**المحاضرة : أهمية وأهداف تخطيط المسارات المهنية**

**تمهيد :**

 يعد تخطيط المسار المهني أمرا مهما لا سيما في بيئة الأعمال التي شهدت متغيرات متعددة اقتصادية وسياسية وتشريعية وتكنولوجية

ان عملية تخطيط المسار المهني لها أهمية بالغة بالنسبة للفرد العامل والمؤسسة نظرا للنتائج الايجابية التي يمكن تحقيقها من خلال التخطيط الجيد لتنمية المسار المهني

**1 ـ أهمية تخطيط المسار المهني :**

تأتي أهمية تخطيط المسار المهني من خلال مايلي :

**1 ـ 1 أهمية تسيير المسار المهني بالنسبة للفرد:**

ـ تحقيق طموحات الفرد وتحقيق هدف المؤسسة المهنية التي يعمل بها الفرد معا ، بحيث عندما يكون الفرد راض عن عمله ويقوم بمهامه على أكمل وجه فهذا يؤدي الى نجاح المؤسسة وزيادة انتاجها

ـ يحصل الفرد على الخبرة في العمل عندما يقومون بالأعمال والمهام المطلوبة ، بحيث يتطرق الفرد الى مصادر ومعلومات كثيرة لتحقيق العمل بشكل سليم

ـ اشباع القيم المميزة للفرد

ـ وسيلة للفرد لمزاولة نشاطه أو المهام الموكلة اليه وأداءها بكل كفاءة

ـ معرفة الفرد للتسلسلات التي سوف يتدرجها خلال حياته الوظيفية مثل شروط الترقية وكيفية النقل ومدة راحته

ـ ان الامتيازات والتحفيز الذي يقدم للموظف تساعده على الشعور بالاطمئنان على مصيره ومستقبله فيولي اهتمامه للمؤسسة فقط

ـ خلق طاقة حيوية وحسن الأداء للموظفين وشعورهم بأهمية نتيجة اشراكهم في عملية اتخاذ القرار ـ مقابلة الطموحات الوظيفية للأفراد

ـ الحد من احباطات العاملين من خلال بناء توقعات حقيقية وتطلعات مقبولة بدلا من المغالاة مما يؤدي في النهاية الى تقليل من حدة مشاعر الاحباط

ـ تخفيف القيود على حركة العمال من خلال اطلاق قدرات و امكانات الأفراد وتشجيعهم على ذلك

 **1 ـ 2 أهمية تسيير المسار المهني بالنسبة للمنظمة :**

ـ تنمية واستخدام الموارد البشرية عندما يكون وضع الفرد في المنظمة لا يتناسب مع مؤهلاته أو ميوله يصيبه الاحباط نتيجة عدم وجود فرص لنموه ،فيصبح الفرد عبئا والتزاما على المنظمة ، لذلك من مصلحة المنظمة أن تساعد أفرادها على ادارة مساراتهم المهنة

ـ توافر المهارات والمواهب ويقصد بها توفير معلومات عن قدرات وطموحات الأفراد بحيث يمكن وضع لفرد المناسب في المكان المناسب لتحقيق التوافق بين الاحتياجات التنظيمية والامكانيات الفردية

ـ تقييم الأداء ويساهم المسار المهني في القيام بعمليات تقييم الأداء على أساليب عادلة مثل الكفاءة المهارة ومدى الاستعداد وليس على أساليب غير موضوعية مثل م الجنس ، ... الخ ومن ثم توضيح نقاط القوة والضعف في أداء الفرد مؤيد سالم ص 60

ـ تشجيع تنوع الثقافات من خلال اتاحة الفرصة في جميع مستويات التنظيم لكل فئات العمال بهدف مواجهة ظاهرة العولمة والمشروعات المشتركة حول العلم يجعل من تنوع الثقافات واقعا ملموسا

ـ تجنب التقادم المهاري من خلال توقع التطورات كالتغير التكنولوجي والاقتصادي السريع ، التغيرات في أذواق المستهلكين ... الخ ومن ثم العمل على اكساب الأفراد المهارات الجديدة التي تتناب مع هذه التطورات

ـ تحسين قدرة المؤسسة في جذب والحفاظ على العمال المؤهلة

ـ تحسين سمعة المؤسسة من خلال ادراك الأفراد أن منظماتهم تعتني بمستقبلهم الوظيفي ، فانهم سوف يكونون أداة جيدة للترويج لها

ـ يهدف الفرد أساسا من تخطيط مساره لتحقيق التوزان الصحيح بين الوظيفة و المؤسسة والعائلة والاستمتاع بالحياة

ـ تساهم سياسة تخطيك المسار المهني على حرص أفرادها لتحقق التميز وبالتالي تكوين دافع قوي لتحديث وتطوير قدراتهم ومهارتهم واكتساب كل ماهو جديد في مجال مهنته

ـ تكون المنظمة ذات سمعة جيدة وذلك لأن الأفراد ملتزمين في العمل والمهام المطلوبة منهم

**2 ـ أهداف تسيير المسارت المهنية :**

 لعملية تخطيط المسار الوظيفي مجموعة أهداف تتمثل في النقاط التالية :

ـ تخطيط المسار الوظيفي يسمح بالتوفيق بين الاحتياجات التنظيمية والفردية بالطريقة التي تساهم في تحقيق الأهداف الاستراتجية للمنظمة

ـ يساهم تخطيط المسار الوظيفي في تقويم قدرات الأفراد ومهاراتهم

ـ تطوير سياسات ادارة الموارد البشرية المطبقة حاليا في المؤسسة من خلال ادخال بعض التعديلات على السياسات الحالية للموارد البشرية أو وضع سياسات جديدة خاصة في مجال النقل ، الترقية ، التحفيز ، التدريب ، التقييم

ـ مواكبة التغير التدريجي في احتياجات العاملين واهتمامتهم وميولهم بتغير الزمن للتوافق مع هذه المتغيرات التي تستدعي تغيير استراتيجيات المنظمة واظهار قدر من المرونة لتحقيق الكفاءة والفعالية منة خلال الاستفادة من مميزات تخطيط المسار المهني كوسيلة فعالة يمكن أن تساعد على التوفيق بين الاحتياجات الفردية والتنظيمية

ـ تحقيق التوازن بين الوظيفة والمنظمة والأصدقاء والاستمتاع بالحياة

ـ المساهمة في تحقيق التميز من خلال تكوين دوافع قوية لتحديث وتطوير قدرات العاملين

ـ اشباع حاجات الأفراد العاملين من خلل اتاحة الفرص للافراد ذوي المؤهلات والكفاءات للتطوير ، مما يؤدي الى اشباع حاجاتهم العليا الانجاز والتفوق

ـ تزايد المستويات العلمية مما يعني في المقابل ازدياد طموحاتهم الوظيفية والحصول على مستويات وظيفية أفضل