

## 8- مداخل تخطيط المسار الوظيفي

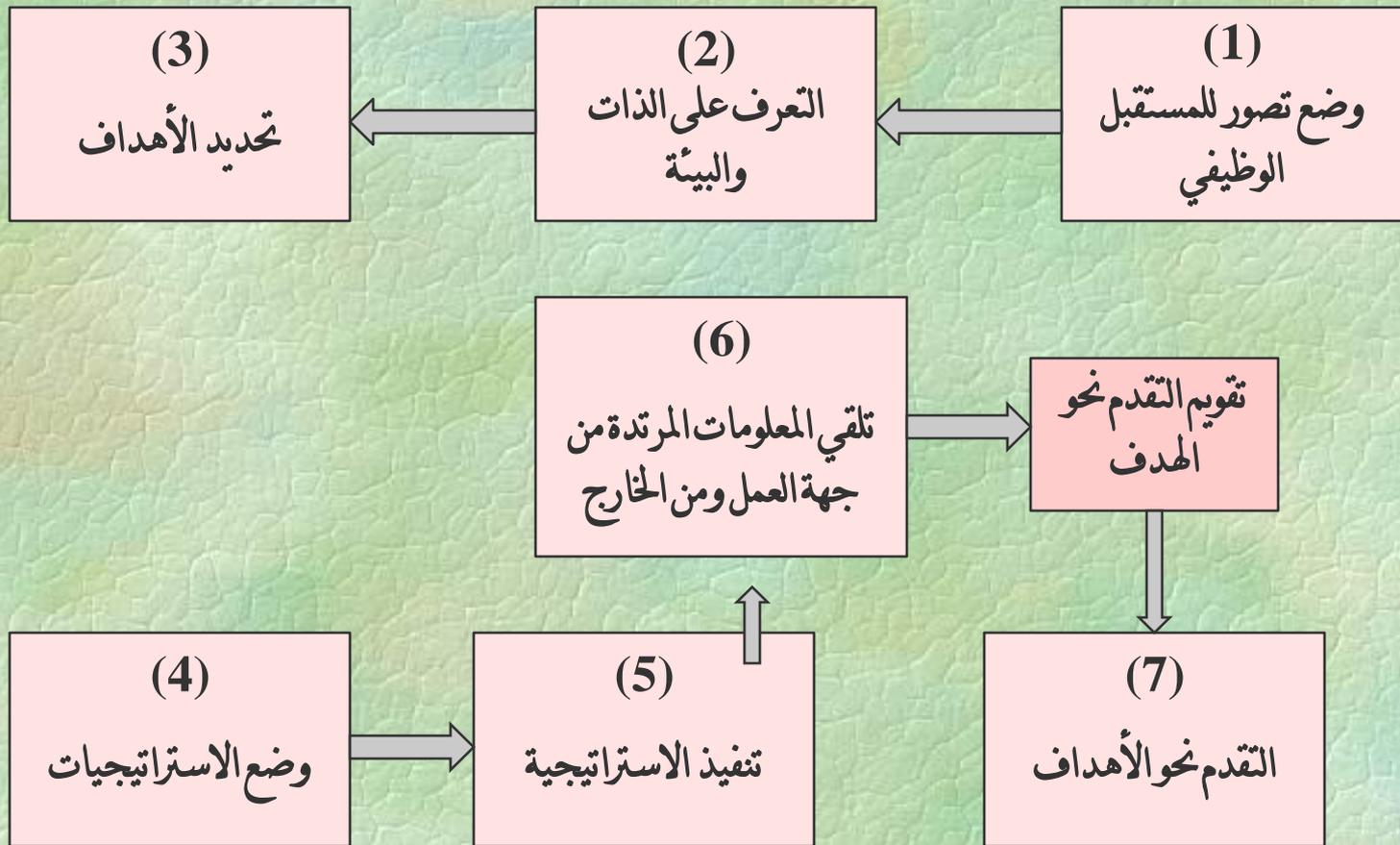
### 1- المدخل الفردي:

■ يركز هذا المدخل على الدور الذي يقوم به الموظف ذاته لتخطيط وتطوير مستقبلها الوظيفي، حيث أن تحقيق الذات والإنجاز وتحقيق الطموحات هي رغبات تنطلق من الفرد ذاته وتدفعه إلى مزيد من العمل.

■ ويركز المدخل الفردي على مساعدة الأفراد على معرفة أهدافهم ومستقبلهم الوظيفي ومعرفة إمكانياتهم وقدراتهم وتعريفهم بالوسائل اللازمة لتحقيق هذه الأهداف.

# نموذج تخطيط وتطوير المسار الوظيفي على مستوى الأفراد

الحاجة إلى اتخاذ القرار



■ يتأثر هذا النموذج بمجموعة من العوامل الخاصة لكل من:

✓ البيئة الخارجية

✓ الفرص المتاحة فيها

✓ الفرص الداخلية في المنظمة التي يعمل بها الفرد



■ حيث توافر ثقافة المعلومات لدى الفرد والتي تمكنه من التبصر بالحالة المستقبلية له في ظل نقص المعلومات ونقص الثقافة لا يستطيع الفرد أن يخطط لطموحاته وآماله الوظيفية المستقبلية.

## 2- المدخل التنظيمي:

- يركز هذا المدخل على الأنشطة التي تقوم بها المنظمة من أجل تحقيق التوافق بين الفرد والوظيفة، وهي تكون تقريبا من كل الممارسات التي تضطلع بها إدارة الموارد البشرية ابتداء من التحديد الجيد لاحتياجات المنظمة من العاملين والبحث عنهم في المصادر المناسبة وجذبهم على الالتحاق بهذه الوظيفة وما يتضمن ذلك من سلسلة من العمليات كالاختبارات والمقابلات الوظيفية التي تمهد لعملية الاختيار السليم ويلى ذلك توجيه العالين الجدد في وظائفهم وتدريبهم لشغل الوظائف الجديدة ونقلهم وترقياتهم ورسم المسارات الوظيفية السليمة والاستغناء عن العاملين غير المناسبين وتأهيل العاملين لترك الخدمة والمعاش.
- والنموذج التالي لتخطيط المسار الوظيفي يركز على تحقيق التوافق بين الفرد والوظيفة.

## 9- أساليب قياس توافق الفرد والوظيفة

### 1. تقييم الأداء:

يمكن أن يوضح تقييم الأداء مدى تطابق أو عدم تطابق بين الفرد ووظيفته فإذا كان الفرد يؤدي وظيفته بالكامل وبشكل ممتاز دل ذلك على التوافق، أما إذا كانت تقارير تقييم الأداء تشير على أداء سيء دل هذا على عدم توافق الفرد مع وظيفته وتحليل تقارير الأداء يمكن التوصل إلى مجالات العمل والمهارات الناقصة في أداء الفرد والتي يحتاج فيها إلى علاج. وبإجراء مزيد من التحليل حول طبيعة هذه المجالات والمهارات الوظيفية وطبيعة الشخص قد يمكن ذلك من معرفة أسلوب العلاج، وأساليب العلاج كثيرة منها التدريب والنصح والإرشاد والنقل والتنزيل الوظيفي وغيرها .

## 2. محبّرات المسار الوظيفي:

تقوم بعض المنظمات بتصميم أنظمة تسمى محبّرات المسار الوظيفي وهي عبارة عن تمارين واختبارات والغرض منها هو أن يكتشف الفرد طموحاته وآماله الوظيفية، وأن يكتشف ما لديه من إمكانيات وقدرات ومهارات تساعد على تحقيقها وما لديه من نقص فيها .

وبجانب التمارين والاختبارات يمكن استخدام مقابلات المشورة الخاصة بالمسار الوظيفي، ويقوم بها مستشار مدرب (من داخل أو من خارج المنظمة والغرض الأساسي من الاستشارة أو المشورة هي اكتشاف لقدرات وإمكانيات الفرد مع الوظيفة المناسبة له) .

### 3. مراكز التقييم:

وهي عبارة عن برنامج متكامل من التمرينات والاختبارات التي تهدف على قياس القدرات والمهارات والاستعدادات الإدارية الحالية والمرتبقة، ومقارنة ما تم قياسه بما يجب أن يتوفر لدى الشخص يمكن التعرف على الفرق، وهذا الفرق يمثل ما يجب تطوير الفرد عليه، وذلك من خلال برامج تدريبية أو برامج قراءة أو غيرها من البرامج.

## 4. بحوث الرضا الوظيفي:

تشير بحوث الرضا الوظيفي إلى مدى توافق الفرد مع وظيفته الحالية، كما يدل على عدم الرضا عن الوظيفة الحالية إلى عدم التوافق أو الاختلاف، وتقوم بعض المنظمات بإجراء بعض البحوث والاستطلاعات حلو درجة الرضا الوظيفي للعاملين عن عملهم وأوجه الرضا وعدم الرضا، ومن أهم نتائج هذه البحوث هو التعرف على الأسباب الحقيقية لعدم الرضا الوظيفي مثل غموض الدول، عدم تأهيل الموظف وانخفاض كفاءة الإشراف وظروف العمل وغيرها من الأسباب التي لم تم تغييرها من خلال نقل الموظف أو تدريبه لأمكن إحداث نوع من التوافق بين الفرد والوظيفة وتعتبر الطرق السابقة أم الطرق الشائعة التي تستخدمها بعض المنظمات في اكتشاف مشاكل المسار الوظيفي لديها .

■ ونرى أن هذه الطرق مناسبة ولكن بحيث يتم استخدامها مجتمعة ولا يمكن الاعتماد على إحداها، نظراً لأن البعض يكشف قدرة الفرد ولا يكشف الرغبة والعكس. ولذلك فإن استخدامها معا يحقق الهدف المنشود فيها.