

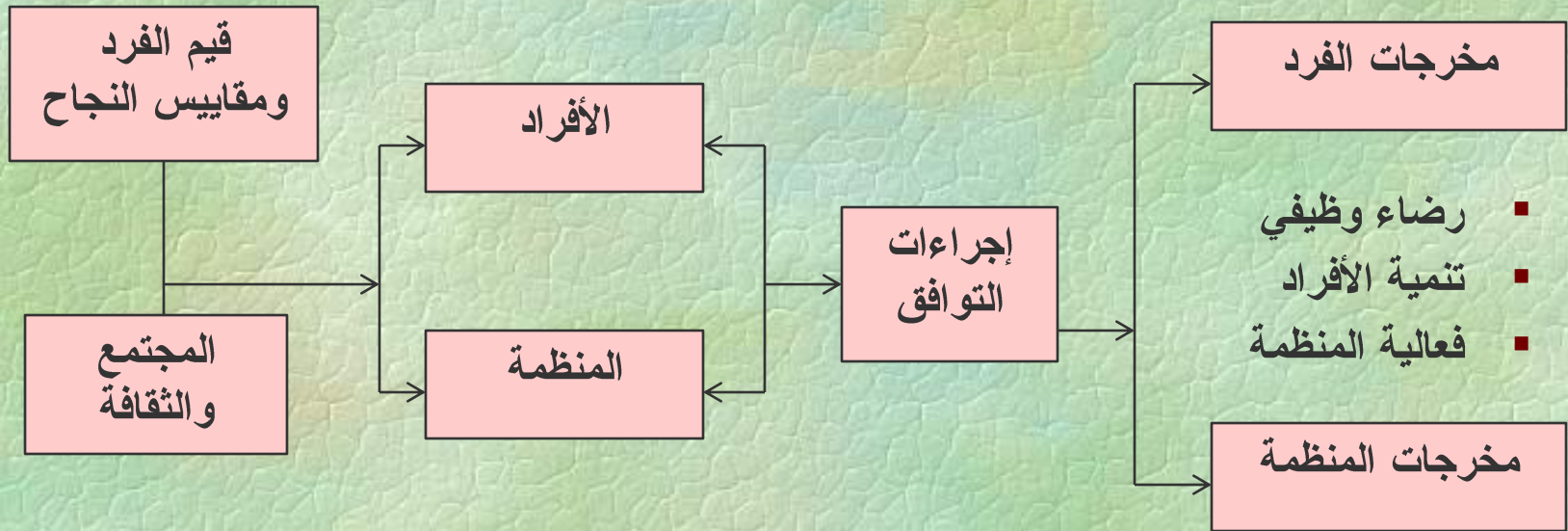


7- دور تخطيط المسار الوظيفي والمسار التدريبي في التفاعل بين الفرد والمنظمة

■ يحقق تخطيط المسار الوظيفي والمسار التدريبي التفاعل والتكامل بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة، ولتحقيق التوافق الأمثل يجب أن يتوافر تفاهم مشترك بين الطرفين الفرد والمنظمة وتعرف طبيعة احتياجات كل منها، فإذا لم يحدث أي توافق في بعض الأحيان يجب على المنظمة خلق فرص وظيفية أفضل مهنيا للعاملين، بجانب مساعدتهم على امتلاك واكتساب الخبرات والقدرات اللازمة والملائمة لهذه الوظائف، وذلك من خلال إعداد برامج التدريب والتنمية، وكذلك من خلال إعادة النظر بالمسار الوظيفي، ويتم التوافق بين الطرفين استنادا إلى درجة التوافق بين العوامل الشخصية الخاصة بالفرد مثل: المهارات والخبرات المختلفة، والإدراك الذاتي، والنمط السلوكي، وبين العوامل الخارجية الخاصة بالمنظمة مثل: خصائص ومتطلبات العمل، وطبيعة الإشراف، ونظام المرتبات والمكافآت.

■ ويوضح الشكل الآتي أهمية وطبيعة التفاعل بين الأفراد والمنظمة والذي يحقق تخطيط وتطوير المسارات الوظيفية بالإضافة إلى المسارات التدريبية، وذلك كما هو موضح في الشكل التالي:

التفاعل بين الأفراد والمنظمة



■ من استطلاع الشكل السابق نلاحظ أنه عندما يحدث تفاعل وتوافق وتكامل فإن مخرجات كل من الأفراد تتوافق وتتكامل مع مخرجات المنظمة والتي عادة ما تمثل في ثلاثة عناصر رئيسية هي: رضا وظيفي / تنمية الأفراد / فعالية المنظمة وزيادة إنتاجيتها .

■ ولذلك يجب الربط دائماً بين المسار الوظيفي والمسار التدريبي حتى تتحقق الفعالية الكلية للمنظمة باستمرار، فالاتجاهات الإدارية الحديثة بدأت بالاهتمام بمتطلبات الموظفين ومسارهم الوظيفي وتطويره أكثر من الاهتمام بالوظيفة نفسها، وأصبحت برامج التنمية المهنية تهدف إلى إيجاد التوافق بين متطلبات وحاجات العاملين من جهة ومتطلبات وحاجات التنظيم من جهة أخرى.

■ هذه التوجهات الإدارية الحديثة تستند في أساسها إلى الربط بين المسار الوظيفي والمسار التدريبي، ويتطلب هذا الربط رصد وتحليل الاحتياجات التدريبية وتنظيم تلك الاحتياجات توافقا مع متطلبات الإلتقان والفاعلية في الأداء على مستوى الموظف والوظيفة والمنظمة ككل.