**المحاضرة الخامسة : أنواع المسارت المهنية :**

**أنواع المسار المهني :**

يمكن تصنيف المسار الوظيفي الى عدة أنواع بناءا على معايير متنوعة مثل أداء العامل وانجازه أو حسب طريقة انتقاله في المسار المحدد له أو حتى حسب مجال الحرية المتاحة له في ادارة مساره الوظيفي ورغبته في تغيير المسار أو المنظمة التي يعمل فيها حسب التغيرات في بيئة علام الأعمال وحسب تغير حاجاته ودوافعه

**1ـ المسار التقليدي :**

هو حركة انتقال الموظف من وظيفة بسيطة في هيكل اداري الى وظيفة عليا عن طريق الترقية ، شرط أن تكون الوظيفة الجديدة لها علاقة بالوظيفة القديمة باعتبارها كمرحلة اعداد وتهيئة للوظيفة التي سيرتقي اليها ، حيث تكون الوظائف التي يتقلدها الموظف طيلة المسار الوظيفي،ذات نوعية واحدة بهدف تحقيق الترابط بين هذه الوظائف الواقعة عليه

وفي هذا النوع من المسارات لا يمكن للموظف الانتقال للوظيفة الجديدة الا بعد تمضية فترة زمنية في الوظيفة السابقة كتهيئة واعدد له

يوصف هذا المسار بالمسار الضيق أو المحدود لأنه يحدد سلسلة من الوظائف ذات نوعية واحدة

مرتبطة ببعضها البعض ، وبالتالي هذا الضيق يفقد المسار المرونة ويجعل فرص الترقية والانتقال الوظيفي معدومة

الفرد في المسار الضيق لا يمكث فترة طويلة في أخر وظيفة واقعة عليه لحين احالته على التقاعد وهذه الفترة تسمى بفترة الركود ، وهذه الفترة يسودها الملل عند الفرد ويفقده الارادة في العمل بسبب عدم وجود حركة في العمل أو زيادة في الراتب

**2 ـ المسار الشبكي :**

هو حركة انتقال الموظف أفقيا وعموديا في الهيكل التنظيمي عبر العديد من الوظائف المختلفة من حيث طبيعتها وتخصصها فهذه العملية لا تقتصر فقط على الانتقال الوظيفي في المستوى الاداري الأعلى ، بل يعمل على نقله فغيي عدة وظائف في المستوى الاداري الواحد على مدى فترة زمنية ، هذا يعني بقائه في مستوى الاداري الأعلى لا يقتصر على وظيفة واحدة وهي التي رقي اليها ، بل ينتقل بين العديد من الوظائفي في نفس المستوى الاداري لاكتساب مهارات وخبرات فهنا المسار الشبكي على عكس المسار التقليدي فهو يتميز بالحركة الدائمة وبالمرونة ، فهو يتيح فرصة الترقية في أكثر من وظيفة في المستوى الاداري بعد فترة زمنية محددة

يهدف هذا المسار الى توسيع نطاق تخصيص الموظفين لتوفير الترقية من أجل تحقيق طموحاتهم المستقبلية بكل سهولة

**3 ـ مسار الانجاز :**

مفهوم جديد للمسار الوظيفي اذ لا يشترط في عملية الترقية اذ يبقى الموظف لفترة محدودة من الزمن ليرتقي أو ينتقل الى وظيفة أخرى ، فقد ركز هذا التوجه الحديث على أن الترقية والانتقال يكون على أساس النجاحات والانجازات التي يحققها الفرد في عمله بغض النظر عن المدة التي يقضيها ، فتلك النجاحات والانجازات تساعده على الترقي بشكل سريع وبلوغه نهاية مساره ، من هذا المنطلق نجد أن نهاية المسار في سن مبكرة ووصوله الى مرحلة الركود في الوظيفة الأخيرة الواقعة في مساره وتكون لفترة طويلة ومملة لدى الموظف بسبب عدم التغيير في الوظيفة وينتج عن ذلك نقص في الأداء

ولمعالجة هذه المشكلة تستخدم ادارة الموارد البشرية عدة وسائل منها :

ـ استمرار العلاوات

ـ التكاليف بمهام استشارية وتدريبية

ـ تبادل الأعمال مع أشخاص بالمستوى الاداري نفسه مما يقضي على الروتين

**4 ـ المسار المتغير :**

طور هذا النوع لمواكبة التطورات في علم الأعمال ، وهو مفهوم حديث يقصد به الاعتماد على الذات في صياغة خطط المسار الوظيفي والقرارات المتعلقة به والحديث عن التغيرات بما يناسبه ، أو اتاحة دور فعال ومستقل للفرد في ادارة وتطوير مساره الوظيفي

وهناك العديد من الأسباب التي أدت للاهتمام بهذا النوع من المسارات الوظيفية وتطويره منها :

ـ تطبيقه على عدد كبير من شرائح العمالة حول العالم

ـ لأن مناقشته تم بناءا على نظريات منطقية شاملة تضم أبعادا نفسية وتنظيمية مثل التعلم المستمر والنجاح لمهني

**5 ـ المسار غير المحدود :**

ويرتكز هدا النوع من المسارات على التنقلات الجانبية والحلزونية والعمودية دون التركيز على الارتقاء في السلم الوظيفي ، حيث ينتقل العامل من عمل الى عمل ومن منظمة الى منظمة

وان الانتقال في هذا المسار يأخذ بعدين هما :

ـ البعد النفسي أو السلوكي ويعني امكانية الانتقال بالمسار لأفكار جديدة وسلوكيات مختلفة وقد يكون هناك حركة نفسية للعامل وهو لا يزال موجود في المنظمة نفسها لأنه قد يغير مهنته أو تخصصه

ـ البعد المادي والفيزيقي و يقصد به الانتقال غبر حدود المنظمات والأعمال ويعني البحث عن الوظائف خارج حدود المنظمة

ويعبر هاذين البعدين على نفوذية سوق العمل ومرونة خطوط المسار

**مراحل المسار المهني :**

**أهداف المحاضرة :**

**مراحل المسار المهني :**

يمر المسار المهني بعدة مراحل أساسية في حياة الفرد متمثلة في :

**المرحلة الأولى الاستكشاف :**

تبدأ هذه المرحلة بعد تعيين الأفراد في المؤسسة مباشرة ، حيث يحاولون تحديد نوعيات الوظائف التي تتوافق مع اهتماماتهم ورغباتهم وطموحاتهم وبالتالي فانهم يضعون في الاعتبار اهتماماتهم الشخصية ، القيم الذاتية ، تفضيلات العمل و في تجميع المعلومات عن الوظائف والمهن ونوعية العمل من مصادر مختلفة مثل الزملاء والأصدقاء وأعضاء الأسرة ووسائل الاعلام ، وبعد الانتهاء من التعرف على نوعية الوظائف أو الأعمال التي تتوافق مع اهتماماتهم ، فانهم قد بيدأون في اكتساب نواحي المعرفة والمهارات المطلوبة للالتحاق بهذه النوعية من الوظائف وعلى وجه التحديد فان مرحلة الاستكشاف تحدث في الفترة ما بين الخامسة عشر الى دون الثلاثين بينما يكون الفرد في مراحل التعليم الثانوي أو الجامعي أو حديث التخرج وتستمر هذه المرحلة عندما يبدأ الفرد عمله الجديد

**المرحلة الثانية التأسيس :**

بانتهاء المرحلة التحضيرية يكون الفرد قد اكتسب خلالها مهارات ومعارف متنوعة ورسم مساره

الوظيفي في ضوء تقييم امكاناته التي حددت في مرحلة الاستكشاف وفي مرحلة التأسيس يوضع الفرد على بداية الطريق أي بداية مساره الذي سيكمل من خلاله مشوار حياته المهنية المستقبلية في المؤسسة وأحيانا قد لا ينجح الفرد في الوصول الى المجال الوظيفي المناسب الأمر الذي قد يدفعه الى البحث في مؤسسات أخرى

وغالبا ما ينجح الفرد في بداية هذه المرحلة في ايجاد المجال الوظيفي المناسب فيقوم بتوزيع أنشطة العمل التي تساعده على كسب وظيفة دائمة في المؤسسة ، ويحتاج الفرد لمن يقف الى جانبه ويوجهه من أجل ذلك فهو يتوقع أن يكون رئيسه المباشر في موقف الصديق الذي يوجهه في هذه المرحلة

**المرحلة الثالثة الحفاظ الوظيفي :**

ويهتم الفرد في هذه المرحلة بتطوير مهارته ومعلوماته الوظيفية والحفاظ على ادراك الأخرين لقدراته على الانجاز والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة ، ويمتلك الأفراد في هذه الحالة رصيدا كبيرا من الخبرة والمعرفة والالمام الوظيفي كما يمكن استخدامهم كمدربين للعاملين الجدد وتزداد مشاركتهم في مراجعة وتصميم سياسات المؤسسة وأهدافها وفي التوجيه ، وبالرغم من ذلك نجد الفرد في هذه المرحلة أمام ثلاث مسارات متميزة ومنفصلة تماما وهي :

ـ الاستمرار في المسار الوظيفي بنفس المستوى الذي أنهى به مرحلة التأسيس ولا يعتبر ذلك سهلا حيث يحتاج الى مزيد من جهد الفرد أولا ومن المؤسسة التي يعمل بها ثانيا

ـ الركود وفي هذه المرحلة يبدأ الفرد نهاية مساره الوظيفي مبكرا وربما أدى ذلك الى فقده وظيفته

ـ التقدم في المسار الوظيفي الى أعلى عن طريق الترقية وقد يستلزم ذلك البحث عن وظيفة جديدة ذات مستوى أعلى حتى ولو خارج المؤسسة

**المرحلة الرابعة الانفصال الوظيفي :**

وتمثل أصعب مرحلة خاصة بالنسبة لأولئك الذين كانت قفزاتهم سريعة ونالوا حظا من الشهرة والتقدير والسلطة ، فبعد عقود من الانجازات المستمرة والأداء المتميز يحين الوقت للتقاعد ، وفي هذه المرحلة يحاول الفرد للاستعداد لهذا التغيير من خلال ايجاد التوازن بين الأنشطة الوظيفية والأنشطة غير الوظيفية مثل الرخلات وممارسة الرياضة

ورغم ذلك فانه بالنسبة لبعض العاملين فان هذه المرحلة قد لا تعني عدم العمل نهائيا ، بل د يقرر الفرد اذا وجد الفرصة أن يستمر في العمل مع المؤسسة لعدد محدود من الساعات أو من خلال العمل الاستشاري ، كذلك فانه بغض النظر عن السن فقد يقرر بعض العاملين الالتحاق بوظائف أخرى ليست مماثلة لنوعيات الوظائف السابقة