

- البحث عن الوظائف الأخرى بعد التقاعد.

وخير مثال على ذلك الأفراد الذين تركوا العمل بالخدمة العسكرية أو وزارة الداخلية فهم يحاولون الالتحاق بعمل مدني طبقاً لخبراتهم. ومن هنا تبدأ دورة جديدة مع الأعمال والمهن الجدية من مرحلة الاستكشاف للعمل الجديد ثم التأسيس.

أهمية إستراتيجية تطوير المسار الوظيفي:

إن وجود إستراتيجية طويلة المدى لتطوير المسارات الوظيفية للأفراد يؤدي إلى تحقيق الفاعلية داخل المنظمة للموارد البشرية. وهناك نقاط عدة ذات أهمية بالغة يمكن تحقيقها من خلال إستراتيجية فعالة لتنمية المسار الوظيفي ومنها (عامر، ٢٠١١: ١٧٠-١٧١):

١. التميز المهاري: فوجود إستراتيجية جيدة يضمن توفير الكفاءات المميزة في المستقبل، لذلك فالمتطلبات والحاجات المتغيرة للأفراد في المدى القصير والمتوسط يجب تحديدها بدقة في بداية تصميم الخطة الإستراتيجية طويلة المدى، عندئذ لا بد من مساعدة العاملين في تحديد حاجاتهم المستقبلية وطموحاتهم الشخصية داخل المنظمة لضمان توفير الكفاءات المناسبة لمواجهة الاحتياجات المتغيرة من العمالة مستقبلاً.

٢. زيادة قدرة المنظمة في استقطاب العمالة والحفاظ عليها: العمالة المؤهلة والمهارات والخبرات العالية تتسم بالندرة. وتزداد المنافسة بين المنظمات وبعضها البعض لجذب هذه المهارات والخبرات، ومن الطبيعي أن يفضل الأفراد الالتحاق بالمنظمات التي تؤكد اهتمامها بتحقيق طموحات العاملين بها وضمان مستقبلهم الوظيفي. هذا بالنسبة لمن لديهم الرغبة في الالتحاق بالمنظمة. أما بالنسبة للذين يعملون داخل المنظمة بالفعل فوجود إستراتيجية التطوير يزيد من الولاء والانتماء واستقرار العمل فيها.