

### 3-7 استخدامات تخطيط المسار الوظيفي:

تتمثل الاستخدامات الأساسية لتخطيط المسار الوظيفي في النقاط التالية:

#### في مجال إعداد القيادات الإدارية:

يؤدي تخطيط المسار الوظيفي دورا رئيسيا في الكشف عن القيادات الإدارية الواعدة و تدريبها و تتميتها مبكرا حتى تكون جاهزة لتسليم المسؤولية عندما يحين الوقت لإحلال الصف الأول من القيادات الإدارية و بشكل لا يؤثر على استمرارية و استقرار الأداء بالمؤسسة.

#### في مجال الترقية و النقل:

في ظل وجود خطة لتخطيط المسار الوظيفي للأفراد تصبح قرارات الترقية و النقل و الحركة أفقيا و رأسيا مبنية على أساس علمي و على احتياجات واضحة و محددة سلفا و ليس على أساس الرغبات الشخصية أو الأقدمية.

#### في مجال الإحلال الوظيفي:

يجب أن يعتمد تنفيذ أي برنامج للإحلال الوظيفي لفئة الكوادر إلى حد كبير على وجود خطة لتنمية المسارات الوظيفية للكوادر الواعدة و التي سوف تحل محل الكوادر غير الكفؤة في المواقع الوظيفية المختلفة خلال الفترة القادمة ، و ذلك أن بدون وجود خطة لتنمية المسارات الوظيفية للكوادر تصبح عملية الإحلال الوظيفي عملية عشوائية تؤثر على أداء المؤسسة و استقرارها.

#### في مجال وظيفة التدريب:

تبين خطة المسار الوظيفي التدرج الوظيفي للأعمال فيها و احتياجات الفرد خلال كل مرحلة على طول المسار للتدريب لزيادة مهاراته و أيضا معارفه و اتجاهاته لكي يكون مناسباً للوظيفة التي يشغلها.

#### في مجال تقدير التكاليف:

يساعد وضع خطة للمسار الوظيفي تقدير التكاليف المحتملة مستقبلا للتدريب و الأجور و الحوافز و المكافآت مثلا ، و استعداد المؤسسة لها مسبقا.

#### مواجهة التغيرات و التكيف معها:

تواجه المنظمات تغيرات في القوى التنافسية و الأسواق و التكنولوجيا ... مثل هذه التغيرات تؤدي إلى إحداث تعديلات سواء في الوظائف و المتطلبات المهنية، و هو ما

يمكن الاستجابة له من خلال عمليات التخطيط للمسارات الوظيفية البديلة، و ذلك للحد من حالات المخاطرة.

### **رفع مستوى الرضا و تحقيق طموحات العاملين:**

أصبح الأفراد في هذا العصر يهتمون بالعمل في وظائف تحقق لهم اشباعا كثيرة و تقابل طموحاتهم بصدر رحب و تسعى إلى إرضائهم، و قيام أي مؤسسة بتخطيط المسار الوظيفي كفيل بتحقيق ذلك.

### **يساعد تخطيط المسار الوظيفي على توفير المعلومات الضرورية:**

لإعداد و تنفيذ الأنشطة الأخرى لإدارة الموارد البشرية مثل التقاعد و التحضير للمعاشات و التأمينات ، وأيضا تنفيذ الوظائف الأخرى في المؤسسة مثل وظيفة الإنتاج و التسويق و ذلك لتقليل نسبة التعطلات بين الحين و الأخر بسبب المناصب الشاغرة و عدم وجود أفراد أكفاء لأداء مثل هذه المهام ، و هذا كله في سبيل تحسين إنتاجية المؤسسة.

### **تعتبر خطط المسارات الوظيفية للأفراد مدخلات لنشاط الاستقطاب:**

حيث يساهم في فتح مجالات التطوير أمام الأفراد في زيادة جاذبيتهم للعمل في المؤسسة و هذا ما يسمح باستقطاب الموارد البشرية ذات الكفاءات العالية من المحيط الخارجي

( قشي إلهام، مرجع سابق 088: 188/189 )

## مداخل تخطيط المسار الوظيفي:

### 3-8 تخطيط المسار الوظيفي على المستوى الفردي:

إن تخطيط مسارات المستقبل الوظيفي للأفراد هي خطوط مرنة تمثل تطور و نجاح الموظف عبر حياته الوظيفية ، و المرونة تعني الترقية غير محصورة بوظيفة واحدة فقط بل عدة وظائف بديلة ، و عملية التخطيط هذه مسؤولية الفرد ذاته في المقام الأول حيث يجب على الفرد أن يقوم بالأنشطة التالية:

-تقويم الفرد لذاته، بحيث يتعرف على طموحاته و آماله ثم يتعرف على قدراته و إمكانياته و مهاراته ثم يقارن إذا كانت القدرات و الإمكانيات و مهاراته كافية لتحقيق طموحاته و آماله ، وإذا كانت غير كافية فمن الحلول العامة التي يجب القيام بها هي أن يقوم الفرد ببعض التدريبات المتوفرة في الوقت الحاضر أو من خلال المديرين أو الرؤساء في المنظمة التي يعمل بها.

-تحديد الفرص الوظيفية المتاحة سواء في داخل المؤسسة التي يعمل بها الفرد حالياً و التي يمكن حصرها من خلال ما تنشره ن معلومات عن الوظائف مثل دليل الشركة ،المسارات الوظيفية ، فرص الترقية و النقل في المستقبل، أو الفرص الوظيفية المتاحة في سوق العمل ككل.

-تحديد الفرد لأهدافه الوظيفية القصيرة و المتوسطة وطويلة الأجل ، و يجب ملاحظة أن الأهداف التي تتضمن طموحات عالية تتضمن أيضا التحديات لاكتساب المهارات و المعارف التي تتلاءم مع تلك الطموحات ، كما أن الأهداف التي يمكن تحقيقها هي الأهداف التي تتلاءم مع قدرات و إمكانيات الفرد.

-إعداد الخطط المستقبلية إذ بعد تحديد الأهداف الوظيفية يقوم الفرد بعد ذلك بإعداد الخطط المستقبلية اللازمة لتحقيق مختلف هذه الأهداف و يمكن أن يبدأ الفرد بالخطط قصيرة الأجل و كذا البرامج الرسمية في تحقيق ذلك.