



---

---

## **Chapter 9**

### **Career Development**

التطوير الوظيفي

---

---



# Introduction

---

- traditionally, career development programs helped employees advance within the organization
  - today, each individual must take responsibility for managing their career
- تقليدياً، ساعدت برامج التطوير الوظيفي الموظفين على التقدم داخل المنظمة

اليوم، يجب على كل فرد تحمل المسؤولية عن إدارة حياتهم المهنية

**Some helpful career development sites:**

بعض مواقع التطوير الوظيفي المفيدة:

<http://managementhelp.org/career/career.htm>

[http://associationdatabase.com/aws/NCDA/pt/sp/home\\_page](http://associationdatabase.com/aws/NCDA/pt/sp/home_page)

---

# Introduction

---

- organizations now focus on matching the *career needs* of employees with the *requirements of the organization*
- while many organizations still invest in their employees, they don't offer career security and they can't meet the needs of everyone in a diverse workforce

تركز المنظمات الآن على مطابقة الاحتياجات المهنية للموظفين مع متطلبات المنظمة

في حين أن العديد من المنظمات لا تزال تستثمر في موظفيها، فإنها لا توفر الأمن الوظيفي وأنها لا يمكن أن تلبى احتياجات الجميع في قوة عاملة متنوعة

---

# What is a Career? ما هي مهنة؟

---

A career

- is a pattern of work-related experiences that span the course of a person's life
- reflects any work, paid or unpaid
- is a broad definition helpful in today's work environment where employees and organizations have diverse needs

وظيفة

هو نمط من التجارب ذات الصلة بالعمل التي تمتد على مسار حياة الشخص  
أي عمل يدفع أو غير مدفوع الأجر  
هو تعريف واسع مفيد في بيئة العمل اليوم حيث الموظفين والمنظمات لديها احتياجات  
متنوعة

---

# What is a Career?

---

- *organizational career planning* develops career ladders, tracks careers, and provides opportunities for development
- *individual career development* helps employees identify their goals and the steps to achieve them

والتخطيط الوظيفي الوظيفي تطوير السلالم المهنية، والمسارات وظائف،  
ويوفر فرصا للتنمية

التطوير الوظيفي الفردي يساعد الموظفين على تحديد أهدافهم والخطوات  
لتحقيقها

---

# What is a Career?

---

- *career development* looks at the long-term career effectiveness and success of employees
- *employee training and development* focuses on performance in the immediate or intermediate time frames

التطور الوظيفي ينظر إلى الفعالية المهنية على المدى الطويل ونجاح الموظفين

يركز تدريب وتطوير الموظفين على الأداء في الأطر الزمنية الفورية أو المتوسطة

---

# What is a Career?

Career development adds value to the company. It

1. ensures needed talent will be available
2. improves the organization's ability to attract and retain talented employees
3. ensures that minorities and women get opportunities for growth and development.

New legislation:

[http://en.wikipedia.org/wiki/Lilly\\_Ledbetter\\_Fair\\_Pay\\_Act\\_of\\_2009](http://en.wikipedia.org/wiki/Lilly_Ledbetter_Fair_Pay_Act_of_2009)

4. reduces employee frustration
5. enhances cultural diversity
6. promotes organizational goodwill

التطوير الوظيفي يضيف قيمة ل  
الشركة. هذا

1. يضمن المواهب اللازمة ستكون متاحة
2. يحسن قدرة المنظمة على جذب الموظفين الموهوبين والاحتفاظ بهم
- 3- يكفل حصول الأقليات والنساء على فرص للنمو والتنمية. التشريع الجديد:

[http://en.wikipedia.org/wiki/Lilly\\_Ledbetter\\_Fair\\_Pay\\_Act\\_of\\_2009](http://en.wikipedia.org/wiki/Lilly_Ledbetter_Fair_Pay_Act_of_2009)

4. يقلل الإحباط الموظف
- 5- يعزز التنوع الثقافي
6. يعزز حسن النية التنظيمية

# What is a Career?

- individuals' *external* career success is measured by criteria such as:

progression up the hierarchy  
type of occupation  
long-term commitment  
income

- *internal* career success is measured by the meaningfulness of one's work and achievement of personal life goals

يقاس النجاح المهني الخارجي للأفراد  
بمعايير مثل:

تقدم التسلسل الهرمي  
نوع المهنة  
التزام طويل الامد  
الإيرادات

ويقاس النجاح الوظيفي الداخلي من خلال  
معنى عمل المرء وتحقيق أهداف الحياة  
الشخصية

*the external/internal distinction important to the manager who  
wants to motivate employees*

*التمييز الخارجي / الداخلي المهم للمدير الذي يريد تحفيز الموظفين*



# What is a Career?

- effective *coaches* give guidance through direction, advice, criticism, and suggestion in an attempt to aid the employee's growth
  - *mentors* are typically senior-level employees who provide a support system for junior employees by offering insight into:
    - how the organization operates, helping expand the junior employee's professional network,
    - assisting in setting career development goals, and
    - providing feedback when necessary
- والمدرّبين الفعّالين يعطي التوجيه من خلال التوجيه والمشورة والنقد، واقتراح في محاولة لمساعدة نمو الموظف والموجهين عادة من كبار الموظفين الذين يوفرّون نظام الدعم للموظفين المبتدئين من خلال تقديم نظرة ثاقبة: كيف تعمل المنظمة، مما يساعد على توسيع الشبكة المهنية الموظف المبتدئ، والمساعدة في وضع أهداف التطوير الوظيفي، و توفير التغذية المرتدة عند الضرورة

# What is a Career?

- disadvantages of coaching/mentoring include:
  - a tendency to perpetuate current styles and practices
  - reliance on the coach's ability to be a good teacher
- considerations for organizations:
  - coaching between employees who do not have a reporting relationship
  - ways to effectively implement cross-gender mentoring

عيوب التدريب / التوجيه ما يلي:  
وهو ميل إلى إدامة الأنماط والممارسات الحالية  
الاعتماد على قدرة المدرب على أن يكون معلما  
جيذا

اعتبارات للمنظمات:  
التدريب بين الموظفين الذين ليس لديهم علاقة  
الإبلاغ  
سبل التنفيذ الفعال للتوجيه بين الجنسين

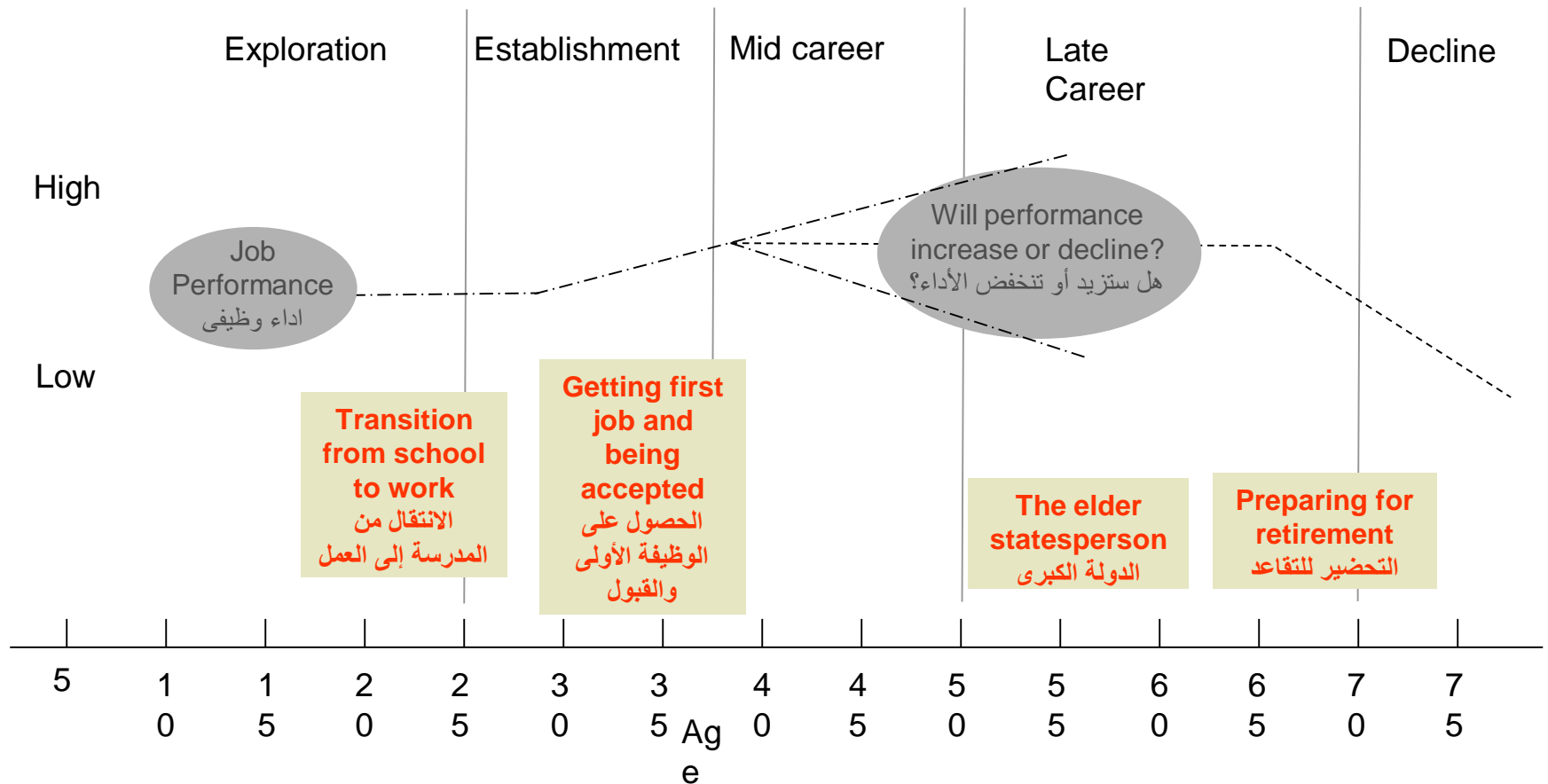
*For tips on obtaining a successful mentor/mentee relationships see*

*للحصول على نصائح حول الحصول على علاقة ناجحة / معلمه انظر*

<http://www.washington.edu/admin/hr/roles/ee/careerdev/mentoring/relationshipkeys.html>

# Traditional Career Stages

## مراحل المهنة التقليدية



# Traditional Career Stages

## Exploration

### استكشاف

➤ includes school and early work experiences, such as internships.

وتشمل خبرات المدرسة والعمل المبكر،  
مثل التدريب.

➤ involves:

- trying out different fields
- discovering likes and dislikes
- forming attitudes toward work and social relationship patterns

يتضمن:

محاولة الخروج حقول مختلفة  
اكتشاف يحب ويكره  
وتشكيل المواقف تجاه العمل وأنماط  
العلاقة الاجتماعية

*this stage is least relevant to HRM because it occurs prior to employment*

وهذه المرحلة هي الأقل صلة بإدارة الموارد البشرية لأنها تحدث قبل التوظيف

# Traditional Career Stages

---

## Establishment

مؤسسة

➤ includes:

- searching for work
- getting first job
- getting evidence of “success” or “failure”

➤ takes time and energy to find a “niche” and to “make your mark”

يشمل:

البحث عن عمل  
الحصول على وظيفة الأولى  
الحصول على أدلة على “النجاح” أو  
“الفشل”

يستغرق وقتا طويلا والطاقة للعثور على  
“المتخصصة” و  
“جعل العلامة الخاصة بك”

# Traditional Career Stages

mid-career

المرحلة  
المتوسطة من  
الحياة المهنية

- challenged to remain productive at work

تحدى البقاء منتجا في العمل

- employee may:

يجوز للموظف:

تستمر في النمو

الهضبة (البقاء المختصة ولكن ليس طموحا)

تدهور

- continue to grow
- plateau (stay competent but not ambitious)
- deteriorate

# Traditional Career Stages

---

late career

أواخر حياته  
المهنية

- successful “elder states persons” can enjoy being respected for their judgment. Good resource for teaching others

يمكن أن يتمتع "أشخاص الدول الأكبر سنا" الناجحين بالاحترام لحكمهم. مورد جيد لتعليم الآخرين

- those who have declined may experience job insecurity

فإن أولئك الذين رفضوا قد يعانون من انعدام الأمن الوظيفي

- *plateauing* is expected; life off the job increases in importance

ومن المتوقع هضبة. الحياة من الزيادات في الوظيفة في الأهمية

---

# Traditional Career Stages

Decline

انخفاض

- may be most difficult for those who were most successful at earlier stages
- today's longer life spans and legal protections for older workers open the possibility for continued work contributions, either paid or volunteer

قد يكون أكثر صعوبة بالنسبة لأولئك الذين كانوا الأكثر نجاحا في المراحل الأولى

فإن فترات الحياة الطويلة والحماية القانونية للعمال المسنين تتيح إمكانية مواصلة مساهمات العمل، سواء المدفوعة أو المتطوعين



# Career Choices and Preferences

## الخيارات الوظيفية والتفضيلات

Good career choice outcomes provide a positive self-concept and the opportunity to do work that we value.

Models to help you match your skills to careers:

توفر نتائج اختيار المهنة الجيدة مفهوما ذاتيا إيجابيا وفرصة للقيام بالعمل الذي نقدره.  
نماذج لمساعدتك على مطابقة المهارات الخاصة بك إلى وظائف:

Holland  
Vocational  
Preferences  
هولندا التفضيلات  
المهنية

Schein  
Anchors  
شين المراسي

Myers Briggs  
Typologies  
مايرز بريغز  
الأنماط

*Also try the classic work "What Color is Your Parachute?" for career advice and a wealth of information:*

أيضا محاولة العمل الكلاسيكي "ما هو اللون المظلة الخاصة بك؟" للحصول على المشورة المهنية وثروة من المعلومات:

<http://www.jobhuntersbible.com/>

# Career Choices and Preferences

## Holland Vocational Preferences

- three major components
  1. people have varying occupational preferences
  2. if you think your work is important, you will be a more productive employee
  3. you will have more in common with people who have similar interests

ثلاثة مكونات رئيسية

1. الناس لديهم تفضيلات مهنية متفاوتة

2. إذا كنت تعتقد أن عملك مهم، فستكون موظفا أكثر إنتاجية

3. سيكون لديك أكثر شيوعا مع الناس الذين لديهم مصالح مماثلة

# Career Choices and Preferences

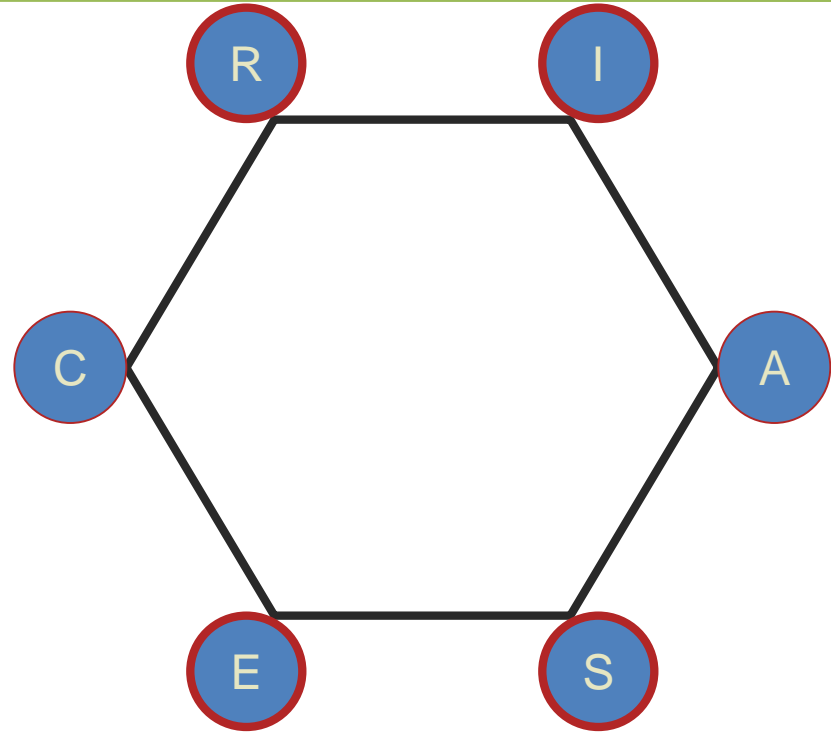
## Holland Vocational Preferences

Model identifies six vocational themes

1. Realistic
2. Investigative
3. Artistic
4. Social
5. Enterprising
6. Conventional

يحدد النموذج  
ستة موضوعات  
مهنية

1. واقعية
2. التحقيق
3. الفنية
- 4 - اجتماعية
5. المغامرة
6. التقليدية



Letters connected by the line indicate reinforcing themes; letters not connected represent opposing themes.

وتشير الرسائل المرتبطة بالخط إلى موضوعات تعزيز؛  
تمثل الرسائل غير المتصلة موضوعات متعارضة.

# Career Choices and Preferences

## Holland Vocational Preferences

- preferences can be matched to work environments
- example: social-enterprising-conventional preference structure matches career ladder in large bureaucracy

تفضيلات يمكن أن تكون مطابقة لبيئات العمل

على سبيل المثال: هيكل التفضيل الاجتماعي-مغامر التقليدية يتفق سلم  
الوظيفي في البيروقراطية الكبيرة

# Career Choices and Preferences

## Schein Anchors

- personal value clusters determine what is important to individuals

1. technical-functional competence
2. managerial competence
3. security-stability
4. creativity
5. autonomy-independence

- success of person-job match determines individual's fit with the job

تحدد مجموعات القيم الشخصية ما هو مهم للأفراد

1. الكفاءة الفنية والوظيفية
2. الكفاءة الإدارية
3. الأمن والاستقرار
4. الإبداع
5. الاستقلال الذاتي

نجاح الشخص-مباراة العمل يحدد الفرد تناسب مع هذه المهمة

# Career Choices and Preferences

## Myers Briggs Typologies

- These four personality dimensions –
  1. extraversion-introversion
  2. sensing-intuitive
  3. thinking-feeling
  4. judging-perceiving-- identify 16 personality types.
- managers find knowing personality types useful in understanding how workers interact
- job characteristics can be matched to individual preferences

- هذه الأبعاد الشخصية الأربعة -
1. الانبساط الانطواء
  2. الاستشعار عن بديهية
  3. التفكير الشعور
  4. الحكم - إدراك
- تحديد 16 أنواع الشخصية.

يجد المدراء معرفة أنواع شخصية مفيدة  
في فهم كيفية تفاعل العمال

يمكن أن تكون مطابقة خصائص الوظيفة  
لتفضيلات الفردية

# Enhancing Your Career

## تعزيز حياتك المهنية

You are ultimately responsible for your own career.  
أنت المسؤول في نهاية المطاف عن حياتك المهنية الخاصة.





# True or False?

---

1. Your employer is ultimately responsible for your career path.

False!

2. A career is a pattern of work-related experiences that span the course of a person's life.

True!

3. Career development looks at the short career effectiveness and success of employees.

False!

4. Establishment is the first traditional career stage.

False!

5. The Holland Vocational Model identifies six vocational themes.

True!

6. The Myers-Briggs Typologies (four dimensions that identify 16 personality types) help match job characteristics to individual preferences.

True!

---



# صحيحة أو خاطئة؟

1. صاحب العمل هو المسؤول في نهاية المطاف عن مسار حياتك المهنية.  
خاطئة!
2. مهنة هو نمط من الخبرات المتعلقة بالعمل التي تمتد على مسار حياة الشخص.  
صحيح!
3. التطور الوظيفي ينظر في فعالية الوظيفي قصيرة ونجاح الموظفين.  
خاطئة!
4. المؤسسة هي المرحلة المهنية التقليدية الأولى.  
خاطئة!
- 5 - ويحدد النموذج المهني في هولندا ستة مواضيع مهنية.  
صحيح!
6. إن أنماط مايرز بريغز (أربعة أبعاد تحدد 16 نوعا من الشخصية) تساعد على مطابقة خصائص الوظائف مع التفضيلات الفردية.  
صحيح!