعمليات تقييم الأداء على أساس أساليب عادلة مثل الكفاءة والمهارة ومدى الاستعداد وليس على أساس معايير غير موضوعية مثل الجنس، ومن ثم توضيح نقاط القوة والضعف في أداء الفرد. ـ إدارة الرسوب أو الجمود الوظيفي: في حالة وجود عدد كبير من المرشحين لمراكز معينة بدرجة تفوق عدد المراكز المتاحة للترقي يصبح كثير من ن رة دافعية الفرد للعمل بفعالية متوقف على مدى إدراكه الأفراد راسبين وظيفيا في المراحل المهنية الأولى، ـ الدافعية: إن إ ختصار وكما هو واضح فإن المسار المهني يعتبر بمثابة الرسالة التي تضفي البيئة ومناخ عمله يقدم له فرص النمو والتحدي و لمسار الوظيفي قيمة أكبر لأنشطة الموارد البشرية داخل المنظمة، ـ2 أهداف المسار المهني: هناك العديد من الأهداف المتعلقة مين احتياجات المنظمة لشغل المناصب .سواء كانت فردية أو تنظيمية نذكر منها: تحسين فعالية العاملين والمنظمة الشاغرة. رفع حماس الموظفين ورضائهم عن المنظمة. تخفيض تكاليف اليد العاملة نتيجة اهتمام العامل بعمله الحالي وأمله في منصب أعلى منه. توفير موظفين أكفاء. التحفيز الذي من شأنه التقليل من الاستقالات. توجيه الأفراد العاملين إلى مناصب أكثر فأكثر إستراتيجية. التلاؤم والتأقلم مع التغيرات البيئية الداخلية والخارجية خاصة. الحفاظ على الكفاءات داخل المنظمة. ر ابعا: العناصر الحاكمة في نجاح الفرد أو فشله في المسار المهني: هناك العديد من العناصر التي لها علاقة مباشرة بنجاح أو فشل الفرد في المراحل المختلفة من مساره الوظيفي، لبعض من هذه العناصر وذلك حسب اختلافها من مرحلة إلى أخرى خلال المسار الحياتي والوظيفي للفرد. .1 العناصر المرتبطة ببداية المسار الوظيفي: ويقصد بذلك نقطة البداية في المسار ا، يطلق عليه صدمة الواقع والتي تعد المحطة الأولى عند دخول الفرد لأول وظيفة له وتعرضه لأول خبرات وتجارب وظيفية جحا في التخطيط لمساره المهني ومن هذه السلبيات لنسبة للفرد فإذا استطاع تجاوزها بكفاءة وفاعلية يمكن اعتباره مل أن دة الطموح وعدم واقعيته: في بداية المسار الوظيفي لأي فرد يكون لديه مجموعة من الأحلام ت ما يلي: ز والصعو تحطم الآمال انعدام أهمية الوظيفة الأولى: يزداد إحباط كثير من الأفراد في أولى وظائفهم بسبب يحققها، فتكون النتيجة أحيا لا صغر الوظيفة وانخفاض أهميتها، المشكلة تعقيدا هو أن الشخص يبني آمالا تفوق الواقع وفي نفس الوقت لا يعطي المديرين إلى أن الشباب لديهم طاقات يمكن ضعف القدرة على تحميس الذات: وذلك نتيجة عدم قدرة الفرد عل رفع حماسه الذاتي، لنفسه هدف محدد وبسيط ويناقش رئيسه المباشر بذلك حول الهدف وأن يكافئ بعد تحقيقه وأن يتحدث عن انجازاته وعن

Summarized by © lakhasly.com

المشاكل عدم النضج الشخصي: يتميز الفرد في بداية مساره بعدم الخبرة الكافية لتحمل المسئوليات الكبيرة، يحتاج إلى بعض ستمرار أن يحصل على معلومات عن مدى تقدمه التكيف حتى يتم تطبيقه؛ عدم تبليغ الفرد بتقييم أداءه: يحتاج الموظف الجديد في الأداء والانجاز، كان أداءه جيدا أم أنه يحتاج إلى تطوير وتعديل وتدريب وتوجيه إضافي؛ .2 العناصر المرتبطة بمتاعب ا كثيرا ما تكون فترة إلا أ منتصف المسار الوظيفي: تعتبر مرحلة منتصف المسار الوظيفي من أصعب المراحل التي يمر إعادة نظر وتقييم الأمور، من التغيرات النفسية والفكرية والمهنية والأسرية مثل: ـ إدراك الفرد لانخفاض قدراته الجسمانية؛ ـ إدراك الفرد لأهدافه الوظيفية التي حققها والتي سوف يحققها؛ ـ حدوث تغيرات كثيرة في العلاقات الأسرية؛ ـ حدوث تغيرات في لوظيفة أو المهنة. كما تتميز هذه المرحلة بحدوث لتقادم؛ ـ تمسك الفرد الشديد العلاقات داخل محيط العمل؛ ـ تزايد الشعور تغيرات في بيئة العمل نفسها والتي تساهم في تفاقم أزمة منتصف العمر والتي يمكن تحديدها فكل يوم يمضي يشعر الفرد من م اقترابه إلى الانفصال عن العمل؛ ـ عدم انفصال العمل عن الحياة لبعض الأفراد اللذين يعتبرون أن مستقبلهم الوظيفي هو حيا لتالي يصبح الوقت عنصر حرج ثمين جدا؛ فنظرا لتعقد الأعمال يضطر المدير للاعتماد على فريق من المستشارين الفنيين و والمساعدين؛ ـ الدفاع المستمر عن النفس حيث يقضي الفرد معظم حياته في شق طريقه إلى القمة أو المدافعة عن هذه القمة، تمع للشباب فإن النجاح الذي حققه البقاء في حالة طوارئ مستمرة مما يسبب ضغط شديد على الأعصاب؛ ـ نظرا لتزايد تقدير ا خلال منتصف العمل يشوبه الشعور بتقدم العمر. ـ3 العناصر المرتبطة بنهاية المسار(التقاعد): في هذه المرحلة يتحول الفرد من ن جزءا من كيانه قد ضاع، شخص عامل إلى شخص متقاعد، العمل هو جزء هام من كيان المرء، العمل يؤدي إلى شعوره عتبار أن العمل كان يحقق للفرد العديد من الأهداف في السابق ومن بينها: ـ إن العمل يعطي الفرد الفرصة لكي يربط طويلة تمع من خلال توفير السلع والبضائع والخدمات التي يحتاجها؛ ـ يساعد الفرد على دعم وتوطيد منزلته تمع، في ا نفسه ال لكي يحقق الفرد ذاته واحترام الذات؛ ـ يساعد العمل أيضا على إبعاد الأفكار ومشاعر الوحدة والعزلة؛ ـ إن العمل يقدم ا ا ذات قيمة وتستحق المدح. ولعل أهم ما يصور أهمية العمل في حياة الفرد هو وشخصه ومواجهة الأهداف التي يرى الآخرون أ أنه يقدم العائد الاقتصادي الذي يعتبر الوسيلة لاقتناء الحاجات أي أن وأخيرا وللتخلص من كل هذه المشاكل التي تعيق الفرد في مساره الوظيفي لابد عليه من تخطيطه وتنميته للسعي إلى مستقبل

Summarized by © lakhasly.com