

### 3-5 أهمية تخطيط المسار الوظيفي:

يعد تخطيط المسار الوظيفي أمراً هاماً لا سيما في بيئة الأعمال المعاصرة التي شهدت متغيرات متعددة اقتصادية و سياسية و تشريعية و تكنولوجية و يمكن عرض أهمية تخطيط المسار الوظيفي من خلال النقاط التالية:

- إن تخطيط المسار الوظيفي يمكن أن يفيد بعض العاملين الذين يفقدون وظائفهم بسبب اتجاه الإدارة في بعض المنظمات إلى إعادة هيكلة المنظمة و خفض عدد العاملين أو بسبب بيع المنظمة أو دمجها في منظمة أخرى ، حيث تميل الإدارة الجديدة للاستغناء عن بعض العاملين ، و قد طورت إدارات الموارد البشرية في بعض المنظمات برامج لمساعدة هؤلاء العاملين على التكيف مع هذه المشكلات

و مواجهتها فضلا عن ما يكون من تخطيط العاملين أنفسهم لمواجهة ذلك ( أحمد سيد مصطفى، مرجع سابق: 288)

- تقليل الحواجز عن طاقات الأفراد و مؤهلاتهم بحيث يصبح كل من الأفراد و العاملين ، و أقسام الأفراد مدركين لقابليات كل فرد في المنظمة بشئلى واضح. إشباع حاجات الأفراد العاملين من خلال إتاحة الفرصة للأفراد ذوي المؤهلات و الكفاءات للتطوير مما يؤدي إلى إشباع حاجاتهم العليا كالحاجة إلى الإنجاز و التفوق. ( طاهر محمود الكلالده، 2013: 218)

- تزايد المستويات العلمية للعاملين في السنوات الأخيرة مما يعني في المقابل ازدياد طموحاتهم الوظيفية و الحصول على مستويات وظيفية أفضل.

- تساعد برامج تخطيط المسار الوظيفي المنظمة على اكتشاف الأفراد المؤهلين لتولي المناصب القيادية و المهنية و الإدارية الرفيعة و من ثم توجيههم إلى برامج التدريب و التنمية التي ستمكنهم من الوصول إلى هذه المناصب (عادل حرحوش، مؤيد سعيد السالم، 2006: 212)

- تحسين سمعة المنظمة إذا أدرك العاملون أن منظماتهم تعتني بمستقبلهم الوظيفي ، فإنهم سوف يكونون أداة جيدة للترويج عن المنظمة في كافة المجتمعات و الأماكن التي قد يتواجدون فيها ، الأمر الذي يؤدي في النهاية إلى تحسين صورة المنظمة والتعبير عنها كمجال جذاب للعمل.

- توفير فرص تطور وظيفي عادلة للأقليات و النساء تحت تشريعات العمل في العديد من بلدان العالم على توفير فرص عمل متكافئة للأقليات و النساء بالإضافة إلى توفير برامج للنمو

الداخلي و تحمل قدر أكبر من المسؤوليات ووجود مثل هذه البرامج يعضد من الانطباعات الايجابية عن المنظمة و يساعد على إزالة الصراعات في مجال العمل ، و ينمي الولاء و الانتماء لكافة فئات العاملين ( جمال الدين محمد مرسي ، مرجع سابق :380/379)

### 3-6 مسؤولية تخطيط المسار الوظيفي:

هناك عدة أطراف ضليعة في عملية التخطيط للمسار الوظيفي ، فالفرد هو الأقدر على معرفة آماله وقدراته و الربط بينهما و معرفة الطريق المناسب لتحقيق هذه الآمال ، أما المنظمة فهي مسئولة عن اكتشاف ما إذا كان هناك توافق بين الفرد و الوظيفة ، و يتم ذلك من خلال ممارسات يتم التخطيط لها و تنفيذها ، أما المدير التنفيذي فله دور مهم يتمثل في ملاحظة أي إختلالات في التوافق بين الفرد و الوظيفة (.أحمد ماهر ، مرجع سابق:378)

#### أولا :مسؤولية الفرد

لا يستطيع الفرد الاعتماد على الآخرين لتنمية خطته الوظيفية بل يجب أن يقوم هو نفسه ببناء هذه الخطة ، فالفرد وحده هو الذي يعرف ماذا يريد تحقيقه من وظيفته و هذه الرغبات تختلف بالطبع من شخص لآخر، لذلك تقع المسؤولية الأولى على الفرد في بناء خطته الوظيفية و تتطلب الخطة الوظيفية من الفرد العمل المستمر و الجاد لأنها لا تحدث بطريقة آلية ، و مشكلة الفرد تتمثل في إيجاد الوقت اللازم لعمل مثل هذه الخطة الوظيفية (راوية حسن، 2002: 238) فالفرد ترجع إليه فقط مهمة تحديد مستويات المعرفة و المهارات و القدرات و الاهتمامات و نوعيات القيم ، و محاولة البحث عن المعلومات و عن فرص التقدم الوظيفي و تحديد أهدافه المستقبلية (جمال الدين محمد مرسي، مرجع سابق:395)

#### ثانيا :مسؤولية المدير

تتمثل المشكلة الأساسية للخطط الوظيفية في طريقة تفكير أو في موقف الرئيس المباشر تجاه الفرد فبالرغم من عدم اعتبار المدير المباشر متخصص في إبداء النصح و الإرشاد، فيما يتعلق بالخطط الوظيفية إلا أن المدير يمكنه بل يجب عليه أن يلعب دورا في تسهيل تخطيط الفرد لمستقبله الوظيفي فيجب عليه توضيح كيفية بناء مثل هذه الخطط للفرد ، و كيف يمكن للفرد تقييم النتائج و الاستنتاجات و لسوء الحظ فإن كثير من المديرين لا يعتبرون الإرشادات و النصائح المهنية جزء من عملهم كمديرين و للتغلب على هذه المشكلة و المشاكل الأخرى المشابهة ، فإن

الكثير من المنظمات في الدول المتقدمة تقوم بعمل برامج تدريبية للمديرين لمساعدتهم على تنمية المهارات الأساسية في هذا المجال ( راوية حسن ، مرجع سابق:239)

### ثالثا :مسؤولية المنظمة

و تتعدد أبعاد الدور الذي تلعبه المنظمة أو بالأحرى إدارتها في تخطيط المسار الوظيفي فهي - على ضوء خطتها الإستراتيجية - تخطط لموردها البشرية فتحدد احتياجاتها المستقبلية من العمالة من حيث الخصائص و الأعداد، كما تقوم الإدارة بتحديد أهدافها من تخطيط المسارات الوظيفية للعاملين بها، و من خلال إعداد معلومات محدثة عن كل موظف فهي تحلله و مهمة التحليل هذه تتضمن تحديد القدرات و نقاط القوة و الضعف واستشراف الميول كأساس لرسم المسارات الوظيفية للعاملين بما ينسجم مع ما تم إعداده و يتم تحديثه من تخطيط الموارد البشرية . فهي تهيئ الوظائف الممكن شغلها ، كفرص ضمن المسار الوظيفي للعاملين . و تؤلف بينها و بين تطلعات الموظف في مساره الوظيفي ، و تهيئ فرص عمل متكافئة ، و يتطلب إعداد الفرد لمحطته الوظيفية القادمة - في حالة الترقية- تطويرا للقدرات أو استحداثا و إضافة لقدرات جديدة . كما يتطلب إعداد الفرد لمحطة وظيفية أخرى بذات المستوى ( نقل و ليس ترقية) تدريبا تحويليا يجعله قادرا على الوفاء بمهام الوظيفة الجديدة. كما يتضمن دور الإدارة إعلام الموظفين بالوظائف المتاحة و تلك المتوقع أن تخلو و تهيئة النصح و الإرشاد اللازمين للموظفين بشأن محطاتهم الوظيفية القادمة و سبل الاستعداد للانتقال إليها ( .أحمد سيد مصطفى ، مرجع سابق: 292)