**مقياس: التوظيف وإدارة المسار المهني**

**المحاضرة السابعة**

**مداخل إدارة المسار الوظيفي**

**المدخل الفردي**

يركز المدخل الفردي على جعل الفرد، الذي يهتم بتخطيط وتنمية مساره الوظيفي، يتبصر ذاتياً بمستقبله وواقعه الحالي، أي ان يتعرف على طموحاته وآماله، ثم يتعرف على قدراته وإمكانياته ومهاراته، ثم يتعرف على ما إذا كانت هذه القدرات والإمكانيات والمهارات كافية لتحقيق طموحاته وآماله. وإذا كانت هذه القدرات والإمكانيات والمهارات غير كافية، فهل يمكن أن يكون هناك حل لذلك؟ وما هو هذا الحل؟ ومن الحلو العامة هي أن يتدرب الفرد على كتابة سيرته الذاتية، وأن يتدرب على مقابلات التوظف واختباراتها، وأن يتدرب على البحث عن وظيفة، وحينما يحصل على واحدة فعلية أن يجيد فيها.

**المدخل التنظيمي**

يركز على تلك الأنشطة التي تقوم بها المنظمة من أجل تحقيق التوافق بين الفرد والوظيفة. وهي تتكون تقريباً من كل ممارسات إدارة الموارد البشرية، بدءاً بالتحديد الجيد لاحتياجات المنظمة من العاملين، والبحث عنهم في المصادر السليمة، وجذبهم إلى الالتحاق بالوظيفة، واختبارات ومقابلات الوظيفة التي تجعل عملية الاختيار السليم ممكناً. يلي ذلك توجيه العاملين الجدد في وظائفهم وتدريبهم لشغل الوظائف الجديدة، ونقلهم، وترقيتهم، ورسم المسارات الوظيفية السليمة، والاستغناء عن العاملين غير المناسبين، وتأهيل العاملين لترك الخدمة والمعاش.

وتستعين إدارة الموارد البشرية ببعض الوسائل في اكتشاف ما إذا كان هناك توافق بين الفرد من جهة الوظيفة من جهة أخرى. ومن هذه الوسائل تقييم الأداء، ومختبرات المسار الوظيفي، ومراكز التقييم، وبحوث الرضا. وكل هذه الوسائل تساعد في تحديد ما إذا كان الفرد صالحاً للوظيفة أم لا.