**المحاضرة: تصميم المسارات المهنية**

**1 ـ تصميم المسارات المهنية :**

يتم من خلال هذه المرحلة دراسة هيكل المناصب الموجودة مع تجزئة هده المناصب الى مسارات وظيفية متمايزة أو مختلفة عن بعضها البعض مع ضرورة وجود ارتباط واضح بين المناصب المكونة لكل مسار ، ويتبع ذلك تجديد طبيعة المسؤوليات ومتطلبات كل مسار متضمنة المؤهلات و مستوى المعارف والتدريب ، بالاضافة الى تقييم أداء وقدرات الموظفين لغاية الترقي عبر المسار المهني

ويمر الفرد خلال حياته العملية بمراحل معينة متمثلة في :

**1 ـ 1 توصيف وتحديد أهداف كل مسار :**

سواء في الأجل القصير أو المتوسط أو الطويل بما في ذلك تحديد طبيعة المسؤوليات ومتطلبات كل مسار

**1 ـ 2 اجراء تقييم القدرات وامكانيات الفرد :**

بهدف تقييم نقاط القوة والضعف لكل فرد من الأفراد من الناحيتين المهنية ( مستوى التعليم ، التدريب ، الخبرة ) والشخصية ( القيادة ، العمل الجماعي ، الابتكار ) بالاضافة الى الأهداف الوظيفية التي تسعى الى تحقيقيها

**1 ـ 3 تحديد الفرص الوظيفية الفعلية الشاغرة لكل مسار من المسارات المهنية :**

حيث أن المؤسسة تقوم بذلك في ضوء دراسة نتائج عملية تخطيط الموارد البشرية ، أي أن المؤسسة تقوم بتوفير معلومات متجددة عن الفرص الوظيفية الجديدة المتاحة للأفراد

**1 ـ 4 تقييم بدائل المسارات التي يمكن للفرد الاختيار من بينها :**

بما يتلائم مع قدراته وخبراته وصفاته الشخصية والفرص الوظيفية المتاحة وتنتهي هذه المرحلة باختيار المسار المناسب للفرد على ضوء المقارنة بين مزايا وعيوب كل مسار بالنسبة للفرد من خلال الحوار البناء بين الفرد ورئيسه المباشر

**1 ـ 5 وضع وتنفيذ خطة أو برنامج عمل :**

يوضح فيه الأنشطة وبرامج التدريب والتأهيل والتنمية الذاتية اللازمة في المسار ، ويتم في هذه المرحلة اعداد خطط لتحقيق أهداف المسار المهني ويشمل ذلك الأنشطة التالية :

ـ تحديد الخبرات التي يمكن اكتسابها في الأجل القصير أثناء العمل

ـ تحديد الأنشطة التدريبية التي تفيد الشخص من خارج العمل

ويجب على الموظف أن يستشير المسئولين في ادارة الموارد البشرية لمساعدته في تحديد الاجراءات المناسبة لتحقيق الأهداف الوظيفية

ـ مساعدة المديرين لمرؤوسيهم في تطوير مساراتهم الوظيفية

ـ التنقلات الوظيفية المؤقتة

ـ شغل مكان المدير أثناء العطل

ـ برامج التدريب ـثناء العمل

**1 ـ 6 ادارة وتقييم برنامج المسار المهني :**

وتتمثل في عمليات المتابعة والمراجعة المستمرة بغرض تقييم الأداء الفعلي ومقارنته بالأداء المتوقع بما يؤدي ي نهاية الأمر الى تشخيص مشكلات ومعوقات التقدم في المسار

اتخاذ القرارت التصحيحية :

وهذا من قبل الادارة اللازمة لح المشكلات والتغلب على المعوقات بما في ذلك تعديل المسار ي حالة تعذر الاستمرار في المسار الحالي

**2 ـ الاعتبارات التي تحدد فعالية تصميم المسار الوظيفي :**

**2 ـ 1 التوازن بين الخبرة العملية والمعرفة النظرية** : ويستلزم ذلك أن يحرص الفرد في مراحل التعليم المختلفة أن يكتسب بعض المهارات العملية من التطبيق العملي سواء من خلال جهوده الشخصية أو الالتحاق ببعض المؤسسات خلال مراحل الدراسة

**2 ـ 2 الدافعية والقدرة على تطويرها :** تتحدد فعالية تخطيط المسار الوظيفي بدرجة كبيرة بما لدى الفرد من دافع ذاتي للانجاز ، وبما لديه من استعداد لتطوير وزيادة الدافع ، لذا يستوجب على الفرد ضرورة اكتسابه مجموعة من القدرات والمهارتت

**2 ـ 3 مستوى النضج والتوازن الذاتي** :تتوقف فعالية تخطيط المسار الوظيفي بدرجة معينة لى قدرة الفرد على التعامل مع المتغيرات الجديدة ، ويستلزم ذلك توعية الفرد بأن التحاقه بالمؤسسة يعني استعداده للتجاوب الفعال بما يحقق توليفة بين احتياجاته وأهدافه وأهداف المؤسسة

**2 ـ 4 النظرة المستقبلية :** يستلزم على المؤسسة تطوير أساليب الاختيار و التعيين و تقارير الكفاءة و الترقية والتدريب والحوافز بصورة تحقق الترابط بين ما يحصل عليه الفرد وما يقدمه من انجازات

**2 ـ 5 برامج التدريب و التنمية** : تتوقف فعالية تخطيط المسار الوظيفي على البرامج التدريبية لاكساب الأفراد معرف و مهارات جديدة لمواجهة متطلبات الوظائف على المسار الوظيفي

**2 ـ 6 قدرة الفرد على التعامل مع التغيرات الشخصية** :المرتبطة بكل مراحل المسار المهني و من أهم هذه المتغيرات : التغيرات في تطلعات وأهداف الفرد ، التغيرات في قدرات ومهارات الفرد ، التغيرات في علاقات الفرد مع المحيط

**2 ـ 7 استعدادات وقدرات الفرد على التحدي ومواجهة المواقف :** من خلال مواجهة ضغوط وصراعات العمل المرتبطة بالوظيفة ومواجهة الخوف وضبط المشاعر

**2 ـ 8 درجة الاعتمادية :** ان الكثير من الأفراد رغم نجاحاتهم في الوظائف الواقعة على بدايات المسار المهني يفقدون فرص الترقي أو شغل الوظائف المتقدمة على هذا المسار نتيجة غياب فعالية الاتصالات والتفاعل مع الوظائف الأخرى ، ذلك لأن درجة اعتماد الفرد على هذه الوظائف كلما ارتفعت كلما أظهرت حاجة الفرد الى تنمية ما لديه من قدرات ومهارات الاتصالات