

الفصل الثامن : التطوير الوظيفي

1. مفهوم التطوير الوظيفي

- على مستوى الافراد : «هو الترقية الى مناصب أعلى في الخطة الوظيفية الواحدة».
- على مستوى المنظمة : «هو العملية التي يتم بموجبها المواءمة بين اعتبارات الفرد ورغباته في التقدم الوظيفي واحتياجات المنظمة المستقبلية وفرصها في النمو»

2. مسؤولية إدارة التطوير الوظيفي

مسؤولية التطوير الوظيفي والمهني للموظف هي مسؤولية مشتركة بين الموظف نفسه والمنظمة التي يعمل بها.

• مسؤولية الموظف : إذ عليه أن يبدأ خطواته الأولى باكتشاف نفسه وقدراته... ومكامن قوته وضعفه.

• مسؤولية المنظمة : من خلال الاشراف والتوجيه المباشر من الرئيس، الكتيبات والنشرات الخاصة بالتطوير المهني، ورش العمل...

3. تخطيط المسار الوظيفي

1. مرحلة التأسيس أو البداية.
2. مرحلة التقدم : التنقل من وظيفة إلى أخرى داخل المنظمة او خارجها.
3. مرحلة المحافظة على المكاسب : الحرص على الاستمرارية حينما يصل الموظف إلى أعلى المراتب.
4. مرحلة الانسحاب : وهي الفترة المباشرة التي تسبق التقاعد.

مراحل المسار الوظيفي

الانسحاب بداية من 55 سنة	حفظ المكاسب من 40 - 54 سنة	التقدم من 25 - 39 سنة	التأسيس من 22 - 24 سنة	
يشترك الآخريين تجاربه	يقوم بتكوين جيل ثاني من المساعدين	الاعتماد على الذات في تطوير العمل وتحسين القدرات	<ul style="list-style-type: none"> الحرص على اكتساب المزيد من المعرفة والمهارة في العمل الاستعداد لقبول التوجيهات 	النشاطات الوظيفية
لعب أدوار خارج مكان العمل	الاعتماد على الآخريين في اشباع الاحتياجات	الاعتماد على الذات في الحصول على المنافع	الاعتماد على الآخريين في الحصول على المنافع	المتطلبات النفسية
تأكيد الذات	احترام النفس	الانجاز والاستقلالية	الأمن الوظيفي	أهم الاحتياجات