**المحاضرة الأولى : مدخل مفاهيمي للمسار المهني**

**التمهيد :**

 لم يعد المسار المهني ليس فقط تغيير من منصب الى أخر ، حيث يعد المسار المهني نمط العمل والنشاطات المرتبطة يه ، الذي يتطور طوال فترة حياة الانسان، فهو يشمل الوظيفة أو سلسلة الوظائف التي تولاها الشخص الى حين موعد تقاعده

المسار المهني هو تطور الوضعية للموظف منذ توظيفه الى حين انتهاء نشاطه المهني فالموظف وان كان معينا من أجل وظيفة محددة فان اختياره يكون قائما على قدراته على القيام بمهام مختلفة طيلة حياته

 **1 ـ ماهية المسار المهني :**

ـ يعد المسار المهني الطريق الذي يسلكه الفرد في المنظمة والذي يتضمن مجموعة من الوظائف التي يمكن أن يزاولها الموظف في المنظمة أو ينتقل اليها خلال حياته الوظيفية ، وذلك اما عموميا عبر المستويات التنظيمية من وظيفة دنيا الى وظيفة أعلى وتسمى هذه الحركة بالترقية ، كما يمكن أن ينتقل أفقيا وهذا ما يسمى بالنقل الوظيفي الأفقي

 و يبدأ المسار بوظيفة دنيا في الهيكل التنظيمي أو الاداري وينتهي عادة في وظيفة عليا ، وبين هاتين الوظيفتين توجد بعض الوظائف التي يتحرك فيها الفرد رأسيا و ينتقل اليها أفقيا ، فوظيفة المسار تختلف من مسار الى أخر وذلك الاختلاف في الوظائف هو الذي يحدد طوله

 ويعد تتابع من تجارب وأنشطة العمل الموجهة نحو أهداف فردية وتنظيمية والتي يمر بها الفرد خلال حياته العملية أو الادراك الفردي لتتابع الاتجاهات والسلوكيات المتصلة بتحارب العمل وأنشطته عبر اطار حياة الأفراد

 كما هو مجموعة من المهام والأعمال المهنية التي يقوم بها الفرد ضمن المؤسسة المهنية التي يعمل بها ، ويختلف المسار المهني من شخص لأخر من حيث أن الفرد يضع في هذا المسار مؤهلاته وقدراته وميوله في تحقيق مهامه المهنية الأفراد في المؤسسة

 ويرى Douglas hall" أن المسار الوظيفي هو تتابع من تجارب وأنشطة العمل الموجهة نحو أهداف فردية وتنظيمية والتي يمر بها الفرد خلال حياته العلمية

وحسب " مصطفى محمود أبو بكر" فان المسار الوظيفي تحقيق التفاعل بين امكانيات وقدرات الفرد واحتياجات المنظمة وذلك من خلال مجموعة من القرارات والاجراءات التنظيمية التي تهيئ فرص العمل المناسبة والمفيدة للفرد والمؤسسة

 ولم يعد المسار الوظيفي يشير الى التغيرات الوظيفية التي تتم رأسيا أي الترقية الى وظيفية أعلى في المنظمة ، ولم تصبح السيرة الوظيفية الوظيفية مرادفة للعمل في مهنة واحدة أو منظمة واحدة و أن تقييم الفرد لمساره الوظيفي يعتمد على ادراكه الذاتي للنجاح أو الاخفاق المرتبط بخبرات عمله ومن ثم فان المسار الوظيفي يتركز حول الخبرة الذاتية المتخصصة في مجال وظيفي يختاره الفرد خلال حياته العملية ويعمل على تطويره

 حيث هناكمن حدد **المسار المهني وفق مستويين**

على مستوى الفرد : هو تعاقب المواقع الوظيفية التي يحتلها الفرد خلال مسيرته المهنية في المنظمة التي عمل فيها

على مستوى المنظمة :العملية التي بموجبها تطابق وتوافق بين اهتمامات ورغبات الموظفين في التقدم الوظيفي وبين احتياجاتهم المستقبلية للمنظمة وفرص نموها

 كما حدد " بيكهارد" **صور عملية المسار المهني** في :

ـ المنظور بعيد الأمد لعملية المسار الوظيفي والذي يمتدةالى ما وراء رضا العاملين وأداءهم الحالي

ـ التركيز على كل من المظاهر الخارجية للمسار بالاضافة الى المظاهر الداخلية لهذه الأنشطة

ـ تعدد وجهات النظر بالنسبة لدرجة فاعلية المسار ففاعلية المسار لم تعد تعني فقط تحقيق وظائف أو رتب وظيفية مقبولة اجتماعيا ، لكن أصبحت تتعلق بادراك أهداف مهمة للفرد شخصي

تعريف تسيير المسار المهني :

 تعتبر عوملية تسيير المسار المهني هي العملية التي يتم بموجبها المواؤمة بين اعتبارات الفرد واهتماماته ورغباته في التقدم الوظيفي وبين احتياجات المنظمة المستقبلية وفرصها في النمو

**2 ـ أسباب الاهتمام بالمسار المهني :**

 من بين الأسباب التي تدعوا للاهتمام بالمسار المهني نجد:

ـ ان المستوى التعليمي العام للموارد البشرية قد ازداد تطورا في الوقت الراهن و أن هذا التطور يعني في المقابل ازدياد طموحات الأفراد في مستقبل وظيفي أفضل وناجح

ـ ان المنظمات التي تسعى للاهتمام بالتطوير الوظيفي للعاملين بها وتخطط لهذا التطوير سنكون بلا شك أكبر جاذبية وأكثر فاعلية من تلك المنظمات التي لا تعطي أهمية لهذا الأمر وستكون أكثر احتفاظا بالعناصر البشرية الموهوبة والطموحة

ـ المنظمات التي تخطط لموظفيها مستقبلهم الوظيفي أو تشارك فيه لا توضح فقط لموظفيها توقعاتهم من الأداء المطلوب منهم بل وتحدد لهم معالم الطريق و الخيارات والفرص المتاحة لهم مستقبلا

ـ ان تخطيط التطوير الوظيفي يساعد الموظفين أنفسهم على تنمية مهاراتهم وقدراتهم من أجل تحسين أدائهم وانتاجيتهم ويسد الفجوة بين قدرات الفرد ومتطلبات الوظيفية

ـ تساعد برامج تخطيط التنمية الوظيفية في التعرف على الأفراد المؤهلين لتولي المناصب القيادية والمهنية الرفيعة ومن ثم توجههم الى برامج التدريب والتنمية

**3 ـ خصائص المسار المهني :**

 تتحدد خصائص تسير المسارات المهنية في النقاط التالية **:**

ـ يقع على عاتق الفرد أن يرسم المسار الذي من خلاله يرى مستقبله الوظيفي شريطة أن يكون ذلك مقرونا بالصفات والقدرات والمهارات التي تؤهله لذلك

ـ يقع على عاتق الفرد من مسؤولية تأهيل نفسه وتوفير القدرات والصفات التي تؤهله لشغل الوظيفة التي يدفع المؤسسة لتوفيرها له لشغلها

ـ ان المسار الوظيفي يقوم على أساس مسؤولية المؤسسة لايجاد الوظيفة المناسبة للفرد وفق قدراته ومهاراته وصفاته وتهيئة مناخ العمل لاستثمار ما لدى الفرد من مهارات

ـ تساهم المسارات الوظيفية في تقليل احتمالات الصراع في العمل وما يترتب عليه من حالات التوتر أو الضغوط الوظيفية بين الفرد والمؤسسة

ـ تحقيق مصالح الأفراد في اختياره الحياة الوظيفية الملائمة واعداده للتقدم بنجاح في مراحلها المختل