

- من مراحل تخطيط الموارد البشرية جمع وتحليل البيانات، والتي منها وبدون شك بيانات الدورات التي يجب أن يحصل عليها الفرد في الوظيفة المخططة له.

### 3- علاقة تخطيط المسار الوظيفي بالتدريب:

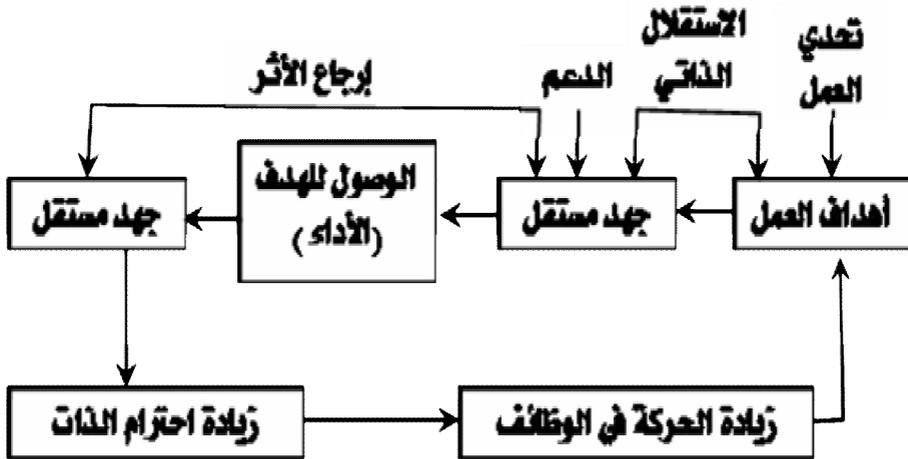
إن تخطيط المسار الوظيفي إحدى الوظائف التي تعني بإحداث توافق وتطابق بين الفرد من جهة، وبين الوظائف التي يشغلها من جهة، وذلك بغرض أساسي هو تحقيق أهداف المنظمة في الإنتاجية، وتحقيق أهداف الأفراد في الرضا عن العمل.

السؤال هنا: لماذا تعتبر المسارات المهنية على هذه الدرجة من الأهمية؟ أليس المسار المهني موضوعاً شخصياً وخاصاً يهم العامل نفسه؟ والحقيقة أن هذا غير صحيح لأكثر من سبب:

- أن معاناة الشخص وما يحصل عليه من مساره المهني يؤثر على أدائه وغيابه وجودة عمله ومعدل دورانه وبالتالي مكاسب أو خسائر للمنظمة التي يعمل بها
- إن المسارات المهنية تعتبر هدفاً إستراتيجياً لتحقيق المساواة في فرص التوظيف.
- إن المسار المهني لأي شخص يعتبر واحداً من المدخلات الرئيسية لجودة الحياة في مجملها، ولقد أصبح الناس الآن أكثر حرية وأكثر قدرة على الحركة مما كان عليه الأمر في الماضي وهو ما ييسر بشكل أكبر إشباع المسار المهني وبالتالي ضغطاً أكبر على صاحب العمل لكي يوفر فرصاً أفضل لإشباع المسار المهني.
- إن فرص المسار الوظيفي قد أصبحت أكثر محدودية خاصة في ظل اقتصاد أكبر وبطئ النمو وهو ما يجعل تخطيط المسار الوظيفي أكثر أهمية إذا شئنا الوفاء بأهداف المسار المهني للشخص.

## دورة نجاح المسار المهني:

وببساطة فإن هذه النظرية تري أن النجاح يولد النجاح، فعندما يحقق الشخص دورة نجاح في عمله فإن هذا يمكن أن يولد حماساً أكبر لمجال المسار المهني الذي يمثله النشاط الناجح، وليس من المستغرب حينئذ أن نسمع عبارات مثل (لقد وجدت نفسي حقيقة)، ويوضح الشكل التالي نموذجاً متكاملًا لمراحل المسار المهني:



شكل (33): دورة نجاح المسار الوظيفي

وعليه تتضح العلاقة بين تخطيط المسار الوظيفي والتدريب:

- إن رصد وتحليل للاحتياجات التدريبية وعلاقتها بالمسار الوظيفي والتدريب للعاملين في المؤسسات هو الهدف لتحقيق رؤية وظيفية واضحة لجهات العمل والعاملين ممن يتلقون تدريباً أثناء الخدمة إضافة إلى ربط التدريب بمسارات

وظيفية مستقبلية للعاملين أنه الأمر الذي يساعد على تحقيق عائد وأثر إيجابي متوقع من العملية التدريبية بما ينعكس إيجابياً على تطوير أداء العاملين وكفاءة العمل بتلك المؤسسات وأيضاً عملية تحديد الاحتياجات التدريبية والمسارات الوظيفية والتدريبية بشكل علمي ومنهجي هو الذي له أهمية بربط العلاقة بين التدريب والمسار الوظيفي.

- لان التدريب يعتني بتطوير قدرات المتدربين وإكسابهم مهارات ومعارف جديدة تنعكس إيجابياً عليهم وعلى المنظمات التي يعملون فيها، جاءت الفكرة نحو تنظيمه في المنظمات ضمن إطار مؤسسي يعرف بـ "المسار التدريبي للأفراد" والهدف هو:
- ترسيخ أهمية وقيمة التدريب في حياة المنظمة لدى مراكز القرار من خلال وثيقة "المسار التدريبي للأفراد"، للاستفادة من الطاقات الكامنة لدى جميع أفراد المنظمة، للنهوض والارتقاء بالمنظمة وكادرها، ولذلك فإن التدريب موجه لجميع العاملين على مختلف مستوياتهم التنظيمية وضمن الحد الأدنى المقبول.
- ترسيخ أهمية وقيمة التدريب لدى العاملين في المنظمة بغض النظر عن تفاوت مستوى تأييد التدريب بينهم.
- يلزم المسار التدريبي الموظفين/ الأفراد المستهترين إلى المشاركة وعدم التهرب من التدريب، ويساعدهم التدريب على تغيير نمط تفكيرهم نحو الإيجابية بدلا من السلبية.
- يساعد المسار التدريبي العامل/ الموظف الخجول أن يشارك في التدريب لتطوير نفسه من دون أن يطلب.
- يساعد المسار التدريبي الموظفين/ الأفراد الذين ينسون أنفسهم في غمرة العمل على تجديد معلوماتهم وتنشيطها وتطوير أنفسهم.

- ومن منافع المسار التدريبي، انه لكونه موجه نحو كافة أفراد المنظمة ومرتبطة بالمسميات الوظيفية لا بالأشخاص، فإنه يمنع المحاباة ويعزز قيم العدالة في التدريب، ويحقق درجة من الرضا الوظيفي تساعد على منع الشللية ضد القائمين على التدريب أو الإدارة في هذا الجانب.
- العامل الوطني أو الإنساني: إن تطوير قدرات ومهارات ومعارف العامل/ الموظف من خلال التدريب له انعكاسات إيجابية على: (أ) البيئة المحيطة به، مثل: الزوج، الزوجة، الأبناء، الإخوة، الأصدقاء، الجيران، (ب) تعزيز مكانته الاجتماعية بالمهارات والمعارف والإمكانات التي استفادتها من التدريب.

#### 4- علاقة تحليل الوظائف بالتدريب:

يقصد بتحليل الوظائف دراسة مختلف أنواع الوظائف بالمنظمة، ويتم ذلك من خلال جمع معلومات منظمة عن: مسمى الوظيفة وموقعها والغرض منها، وواجبات الوظيفة ومسؤولياتها وكيفية وظروف أدائها، والمواصفات التي يجب أن تتوفر في شاغل الوظيفة، ومعايير أدائها.

وتعتبر الوظائف حلقة الوصل بين المنظمة من جهة والعاملين من الجهة الأخرى، وتعتمد المنظمة في تحقيق أهدافها على الأداء الفعال لجميع الوظائف بها، كما يعتمد الفرد على الوظيفة التي يشغلها في تحقيق أهدافه وإشباع حاجاته المادية والاجتماعية والنفسية.

ومن هنا كانت دراسة الوظيفة من أهم الدراسات المطلوبة لكل من الفرد والمنظمة، وحاجة المنظمة لدراسة الوظائف وتحليلها مستمرة، بمعنى أن تحليل الوظيفة وسيلة لتحقيق أهداف المنظمة والعاملين بها وسط المتغيرات داخل وخارج المنظمة، ويترتب على ذلك وجود الحاجة إلى إعادة دراسة الوظيفة وتحليلها مع تغير الظروف المحيطة بالوظيفة، مثل تغير التكنولوجيا أو اتساع أعمال المنظمة أو الانكماش فيها أو التغير في حاجات العاملين ونموهم.