مفهوم الاستقرار الوظيفي

◄الاستقرار الوظيفي يعني قدراً جيداً من (توافر الكفاية اللازمة لسير العمل والثبات، والأمان). للمؤسسة وللعاملين بها بما يضمن سلامة سير العمل بالمؤسسة وعدم تعرضه للتقلبات أو الهزات المختلفة.

خاصة في ظل العالم الجديد دائم التغير والتحديث والذي يتطلب قدراً كبيراً من الانفتاح والتواصل والمرونة لتقبل واستيعاب كلّ جديد في مجال التخصص الذي تعمل به المؤسسة في (متغيرات البيئة الخارجية والمنافسين وحركة الابتكارات المستمرة والتحديات والمشاكل المتعاقبة).►

الاستقرار الوظيفي

للمؤسسة

للأفراد العاملين بها

1- توافر القدرة المستمرة لإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة على توفير كلّ ما تحتاجه المؤسسة من العناصر البشرية بالعدد والمواصفات وفي الوقت المطلوب.

2- التخطيط والإعداد المستقبلي الجيد لتوفير الاحتياجات المستقبلية للمؤسسة من العناصر البشرية.

3- عدم وجود وظائف شاغرة ومطلوبة بالمؤسسة.

4- عدم وجود عمالة إضافية زائدة عن حاجة العمل.

5- توافر الردفاء المناسبين لكافة مواقع العمل بالمؤسسة، والتأمين الذاتي لاحتياجات المؤسسة من التخصصات المختلفة في حالة خروج أحد أو بعض الموظفين للأسباب المختلفة.

6- قدرة إدارة الموارد البشرية على الاتصال والتواصل والتفاعل المستمر في سوق العمل.

7- قدرة ومرونة الموارد البشرية على استيعاب المتغيرات والتحديثات المستمرة في الوظائف الجديدة المطلوبة، والمواصفات الفنية المطلوبة فيها.

8- قدرة الموارد البشرية على استيعاب وتوفير البرامج التدريبية الجديدة.

9- قدرة الموارد البشرية على مواكبة التحديثات الفنية الجديدة في التخصص المهني الذي تعمل به المؤسسة.

10- سلامة البيئة الداخلية للعمل وسيادة روح الحب والتعاون والتكامل بين العاملين (روح فريق العمل الناجح).

11- ارتفاع مستوى انتماء العاملين نحو المؤسسة واستعدادهم للبذل والعطاء المستمر ومواجهة التحديات التي تواجه المؤسسة.

1- ثبات واستقرار مستوى أداء الفرد في العمل.

2- الاستعداد النفسي والعقلي والمهاري للفرد للتعلم والنمو والترقي المستمر.

3- ارتفاع مستوى الطموح لدى الفرد.

4- قابلية وتفاعل الفرد مع برامج التدريب والتأهيل التي تقدمها المؤسسة وظهور ذلك على ارتفاع مستوى أداؤه في العمل.

5- إحساس العامل بالانتماء للمؤسسة والتمتع بمستوى جيد من الرضا الوظيفي.

6- العلاقة الجيدة بين الفرد ورؤسائه في العمل.

7- تمتع الفرد بمستوى جيّد من الاستقرار النفسي والاقتصادي والاجتماعي نتيجة عمله بالمؤسسة.

8- إحساس الموظف بتقدير المؤسسة لعمله وحرصها عليه وعلى بقائه بالمؤسسة.

* خبير تطوير إداري وتنمية بشرية

المصدر: كتاب دليل إدارة الموارد البشرية