

تسيير المسار المهني

تعتبر إدارة الحياة المهنية في القرن الحادي والعشرين تحولًا كبيرًا من المسارات المهنية الخطية التقليدية إلى مسارات أكثر تعقيدًا وغير خطية، متأثرة بالتقدم التكنولوجي السريع، والعولمة، والظروف الاقتصادية المتقلبة (Arthur & Rousseau, 1996; Baruch, 2004). يتطلب هذا التطور نهجًا شاملاً يدمج التخطيط المهني الاستباقي، والتعلم المستمر، وتطوير المرونة النفسية للتنقل بفعالية في المناظر المهنية الدينامية. يؤكد مفهوم الحياة المهنية بدون حدود، كما أوضحه Arthur و (Rousseau 1996)، على تلاشي أهمية الحدود التنظيمية في تحديد المسارات المهنية. يتردد صدى هذا التحول أيضًا في أعمال (Baruch 2004)، الذي يبرز التحول من المسارات المهنية الخطية إلى متعددة الاتجاهات، مؤكدًا على ضرورة تكيف كل من الأفراد والمنظمات مع النماذج المهنية الجديدة. في هذا السياق، تصبح إدارة الحياة المهنية الذاتية أمرًا حيويًا، حيث يتحمل الأفراد مسؤولية أكبر عن تطوير حياتهم المهنية، مستغلين الفرص المتاحة للنمو والتقدم. (King, 2004)

يقدم Hall (2002) مفهوم الحياة المهنية البروتينية، التي تتميز بنهج ذاتي التوجيه حيث يعطي الأفراد الأولوية للقيم الشخصية والقدرة على التكيف المهني على الولاء التقليدي للمنظمة. يتماشى هذا المفهوم مع الأهمية المتزايدة للمرونة المهنية، التي تشير إلى قدرة الفرد على التكيف مع اضطرابات وتحولات الحياة المهنية، مع الحفاظ

على الشعور بالهدف والاتجاه رغم التحديات الخارجية (Savickas & Porfeli, 2012; Zacher, 2014).

يجب أن تشمل استراتيجيات إدارة الحياة المهنية كلا من المنظورات الفردية والتنظيمية. على المستوى الفردي، يعتبر التخطيط المهني الاستباقي، وتطوير المهارات، والتعلم المستمر من المكونات الأساسية (De Vos, De Hauw, & Van der Heijden, 2011). يمكن لأدوات تقييم الحياة المهنية والخطط المهنية المخصصة أن تساعد الأفراد على تحديد نقاط قوتهم وضعفهم وطموحاتهم المهنية، مما يسهل اتخاذ قرارات مهنية مستنيرة. (Hirschi, 2012) بالإضافة إلى ذلك، يلعب التوجيه والشبكات دورًا محوريًا في تطوير الحياة المهنية، حيث يقدمان للأفراد التوجيه والدعم والوصول إلى الفرص. (McDonald & Hite, 2005).

من وجهة النظر التنظيمية، من الضروري تعزيز بيئة داعمة تشجع على تطوير الحياة المهنية وبناء المرونة. يمكن للمنظمات تنفيذ برامج إدارة الحياة المهنية التي تقدم التدريب، والتوجيه، وخدمات المشورة المهنية، مما يساعد الموظفين على التنقل في مساراتهم المهنية والتكيف مع التغيرات (Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2010). يجب أن تعترف المنظمات بالعقد النفسي بين أصحاب العمل والموظفين، الذي يتضمن التوقعات المتبادلة بشأن تطوير الحياة المهنية وأمان الوظيفة. (Inkson & King, 2011).

تعد القدرة على التكيف المهني، التي تعرف بأنها القدرة على التكيف مع الظروف المهنية المتغيرة، مكونًا حيويًا للمرونة المهنية. (Savickas & Porfeli, 2012)

يكون الأفراد الذين يتمتعون بقدرة عالية على التكيف المهني أكثر قدرة على إدارة التحولات المهنية، والتعامل مع عدم الأمان الوظيفي، والسعي نحو فرص جديدة (Zacher, 2014). ترتبط هذه القدرة بشكل وثيق بالتوظيف، الذي يشمل مجموعة من المهارات والسمات التي تعزز قدرة الفرد على تأمين والحفاظ على العمل (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004).

لا يمكن الاستهانة بدور المرونة النفسية في إدارة الحياة المهنية. تمكن المرونة الأفراد من التعافي من النكسات، والحفاظ على الدافع، ومواصلة السعي لتحقيق أهدافهم المهنية على الرغم من العقبات. (Kahn, 1990) يتطلب بناء المرونة تطوير استراتيجيات التأقلم، والحفاظ على نظرة إيجابية، وتعزيز شبكة دعم قوية (Tams & Arthur, 2010). يمكن للمنظمات دعم بناء المرونة من خلال خلق ثقافة تقدر رفاهية الموظفين، وتوفير الموارد لإدارة التوتر، وتعزيز التوازن بين العمل والحياة (Sullivan & Baruch, 2009).

تتطلب إدارة الحياة المهنية الفعالة في القرن الحادي والعشرين نهجًا شاملاً يدمج التخطيط المهني الاستباقي، والتعلم المستمر، وبناء المرونة. من خلال تبني هذه الاستراتيجيات، يمكن للأفراد التنقل في تعقيدات المسارات المهنية الحديثة، بينما يمكن

للمنظمات تعزيز فعاليتها العامة ورضا الموظفين. لا يعالج هذا النهج التكاملية التحديات التي تفرضها المناظر المهنية المتطورة فحسب، بل يستفيد أيضاً من الفرص المتاحة للنمو والتطور.

ويوضح هذا الجدول التحولات الرئيسية في إدارة المسارات المهنية في الموارد البشرية من الممارسات التقليدية إلى النهج الحديثة، مما يبرز الطبيعة المتطورة لإدارة الحياة المهنية.

جدول 1: إدارة المسارات المهنية للموارد البشرية بين الماضي والحاضر

المجال	الماضي	الحاضر
المسار المهني	مسارات مهنية خطية ومُتوقعة داخل منظمة واحدة.	مسارات مهنية غير خطية وسائلة مع تغييرات متكررة بين المنظمات والأدوار.
إدارة الحياة المهنية	إدارة مهنية تقودها المنظمة مع تقدم هرمي واضح.	إدارة مهنية يقودها الفرد مع التركيز على النمو الشخصي والتحركات الأفقية.
الأمان الوظيفي	أمان وظيفي عالٍ مع توظيف طويل الأمد في شركة واحدة.	أمان وظيفي أقل مع زيادة التركيز على القابلية للتوظيف والقدرة على التكيف.
التدريب والتطوير	برامج تدريبية رسمية توفرها المنظمة.	تعلم مستمر عبر وسائل متنوعة: دورات عبر الإنترنت، التعلم الذاتي، والتدريب الخارجي.
تقييم الأداء	مراجعات أداء سنوية تركز على الأداء السابق.	تغذية راجعة مستمرة وإدارة الأداء مع تعديلات في الوقت الحقيقي.

تطوير المهارات	تطوير مهارات محددة بناءً على الأدوار الوظيفية واحتياجات المنظمة.	تطوير مهارات واسعة تشمل المهارات الشخصية، المهارات التقنية، والمهارات بين التخصصات.
التقدم المهني	ترقيات بناءً على الأقدمية والسنوات في الخدمة.	ترقيات بناءً على المهارات والإنجازات والإمكانات، مع تقدم مهني أسرع.
التوازن بين العمل والحياة	ساعات عمل ثابتة مع فصل واضح بين العمل والحياة الشخصية.	ترتيبات عمل مرنة مع ضبابية الحدود بين العمل والحياة الشخصية.
الإرشاد والشبكات	محدودة داخل المنظمة.	شبكات واسعة عبر الصناعات وإرشاد عبر الشبكات المهنية والمنصات عبر الإنترنت.
استخدام التكنولوجيا	اعتماد محدود على التكنولوجيا في إدارة الحياة المهنية.	اعتماد كبير على التكنولوجيا والأدوات الرقمية في إدارة الحياة المهنية، البحث عن وظائف، والشبكات.
بيئة العمل	بيئات عمل تقليدية مع ساعات عمل ثابتة.	العمل عن بعد، مساحات العمل المشتركة، وساعات العمل المرنة.
المرونة المهنية	تركيز أقل على المرونة والقدرة على التكيف.	تركيز قوي على بناء المرونة والقدرة على التكيف للتعامل مع التغييرات المهنية.
تأثير العولمة	تأثير محدود للعولمة على إدارة الحياة المهنية.	تأثير كبير للعولمة مع فرص وتنافس على نطاق عالمي.
التنوع والشمول	تركيز محدود على التنوع والشمول.	تركيز قوي على التنوع، الشمول، وخلق بيئات عمل عادلة.

توقعات الموظفين	توقعات بالولاء والالتزام الطويل الأمد من الموظفين.	توقعات بعمل ذو معنى، تنمية شخصية، وفرص نمو مهني.
-----------------	---	---

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على المصادر أدناه

المراجع

1. Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. Oxford University Press.
2. Baruch, Y. (2004). Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: organizational and individual perspectives. *Career Development International*, 9(1), 58-73.
3. Hall, D. T. (2002). Careers in and out of organizations. *Foundations for Organizational Science*. SAGE Publications.
4. King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 112-133.
5. McDonald, P., & Hite, L. M. (2005). Reviving the relevance of career development in human resource development. *Human Resource Development Review*, 4(4), 418-439.
6. Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542-1571.
7. De Vos, A., De Hauw, S., & Van der Heijden, B. I. (2011). Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 438-447.
8. Tams, S., & Arthur, M. B. (2010). New directions for boundaryless careers: Agency and interdependence in a changing world. *Journal of Organizational Behavior*, 31(5), 629-646.

9. Hirschi, A. (2012). Career decision making, stability, and actualization of career intentions: The case of entrepreneurial intentions. *Journal of Career Assessment*, 21(4), 555-571.
10. Inkson, K., & King, Z. (2011). Contested terrain in careers: A psychological contract model. *Human Relations*, 64(1), 37-57.
11. Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
12. Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21-30
13. Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career Management*. SAGE Publications.
14. Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
15. Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38