(5) تخطيط وتنمية المسار الوظيفي

لماذا تعتبر المسارات المهنية علي درجة من الأهـمية ؟ أليس المسار المهني موضوعا شخصيا وخاصا يهـم العامل نفسه ؟ والحقيقة أن هذا غير صحيح لأكثر من سبب:

- أن معاناة الشخص وما يحصل عليه من مساره المهني يؤثر علي أدائه وغيابه وجودة عمله ومعدل دورانه وبالتالي مكاسب أو خسائر للمنظمة التي يعمل بها
- إن المسارات المهنية تعتبر هدفا إستراتيجيا لتحقيق المساواة في فرص التوظف.
- إن المسار المهني لأي شخص يعتبر واحدا من المدخلات الرئيسية لجودة الحياة في مجملها، ولقد أصبح الناس الآن أكثر حرية وأكثر قدرة علي الحركة مما كان عليه الأمر في الماضي وهو ما ييسر بشكل أكبر إشباع المسار المهني وبالتالي ضغطا أكبر علي صاحب العمل لكي يوفر فرصا 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 أهـمية إذا شئنا الوفاء بأهداف المسار المهني للشخص.

عمليات التنمية البشرية في المنظمات:

لتكن نقطة انطلاقنا هي الفرد، يتمثل افتراضنا الأساسي في أن الناس ينشدون المكافآت والتدعيم الإيجابي من عملهـم، ويمكن أن تكون المكافآت ملموسة كزيادة في الأجر أو غير ملموسة كالشعور بقيمة وأهـمية الإنجاز، ونفترض أيضا أن السلوك العملي الذي منح المكافأة سوف يتكرر ويتمثل افتراضنا الثالث في أن الناس يحاولون بقدر الإمكان زيادة إحساسهـم باحترام الذات وتجنب ما يقلل من ذلك الإحساس ويلجأون في ذلك إلي عدة وسائل منها تنمية كفاءتهـم وقدرتهـم علي العمل بنجاح في خلال البيئة السائدة.

ويؤدي الأداء الفعال للعمل أو المهـمة إلي زيادة احترام الذات، وعلي سبيل المثال إذا:

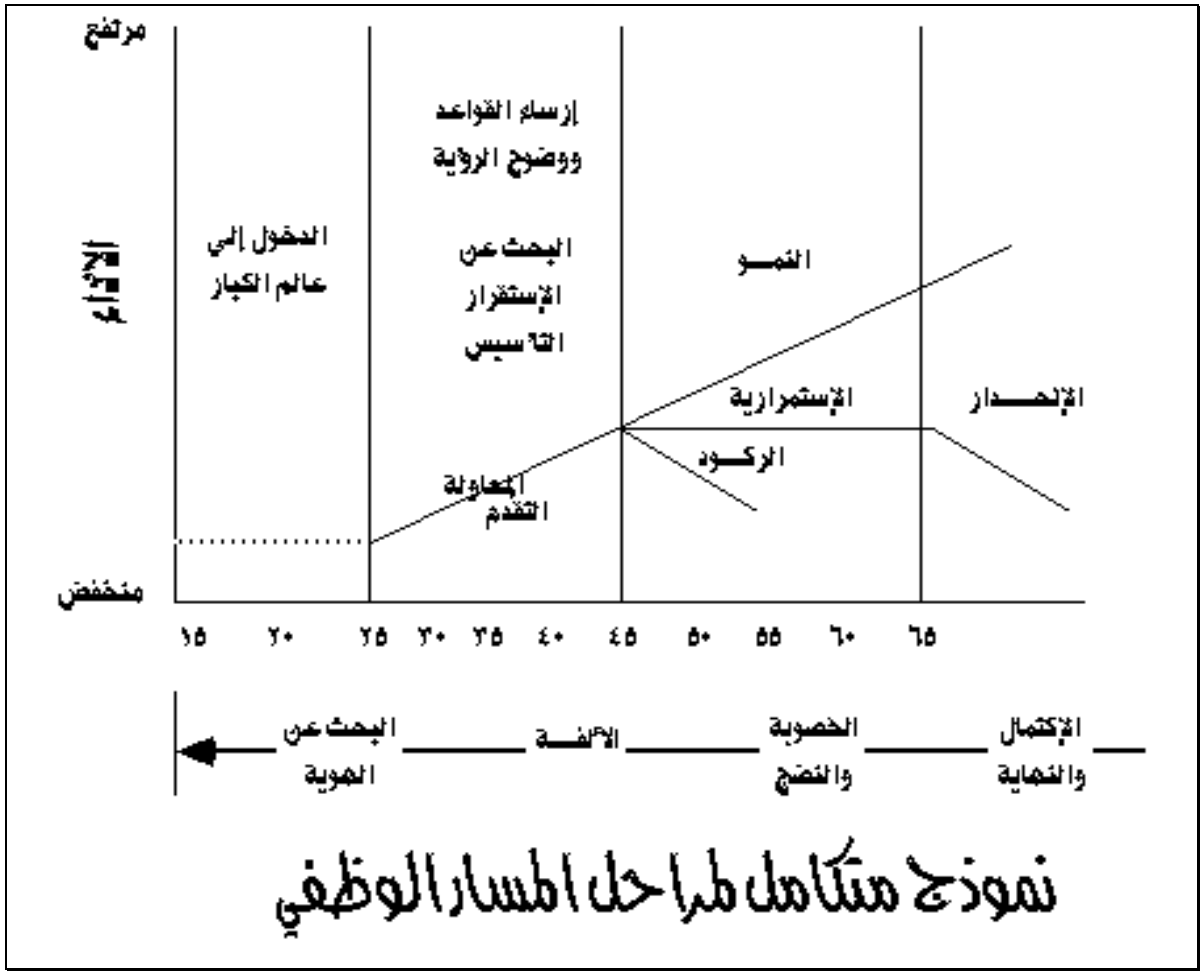
1- حدد أحد الأشخاص هدفا كبيرا لنفسه و

2- حدد الوسائل الكفيلة ببلوغ ذلك الهدف، و

3- إذا كان الهدف يمثل شيئا هاما في حياته من وجهة نظره فأنه سوف

يشعر بنجاح نفسي كبير عند بلوغ ذلك الهدف، ويؤدي هذا الشعور بالنجاح الشخصي.

إلي زيادة في احترام الذات وبالتالي اكتساب قوة دفع هائلة تؤدي بدورها إلي زيادة انهماك الشخص في المهمة وبالتالي قيام الشخص بوضع أهداف إضافية في نفس مجال المهمة وتحديد مستويات أعلي من الطموح، ويوضح الشكل التالي دورة النجاح المشار إليها.



نموذج متكامل لمراحل المسار الوظيفي