

# مسیر شغلی و جانشین پروری

مدرس: زهره بوالحسنی

# مقدمه

▶ در مطالب پیش رو سعی بر آن است که تا پاسخ مناسب و جامعی برای پرسش بسیار مهم اینکه جانشین پروری چیست؟ ارائه بدهیم. پس از آن لازم است تا اهمیت فرآیند برنامه ریزی جانشین پروری در سازمان، روش های جانشین پروری و مسیرهای شغلی و ضرورت برنامه ریزی مسیر شغلی را درک کنید تا به خوبی متوجه ضرورت آن در سیر تکاملی سازمان شوید. همچنین در ادامه به جمع بندی مباحث می پردازیم.

# جانشین پروری

▶ جانشین پروری، فرایندی برای شناسایی جانشینان آینده برای نقش‌های حیاتی سازمان است. سازمان به دنبال شناسایی کارکنانی است که در صورت ارتقا یا خروج کارمند فعلی در یک موقعیت شغلی، می‌توانند وظایف آن نقش را به عهده بگیرند. به طور معمول سازمان‌ها برنامه‌های جانشین پروری را برای ۱۲ ماه تا ۳ سال بعد برنامه‌ریزی می‌کنند تا فرد جانشین بتواند به طور جامع آموزش ببیند. برنامه جانشین پروری برای نقش‌های اجرایی، طولانی‌تر است و حداقل ۱۲ ماه بیشتر زمان برای اجرای آن صرف می‌شود.

# اهمیت برنامه‌ریزی جانشین‌پروری

جانشین‌پروری نرخ استعفای کارمندان را کاهش می‌دهد و سازمان را قادر می‌سازد که تحت تأثیر استعفای کارمندان قرار نگیرد و بتواند بدون ایجاد وقفه، به فعالیتهای خود ادامه دهد. سازمان در حین دستیابی به اهداف تیمی خود، استعدادهای سازمانی‌اش را نیز حفظ می‌کند.

# مراحل کلیدی در برنامه‌ریزی جانشین پروری

مرحله ۱: یک طرح ایجاد کنید.

مرحله ۲: نام تمامی جانشینان بالقوه را یادداشت کنید.

مرحله ۳: به جانشینان اطلاع دهید.

مرحله ۴: یک استراتژی برنامه‌ریزی جانشین پروری ایجاد کنید.

مرحله ۵: دوره‌ی آزمایشی برگزار کنید.

مرحله ۶: شکاف‌های استخدام را پر کنید.

مرحله ۷: انتقال را اجرا کنید.

# روش های جانشین پرووری

۱- روش ستاره هفت پر

۲- روش کانال

۳- روش تیم تسریع

۴- روش مشترک المنافع

# مسیر شغلی

شاید ساده‌ترین تعریف مسیر شغلی این باشد که بگوییم: مسیر

شغلی یعنی زندگی‌نامه شغلی یک فرد. به این معنا که هر فرد در

طول زندگی خود کدام جایگاه‌های شغلی را کسب می‌کند.

# برنامه ریزی مسیر شغلی

۱- دوره کشف استعدادهاى شغلى Exploration محدوده سنى ۲۱-۲۵ : کشف علايق ، توسعه مهارتها ، تعيين انتظارات .

۲. دوره کارآموزی، تجربه و یادگیری Establishment محدوده سنى ۲۵-۳۵ سال

۳. دوره رشد و پیشرفت Mid-career محدوده سنى ۳۵-۴۵ سال

۴. دوره اوج کارى Late-career محدوده سنى ۴۵-۵۵ سال

۵. دوره بازنشستگی decline محدوده سنى ۵۵-۶۵ سال



# اشتباهات متداول در انتخاب مسیر شغلی

- ۱- عدم شناخت خود. ۲- از این شاخه به آن شاخه پریدن. ۳- اطاعت بی چون و چرا از دیگران.
- ۴- داشتن معیارهای شغلی اشتباه. ۵- جزئیات برنامه‌ریزی شغلی را نادیده می‌گیرید. ۶-
- دست کم گرفتن خود. ۷- معنادار بودن شغل

# معنادار کردن شغل

- افسانه سیزیف

- چه چیزی یک شغل را معنا دار می کند؟

۱- قدرت اختیار و تصمیم‌گیری داشتن. ۲- خطی نبودن: دست و پنجه نرم کردن با چالش‌ها.

۳- ارتباط مستقیم بین تلاش و پاداش

# جمع بندی

نتایج مطالعات نشان داد که مدیریت مسیر شغلی و فرهنگ مربی گری با  
جانشین پروری رابطه ای مستقیم و معنادار داشته و با حضور فرهنگ مربی گری  
رابطه بین مدیریت مسیر شغلی و جانشین پروری تقویت می شود.