

3-3 مراحل تخطيط المسار الوظيفي:

يمر الموظف خلال حياته العملية بمراحل معينة نستطيع حصرها في الآتي:

3-3-1 مرحلة الاستكشاف:

في هذه المرحلة يحاول الأفراد تحديد نوعيات الوظائف التي تتوافق مع اهتماماتهم و رغباتهم و طموحاتهم و بتالي فإنهم يضعون في الاعتبار اهتماماتهم الشخصية ، القيم الذاتية، تفضيلات العمل و يبدوون في تجميع المعلومات عن الوظائف و المهن و نوعيات العمل من الزملاء و الأصدقاء و أعضاء الأسرة و ربما و سائل الإعلام ، و بعد الانتهاء من التعرف على نوعية الوظائف أو الأعمال التي تتوافق مع اهتماماتهم ، فإنهم قد يبدوون في اكتساب نواحي المعرفة أو المهارات المطلوبة للالتحاق بهذه النوعية من الوظائف.

(جمال الدين محمد المرسي، مرجع سابق: 382)

3-3-2 مرحلة الحداثة:

يقصد بهذه المرحلة بداية العمل في المنظمة التي تتطلب من الموظف حديث التعيين التعرف على بيئة العمل و طبيعته و أبعاده و المسؤوليات و المهام المسندة إليه و تمتد هذه المرحلة من ستة أشهر إلى اثني عشر أشهر ، و قد يخضع الموظف خلال هذه المرحلة إلى برامج تهيئة لتعريفه بأساليب العمل و الإجراءات و التعليمات التي يلتزم بها و قد يخصص مرشد له لتدريبه على رأس العمل و وضع خط سير لتقدمه الوظيفي. (يوسف حجيم الطائي، 2006: 484)

3-3-3 مرحلة التأسيس:

في هذه المرحلة يثبت الأفراد أقدامهم في الوظائف و تصبح مساهماتهم متطورة و يتحملون قدرا كبيرا من المسؤولية ، و يهتم الأفيلا في هذه المرحلة بالنظر إليهم باعتبارهم مساهمين في نجاح المنظمة ، كما أنهم يتعرفون على وجهة النظر الرسمية و غير الرسمية في مستويات أدائهم و بالنسبة للعاملين في هذه المرحلة فإن المنظمة تحتاج لوضع سياسات تساعد الأفراد في تحقيق الموازنة بين الأدوار الوظيفية و الاجتماعية ، كذلك فإن العاملين في هذه المرحلة يحتاجون إلى قدرا أكبر من الإيجابية فيما يتعلق بأنشطة تخطيط المسار الوظيفي.

3-3-4 مرحلة الحفاظ الوظيفي:

و يهتم الفرد في هذه المرحلة بتطوير مهاراته و معلوماته الوظيفية و الحفاظ على إدراك الآخرين لقدرته على الإنجاز و المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة و يمتلك الأفراد في هذه الحالة رصيد كبير من الخبرة و المعرفة و الإلمام الوظيفي ، كما يمكن استخدامهم كمدرسين للعاملين الجدد و تزداد مشاركتهم في مراجعة أو تصميم سياسات المنظمة و أهدافها ، و يمكن التمييز بين مرحلتين فرعيتين لهذه المرحلة الرئيسية و هما:

-**مرحلة منتصف العمر الوظيفي**: حيث يسند للفرد وظائف أكثر أهمية و تزداد قيمته التنظيمية و ترتفع إنتاجيته من خلال شعوره بالنضج و الأمان في أداءه لمهامه الوظيفية.

-**مرحلة آخر العمر الوظيفي**: و فيها يتم تركيز الاستفادة على النواحي الفكرية و كيفية التصدي لمشكلات العمل و المشاركة في التدريب ، و يلاحظ أن الفرد في هذه المرحلة قد يشعر بنوع من التهديد من موظفي المستويات الأدنى و الأقل سناً (جمال الدين محمد المرسي، مرجع سابق: 383)

3-3-5 مرحلة الإنسحاب:

و هي مرحلة الاستعداد للتقاعد و اعتماد الفرد على نفسه ، قد تكون هذه المرحلة إيجابية جداً (أو مركبة جداً) في حياته ، و لقد أخذت إدارة الموارد البشرية مؤخراً تهتم بهذه المرحلة حيث تقدم التدريب و الدعم للأفولاد (المغادرين) لممارسة بعض الأنشطة التي لم يكونوا قادرين على ممارستها في مساره الوظيفي مثل الانتماء إلى الجمعيات الخيرية أو الالتحاق ببعض النوادي الاجتماعية أو ممارسة بعض الأعمال المنزلية كالنجارة ، و العناية بالحديقة

(عادل حرحوش صالح، 2006: 215)

3-4 أهداف تخطيط المسار الوظيفي:

هناك عدة أهداف فردية و تنظيمية لعملية تخطيط المسار الوظيفي أهمها:

- تحسين فعالية العمال و المنظمة .

- تأمين احتياجات المنظمة لشغل المناصب الشاغرة .

- رفع حماس العمال إلى مناصب أكثر فأكثر إستراتيجية .

- توفير عمال أكفاء (حمداوي وسيلة، 2004: 114)

- مقابلة الاحتياجات المباشرة و المستقبلية من الموارد البشرية و فق الجدول الزمني لحاجات العمال.

- إطلاع المنظمة و العاملين على الفرص الوظيفية للعاملين .
- تحقيق الاستفادة القصوى من البرامج التي تضعها إدارة الموارد البشرية من خلال التنسيق الفاعل للنشاطات الخاصة بالاختيار و التدريب و تنمية العاملين (يوسف حجيم الطائي ، مرجع سابق:483)
- تعميق خبرات الأفراد و تنويع مهاراتهم و معلوماتهم .
- تقليل معدلات دوران العمل والغياب و التأخر (فيصل حسونة ،2008: 18)
- يهدف الفرد أساسا من تخطيط مساره تحقيق التوازن الصحيح بين الوظيفة و المؤسسة و العائلة و الأصدقاء و الاستمتاع بالحياة و أيضا تحقيق الوضع الاجتماعي المرموق الذي يحصل عليها من أعمال تخرج عن نطاق وظيفته .
- يساهم تخطيط المسار الوظيفي في تقويم قدرات الأفراد و مهاراتهم، وبالرغم من أن نظام تقارير الأداء يمكن أن يعطي بعض المعلومات المفيدة في هذا المجال، إلا أن هذه التقارير من أوجه قصور بسبب بعض نواحي التحيز و عدم الموضوعية ، جعل الكثير من المؤسسات تفكر في أساليب علمية أخرى للتقويم الموضوعي يمكن الاستفادة منها.
- و خلاصة القول و بصفة عامة يتحدد الهدف من تخطيط المسار الوظيفي وضع الفرد المناسب في المكان المناسب ، ليجد الفرد الوظيفة المناسبة به و يحقق أهدافه التي تتمثل خاصة بالنمو في العمل و الرضا عنه من جهة ، و تجد المؤسسة الفرد المناسب لوظائفها لتحقيق الإنتاجية و الربح . (قشي إلهام، 2008: 182)