

## تسيير المسار الوظيفي

**1- تعريف المسار الوظيفي :** يتكون المسار الوظيفي من مجموع المناصب المرتبطة والتي تخطط مسبقا ويتم تعيين العامل فيها تدريجيا والتي تمتد طوال حياته المهنية ، وتتأثر هذه الوظائف باتجاهات الفرد وطموحاته وآماله ومشاعره .

ويعتبر تخطيط المسار الوظيفي وظيفة رسمية ومنظمة في اطار تسيير الموارد البشرية تهتم بتطوير وتوجيه العامل في المؤسسة مما يؤدي إلى تحفيز العامل وإلى تحقيق الأهداف التنظيمية فيها ,

### **2- أهمية تخطيط المسار الوظيفي:**

إن عملية تخطيط المسار الوظيفي لها أهمية بالغة بالنسبة للفرد والمؤسسة ( فمن زاوية العامل لديه طموحات واحتياجات ورغبات لتحقيق ذاته واشباع حاجاته المادية والمعنوية كما ان اختلاف الأفراد في قيمهم وإرادتهم وقدراتهم وكفاءاتهم يتطلب دراسة عميقة لتوجيههم بصورة ملائمة وتحفيزهم في حياتهم المهنية.

ومن زاوية أخرى فالمؤسسة تهتم بتحقيق رضا الفرد كوسيلة تمكنها من تحقيق أهدافها بفاعلية والتلاؤم مع التطورات السريعة في المحيط بادخال ديناميكية في تسيير مساراتهم الوظيفية ، وتحتاج إلى تحقيق التوافق بين الأهداف الخاصة بالأفراد وأهدافها ويتم تجميع كل هذه الأهداف في برامج تسيير المسارات الوظيفية .

### **3- أهداف تسيير المسار الوظيفي :**

هناك أهداف فردية وتنظيمية لعملية تسيير المسار الوظيفي أهمها مايلي :

- تحسين فاعلية العمال وكذلك المؤسسة.

- تأمين احتياجات المؤسسة لشغل المناصب الشاغرة مستقبلا.

- توجيه العمال إلى مناصب أكثر فأكثر قيادية.

- التقليل من نسبة الاستقالات والتغيبات بتحفيز العمال .

- توفير عمال أكفاء.

- التكيف السريع مع التغيرات الخارجية.

### **4- تخطيط المسار الوظيفي :**

وتتمثل هذه الخطوات في :

أ/ تحديد الأهداف المهنية :

يمر تحديد الأهداف المهنية بدراسة وتحليل مواصفات الفرد وآماله المهنية وذلك في النواحي التالية:

- تحديد المستقبل الوظيفي : أي التعرف على ما يحبه وما يكرهه الفرد وآماله وانتظاراته المهنية.

- دراسة خصائص الفرد ومواصفاته المهنية .

- استخراج الفروقات بين ما يأمل الفرد الوصول إليه والقدرات والامكانيات والكفاءات المتوفرة لديه.

- ويتم بعد ذلك اقتراح الحلول لمعالجة الفروقات وذلك بوضع برامج التدريب والتطوير للفرد في حياته المهنية.

#### ب - تحديد المسار الوظيفي:

يتطلب التخطيط الوظيفي اختيار وتحديد المسار الوظيفي الذي يمكن أن يسلكه الفرد وذلك عبر الاختيار بين عدة مسارات يمكن أن يحقق الفرد فيها تقدمه مهنياً ( ومن بين اتجاهات المسار الوظيفي نجد المسار التقليدي / شبكة المسارات / مسار ثنائية المهنة.

ج - جمع المعلومات: وجمع المعلومات الخاصة بالفرد والخاصة بالوظائف المختلفة التي تدخل في مساره الوظيفي.

#### 5- الجهات التي تساهم في وضع برنامج المسار الوظيفي :

يتطلب وضع برنامج المسار الوظيفي تدخل الجهات المعنية ومن بين الجهات نجد:

1- تدخل الإدارة العامة للمؤسسة:

فالإدارة العامة هي الركيزة الأساسية والحقيقة والتمثل السياسة الرسمية التي تساعد على تخطيط المسارات الوظيفية كالإعلان عن المناصب الشاغرة ، امكانية النقل والترقية ... كما أن الإدارة العامة هي المسؤولة عن توفير الموارد المادية والمالية ، والمعلومات اللازمة لتنفيذ برامج تسيير المسارات الوظيفية ولتكوين وتطوير العمال .

2- تدخل الوظائف الأخرى للموارد البشرية :

بطبيعة الحال تؤثر الوظائف الأخرى على عمليات التخطيط لتسيير المسار الوظيفي كالتقييم وعمليات الترقية والتوصيف الدقيق للوظائف وغيرها .

3- تدخل المسيرين/ كان يجرى حوار دوري مع الأفراد المعنيين لمناقشة أهدافهم ومتابعة التطورات في مسارهم الوظيفي.

4- مشاركة العمال المعنيين:

العمال هم المسؤولين الأولين عن توجهاتهم المهنية ويتم تسهيل تدخلهم من خلال ما يلي :

- حث العمال على التدخل

- تحضير العمال بتوفير الوثائق والمعلومات والتقنيات المناسبة لذلك.

تشجيع العمال على حضور المقابلات / لمناقشة المسير وتوضيح اهتماماتهم.

## 6- تحديد وسائل تسيير المسار الوظيفي:

وتوجد العديد منها وعلى المؤسسة أن تختار ما يناسبها ويناسب العامل ومنها : ( تقييم الاداء، اختبارات المسار الوظيفي، بحوث الرضا ، توفير توصيف كامل للوظائف. تقنيات الترقية، خرائط الترقية - برامج التدريب وإعادة التأهيل ، استخدام تقنية التقاعد المبكر ، تقنيات التدوير الوظيفي

## 7 - ميزات التخطيط للمسار الوظيفي :

يساعد التخطيط للمسار الوظيفي من تحقيق الميزات التالية:

- التطوير الفعال لامكانيات المؤسسة
- التعرف الفرص المهنية المتاحة في المسار الوظيفي .
- تحقيق أهداف المؤسسة
- تحسين أداء العمال .
- رفع مستوى دافعية العمال وثقتهم لأن المؤسسة توفر لهم أسباب النجاح والتطوير .
- الكشف عن احتياجات التكوين.
- التقليل من شعور عدم الرضى.