**مقياس: التوظيف وإدارة المسار المهني**

**المحاضرة الخامسة**

**إدارة المسار الوظيفي**

**الفرق بين المسار الوظيفي والمسار المهني**

**المسار الوظيفي،** هو الدرجات الوظيفية المتتابعة التي تسير عليها الوظيفة داخل الهيكل التنظيمي للمؤسسة من مدخل الخدمة إلى أعلى درجة في سلم الترقية لذات الوظيفة، هو قالب لكل من يسير فيه .

**أما المسار المهني** فهو مرتبط بالشخص و حركته داخل الوظيفة الواحدة او الوظائف المتعددة .

**مفهوم إدارة المسار الوظيفي** **Career Planning and Development**

يركز على تحقيق التوافق والتطابق بين الافراد من جهة، وبين الوظائف التي يتقلدونها من ناحية أخرى. ويتم تحقيق هذا التوافق من خلال الوظائف المختلفة التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية. فضلا أن الاهتمام التفصيلي بوظائف إدارة الموارد البشرية يجعلها تفقد روابطها مع هدف تحقيق هذا التوافق، مما قد يستدعي الاهتمام بذلك من خلال وظيفة مستقلة تسمى تخطيط وتنمية المسار الوظيفي.

ينظر إليه على أنه مجموعة الوظائف المتتالية التي يشغلها الفرد على امتداد عمره الوظيفي، والتي تتأثر باتجاهاته وطموحاته وآماله ومشاعره، وقد ينظر إلى المسار المهني من منظور الحركة داخل التنظيم، كما قد ينظر إلى المسار المهني أو الوظيفي باعتباره سمة مميزة للموظف، حيث يتكون مسار كل موظف من عدة وظائف ومراكز إدارية وخبرات متنوعة.

وانطلاقًا من هذا فإننا نميل إلى تعريف المسار الوظيفي بأنه: نموذج الخبرات المرتبطة بالعمل والذي يمتد عبر حياة إنسان ما، لذلك من الضروري بالنسبة للمديرين أن يتفهموا عملية تطوير المسار الوظيفي والاختلافات في احتياجات واهتمامات العاملين في كل مرحلة من المراحل، حتى تتحقق لجهودهم الفعالية.

**أهمية إدارة المسار الوظيفي**

إن وجود برنامج طويل الأجل لتخطيط وتطوير المسارات الوظيفية للعاملين، يساعد في تحقيق الفعالية التنظيمية في إدارة الموارد البشرية، على وجه التحديد، توجد العديد من النتائج الإيجابية التي يمكن تحقيقها من خلال التخطيط الجيد لبرامج تنمية المسار (الوظيفي)، نذكر منها:

* تحقيق أهداف الأفراد والمنظمة، إذا كان الأفراد يهدفون إلى النمو في العمل والرضا عنه، فإن المنظمات تسعى إلى تحقيق الإنتاجية والربح، وتخطيط المسار الوظيفي بما يحققه من وضع الرجل المناسب في المكان المناسب يساعد على تحقيق الهدفين معًا.
* التقليل من تقادم العمالة: إن عدم الاهتمام بتدريب العاملين، ونقلهم، أو حتى الاستغناء عنهم، يعني بقاء بعض العاملين في أماكنهم، حتى تتقادم مهاراتهم، وتقلل دافعيتهم للعمل، ووجود أنشطة تخطيط وتنمية المسار الوظيفي ( من خلال النقل والتدريب والاستغناء ) يعني تنشيط مهارات العاملين، وتجديدها، والإبقاء على ما يمكن الاستفادة منها من مهارات وقدرات.
* تقليل تكلفة العمالة، المزايا السابقة تجعل ما ينفق على أنشطة تخطيط وتنمية المسار الوظيفي ذا عائد يفوق التكلفة، ففي منظمات ناجحة يمكن أن يكون المنفق على تخطيط وتنمية المسار الوظيفي كبيرًا، لكن إنتاجية العمالة والأرباح تفوق بمراحل هذا الإنفاق، وفي منظمات فاشلة لا يوجد ما ينفق على الأمر بينما تفوق تكلفة العمالة ( ممثلة في الأجور والحوافز ) العائد والربح، وتحقق بذلك خسائر فادحة.
* تحسين سمعة المنظمة، إذا أدرك العاملون ان منظماتهم تعتني بمستقبلهم الوظيفي، فإنهم سوف يكونون أداة جيدة للترويج عن المنظمة في كافة المجتمعات والأماكن التي قد يتواجدون فيها، الأمر الذي يؤدي في النهاية إلى تحسين صورة المنظمة والتعبير عنها كمجال جذاب للعمل.

**من يقوم بمهمة تخطيط وإدارة المسار الوظيفي؟**

هناك عدة أطراف ضليعة فيما ما يجب أن يتم في تخطيط المسار الوظيفي، فالفرد هو الأقدر على معرفة آماله وقدراته والربط بينهما، ومعرفة الطريق المناسب إلى تحقيق هذه الآمال بالقدرات، أما المنظمة ممثلة في مدير الموارد البشرية، فهي مسئولة عن اكتشاف ما إذا كان هناك توافق بين الفرد والوظيفة، ويتم ذلك من خلال ممارسات يتم التخطيط لها، وتنفيذها، أما المدير التنفيذي فله دور مهم في ملاحظة أي اختلالات في التوافق بين الفرد والوظيفة، والتوصية لمدير الموارد البشرية بإجراء ما، أو نصح الفرد في اتجاه محدد.

**إدارة الموارد البشرية**

1- وضع نظام لتخطيط وتنمية المسار الوظيفي.

2- تدريب المديرين التنفيذيين على ملاحظة أي أختلالات في التوافق بين الفرد ووظيفته.

3- تدريب المديرين التنفيذيين على النصح والمشورة.

4- مساعدة الأفراد علىالتبصر بذاتهم والتخطيط لمساراتهم.

5- ممارسة بعض الوسائل الخاصة بالمسار الوظيفي مثل النقل والترقية والتدريب والمختبرات وغيرها.

**المدير التنفيذي**

1- ملاحظة المرؤوسين للتعرف على مدى التوافق مع وظائفهم.

2- تقديم النصح والخبرة والمشورة

**الفرد نفسه**

1- التبصر بالآمال الوظيفية.

2- التعرف على القدرات والإمكانيات والمهارات المتاحة.

3- التبصر بالحلول المناسبة ومعرفة كيفية تنفيذها.