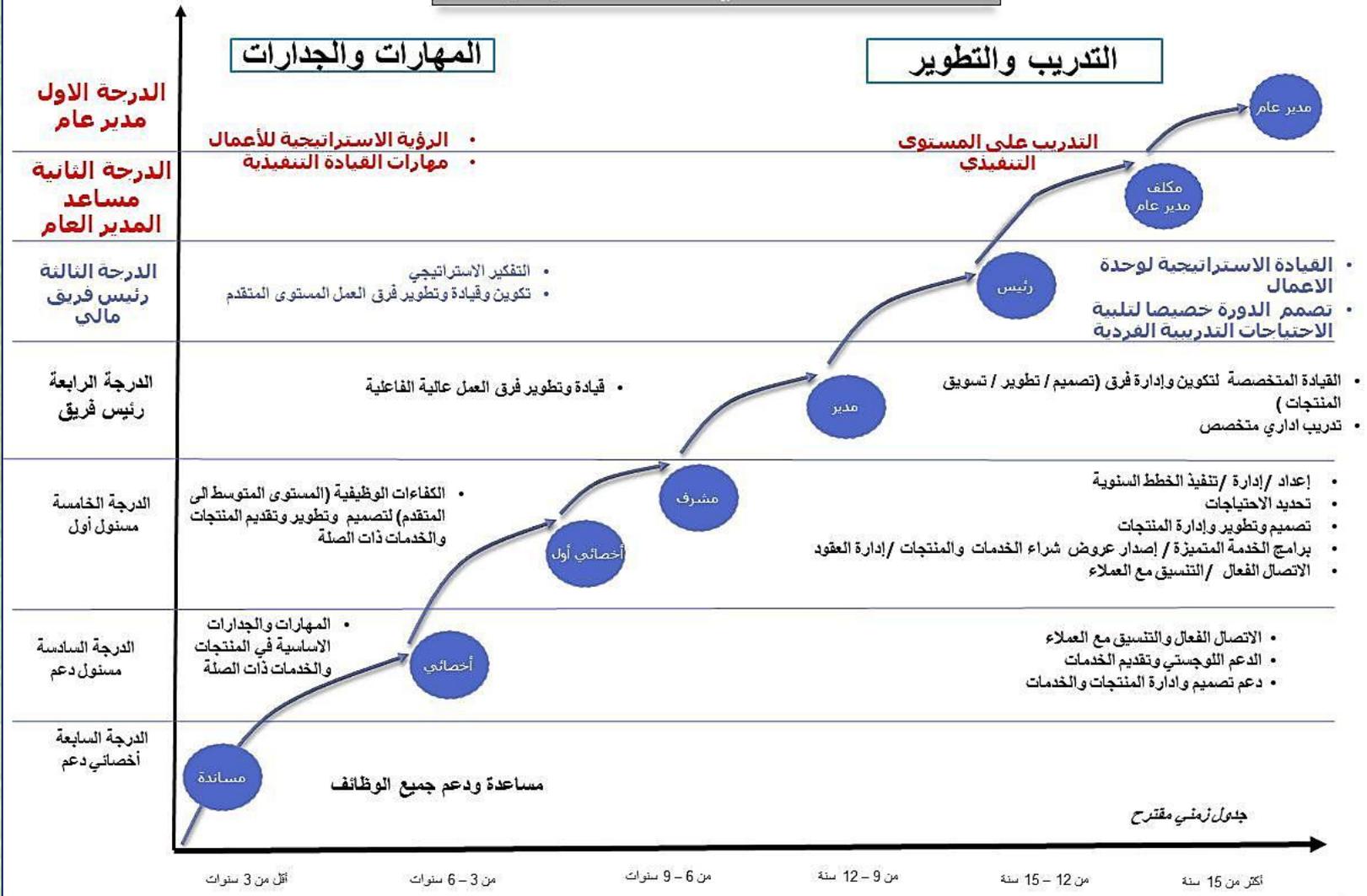


نموذج تخطيط وتنمية المسار الوظيفي

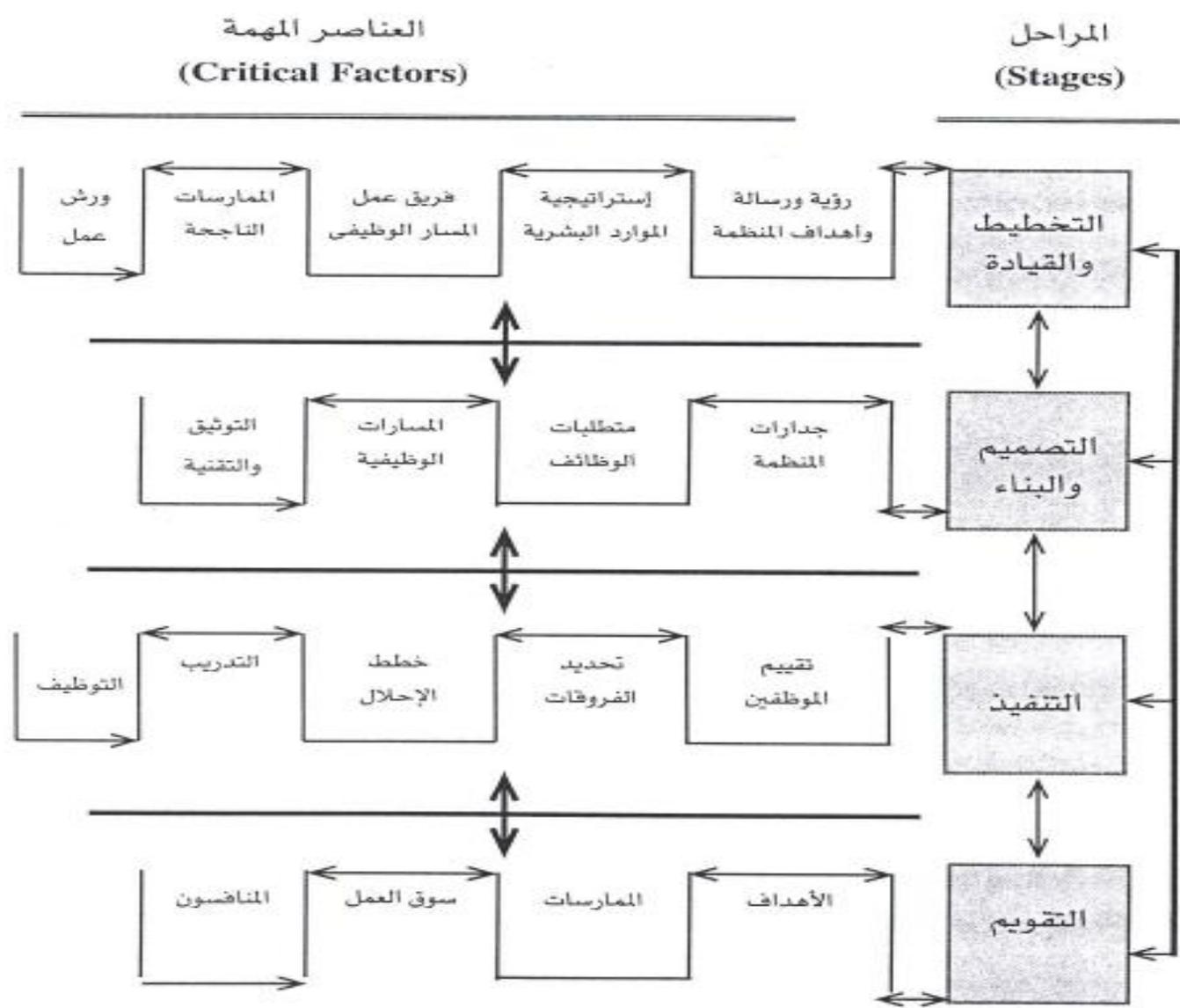
التخطيط الفردي للمسار الوظيفي	التكامل بين الفرد والوظيفة	التخطيط التنظيمي للمسار الوظيفي
<p><u>التخطيط:</u></p> <p>1- تحديد الآمال الوظيفية</p> <p>2- التعرف على الامكانيات الفردية</p> <p>3- تحديد الفرق بين 1 ، 2</p> <p>4- تحديد أسلوب معالجة الفرق</p>	<p>اكتشاف مدى التطابق بين الفرد و الوظيفة بواسطة:</p> <p>1- تقييم الأداء</p> <p>2- مختبرات المسار الوظيفي</p> <p>3- مراكز التقييم</p> <p>4- بحوث الرضا الوظيفي</p>	<p><u>الأساليب:</u></p> <p>1- رسم المسارات الوظيفية</p> <p>2- رسم خرائط الترتيب</p> <p>3- التدريب</p> <p>4- النقل والتدوير</p> <p>5- الاحتفاظ بمخزون المهارات</p> <p>6- التقاعد المبكر</p> <p>7- البحث عن وظائف أخرى</p>
<p><u>التنفيذ:</u></p> <p>1- إعداد السيرة الذاتية</p> <p>2- التدريب على المقابلات</p> <p>3- البحث عن الوظائف</p> <p>4- الحصول على الوظيفة</p>		

مسار وظيفي لوظيفة (X)





نموذج "معدى" لتخطيط وتنفيذ المسار الوظيفي





حالة تطبيقية

1. هل تمارس مؤسساتكم أنشطة تخطيط المسار الوظيفي؟
2. برنامج التطوير المهني (تأهيل)
3. برنامج التطوير الإداري (قيادة)
4. برنامج التطوير الوظيفي (مسار)