

الفصل الثالث: تخطيط وتنمية المسار المهني على مستوى الفرد

يمر الفرد خلال حياته المهنية بمراحل متعددة ومتلاحقة، تبدأ مع بداية عمله في المنظمة والتحاقه بأول وظيفة، وتنتهي بإحالاته على التقاعد. ويطلق على هذه المراحل ما يسمى بـ"دورة الحياة المهنية". تعتبر هذه الدورة ذات علاقة مباشرة بتخطيط المسار المهني، حيث يقوم هذا التخطيط على أساس الدراية بمراحل هذه الدورة، وكذا طبيعة التحديات التي تواجه الأفراد وطموحاتهم في كل مرحلة من هذه المراحل.

أولاً. مراحل إدارة المسار المهني على مستوى الفرد

يقع على عاتق الفرد تحديد قدراته وطموحاته ووضع خطة لتحقيق ذلك. ضمن ما يعرف بتخطيط المسار المهني، وتتطلب هذه العملية القيام بعدة خطوات، هي:

- المرحلة الأولى: التبصر بالأمال المستقبلية

يجب على الفرد أن يسأل نفسه عن طبيعة العمل أو المستقبل المهني الذي يطمح إليه، انطلاقاً من هذا التساؤل تتحدد الأعمال أو الوظائف التي يرغب في القيام بها. وعلى ضوء ذلك، تتحدد الإمكانيات المطلوبة ودرجات التعلم والخبرة والمهارة الوظيفية والشخصية، وأي قدرات أو مهارات أخرى مطلوبة لتحقيق الآمال المستقبلية.

- المرحلة الثانية: التعرف على القدرات والمهارات الحالية

على الفرد أن يراجع نفسه ويحاول معرفة الإمكانيات والقدرات والمهارات المتوفرة لديه، وعلى ضوء ذلك، تتحدد لديه درجة التعلم والخبرة والمهارة الوظيفية والشخصية الحالية، وأي قدرات ومهارات أخرى حالية ذات صلة بتحقيق الآمال المستقبلية.

- المرحلة الثالثة: تحديد الفرق بين المرحلة الأولى والثانية

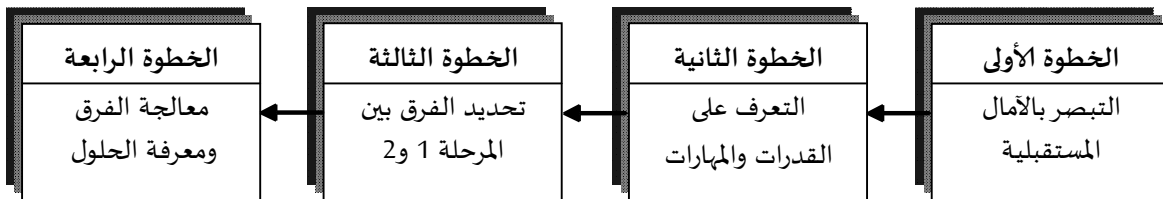
في هذه الخطوة يصل الفرد إلى مقارنة المرحلة الأولى بالثانية، بهدف تحديد الفرق بين الآمال المستقبلية والقدرات الحالية، والعمل على معالجة الفرق في المرحلة القادمة.

- المرحلة الرابعة: معالجة الفرق ومعرفة الحلول

يتم معالجة الفرق من خلال الالتحاق بدورات تكوينية، حيث يحدد الفرد خطوات ذلك زمنياً، كما يحدد مكان وتكلفة برنامج التكوين. وتمس معالجة الفرق مجالات كثيرة، مثل التعليم والخبرة والمهارات المتعلقة بالطباعة والكمبيوتر، والمهارات الشخصية في التعامل مع الآخرين.

يمكن توضيح هذه المراحل من خلال المخطط التالي:

الشكل رقم (05): مراحل إدارة المسار المهني الفردي



وهناك من يرى أن تخطيط المسار المهني مسؤولية الفرد، حيث يقع على عاتقه القيام بالأنشطة الآتية:

- تقييم الذات: يحاول الفرد تحديد إمكاناته وقدراته وظروف العمل المفضلة لديه، والتعرف على ذاته، وتحديد نقاط القوة والضعف.

- تحديد الفرص الوظيفية: يقوم الفرد بدراسة الفرص الوظيفية المتاحة داخل المنظمة أو في سوق العمل.
- تحديد الفرد لأهدافه الوظيفية: بعد تقييم الفرد لذاته ودراسة الفرص الوظيفية يستطيع الفرد أن يحدد أهدافه القصيرة والمتوسطة والطويلة الأجل (الأهداف التي يمكن تحقيقها هي التي تتلائم مع قدرات الفرد وإمكاناته الحالية والمتوقعة).
- إعداد الخطة المستقبلية: يجب على الفرد التخطيط للخبرات التي يمكن اكتسابها والأنشطة المفيدة خارج العمل، ثم يخطط بعد ذلك لمشروعات التنمية والتطوير طويلة الأجل.
- تنفيذ الخطة: حتى يستطيع الفرد تنفيذ وتحقيق خطته، يجب على المنظمة تقديم الدعم. ومن الإجراءات التي يمكن اتخاذها لتنفيذ الخطط الفردية: التنقلات المؤقتة، التكوين أثناء العمل وخارجه، إحداث تعديلات هيكلية لفتح مجالات الترقية.

ثانيا: دورة الحياة المهنية للعاملين

يتفق الباحثون على وجود أربعة مراحل متميزة يمر بها الفرد في حياته المهنية، وهي:

1. مرحلة الاستكشاف

تعتبر هذه المرحلة من المراحل التمهيدية والاستكشافية، يحاول الفرد من خلالها تحديد نوعية الوظائف والأعمال التي تتوافق مع اهتماماته ورغباته وطموحاته، ويضع في الاعتبار اهتماماته الشخصية، القيم الذاتية، تفضيلات العمل. ويبدأ في تجميع المعلومات عن طبيعة الوظائف ونوعيات العمل من الزملاء والأصدقاء وأفراد الأسرة وحتى من وسائل الإعلام، ثم يحاول اكتساب المعارف والمهارات المطلوبة للالتحاق بهذه النوعية من الأعمال والوظائف.

كما يحاول الفرد في هذه المرحلة التوفيق بين حاجاته وقدراته وبين متطلبات المنظمة، وغالبا ما يحتاج الفرد لمن يساعده على التأقلم مع الوظيفة. كما يحتاج إلى الشعور بالأمان الوظيفي، فغالبا ما يتعرض لنوع من عدم الاستقرار. كما يصعب عليه أداء العمل دون مساعدة الآخرين، لذا يتوقع أن يكون رئيسه صديقا ومستشارا له، يوجهه ويساعده عند حدوث مشكلة ما. في نهاية هذه المرحلة يتمكن الفرد من اكتساب المهارات والخبرات وتكوين الاتجاهات المطلوبة نحو العمل والعاملين معه. وتعتمد هذه المرحلة على ركيزتين أساسيتين هما: وضع الأساس والنجاح في المسار المهني. يرى البعض أن هذه المرحلة تمتد من 15 إلى 25 سنة.

2. مرحلة التأسيس

بانتهاء المرحلة الأولى، يكون الفرد قد اكتسب مهارات ومعارف متنوعة، ورسم مساره في ضوء إمكانياته التي حددت في المرحلة السابقة، وفي هذه المرحلة يوضع الفرد على بداية مساره المهني الذي سيكمل من خلاله حياته المستقبلية، ويتعرف على الوظائف التي سيندرج فيها وينتقل إليها خلال مسيرته المهنية. أحيانا قد لا ينجح الفرد في الوصول إلى الوظيفة المناسبة الأمر الذي يدفعه إلى البحث في منظمات أخرى، وغالبا ما ينجح الفرد في بداية هذه المرحلة في إيجاد المجال الوظيفي المناسب.

يهتم الفرد خلال هذه المرحلة بتطوير قدراته ومهاراته، واكتساب الخبرة ومشاركة الآخرين للإلمام بالعمل، ليزداد الفرد قيمة تنظيمية تجعله أكثر أمانا واستقرارا في العمل. كما يتحمل قدر كبير من المسؤولية ويهتم بإبراز

دوره ومساهمته في نجاح المنظمة، وكلما شعر الفرد بأهميته ومساهمته في العمل، كلما التزم بالعمل أكثر لتحقيق أهداف المنظمة وأهدافه الفردية.

يتراوح سن الفرد بين 30 و45 سنة، ويرى البعض أن هذه المرحلة تشمل ثلاث مراحل جزئية هي:

- مرحلة التجريب: يحدد الفرد في هذه الفترة ما إذا كان المجال الذي اختاره يتناسب مع إمكانياته واهتماماته أم لا، فإذا وجده غير مناسب قد يحاول تغييره.

- مرحلة الاستقرار والنمو: يبدأ الفرد في الاهتمام بتخطيط مساره وما يتطلبه من مهارات وخبرات. كما يبدأ في تحدي الوظيفة التي اختارها وينمي قدراته في مجال تخصصه.

- مرحلة الأزمة: تسمى بأزمة منتصف العمر المهني، وغالباً ما يقوم الفرد في هذه المرحلة بإعادة تقييم تقدمه المهني في ضوء طموحاته وأهدافه.

3. مرحلة المحافظة

يتراوح عمر الفرد في هذه الفترة ما بين 45 و60 سنة تقريباً وهي مرحلة الحفاظ على المكاسب الوظيفية التي حققها، وذلك بسبب انخفاض حركة التنقل إلى أعلى. يشعر الفرد في هذه المرحلة بالارتباط القوي بمجاله الوظيفي وبالمنظمة التي يعمل بها، ويصبح من الصعب أن يتركها للبحث عن وظيفة أخرى، وهنا يكون أمام الفرد ثلاثة مسارات مختلفة ومنفصلة تملأها هي:

- الاستمرار في المسار بنفس المستوى الذي أنهى به المرحلة السابقة، ولا يعتبر ذلك سهلاً حيث يحتاج ذلك إلى مزيد من جهد الفرد أولاً ومن المنظمة التي يعمل بها ثانياً

- الركود، أي يبدأ نهاية المسار مبكراً وربما أدى ذلك إلى فقدان وظيفته؛

- النمو والتقدم في المسار إلى أعلى، وقد يستلزم ذلك البحث عن وظيفة جديدة ذات مستوى أعلى حتى ولو خارج المنظمة.

وفي هذه المرحلة يكون الفرد قد وصل تقريباً إلى أقصى طموحاته وأشبع كل رغباته الاجتماعية وال نفسية والمالية. كما يصل إلى أقصى مهاراته ويتباطأ التطور لديه ويقل الاكتشاف وغالباً ما يدخل مرحلة من "الروتين" أو "الصيانة".

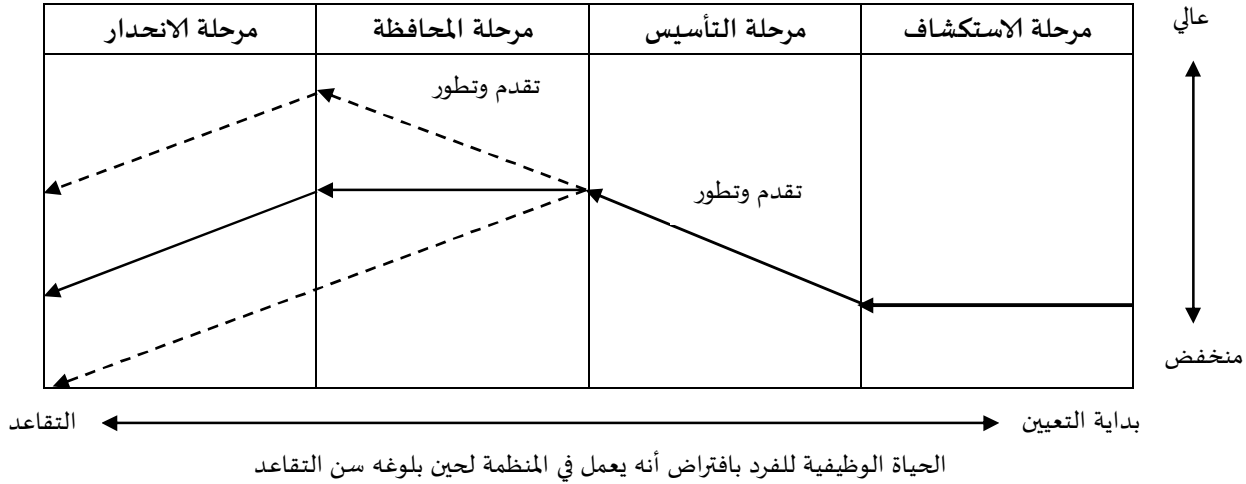
كما تتميز هذه المرحلة باحتمال ظهور ما تسمى بـ"أزمة منتصف العمر"، وذلك عندما لا يتمكن الفرد من تحقيق طموحاته الوظيفية، والتي تؤدي إلى تراجع ثقة الفرد بنفسه. كما تكثر الأزمات النفسية والصحية. في هذه المرحلة يلعب الفرد دور المدرب بسبب خبرته الوظيفية الناتجة عن سنوات العمل الطويلة، وزيادة إدراكه ووعيه بمراكز القوة والمكانة في المنظمة، وغالباً ما يتم الرجوع إليه عند وضع الأهداف وصياغة السياسات والبرامج وحل المشكلات التي تواجه المنظمة.

4. مرحلة الانحدار

تسمى هذه المرحلة بعدة مسميات، مثل مرحلة الانفصال، الانسحاب، نهاية المسار، التقاعد. يرى البعض أنها تكون بين 60 و70 سنة، وهي المرحلة التي يمضي فيها الفرد بقية حياته المهنية في آخر وظيفة وصل إليها والتي من المفروض أن تكون واقعة على نهاية مساره المهني، ويكون الفرد خلالها بانتظار وصوله إلى سن التقاعد وترك العمل بالمنظمة.

إن هذه المرحلة لا تعني عند كل الأفراد تخفيض ساعات العمل وتقليل الجهد المبذول وترك العمل، بل ربما يحافظ البعض على البقاء بالمنظمة، أين يتم الاستفادة منهم في الوظيفة الاستشارية وتقديم النصح والمشورة من خلال خبرتهم الطويلة. كما قد يلجأ آخرون لترك المنظمة وتغيير وظائفهم والعمل بمنظمات أخرى. والشكل الموالي يوضح دورة الحياة المهنية للفرد.

الشكل رقم (06): دورة الحياة المهنية للعاملين



تدل الخطوط المتقطعة بأن بعض الأفراد وبسبب ضعف إمكانياتهم وعدم تطورهم، تكون فترة المحافظة لديهم قصيرة، فتنتهي مساراتهم المهنية في مستويات إدارية دنيا أو وسطى. في حين أن آخرون وبسبب تطويرهم لذاتهم وكفاءاتهم العالية يصلون إلى مستوى إداري عالي، وتكون فترة المحافظة لديهم طويلة، حيث يكون أداؤهم في حالة تقدم وتطور مستمرين.

مما سبق نستنتج أن مراحل المسار تختلف من فرد لآخر، فبعض الأفراد يتقدمون ويتطورون باستمرار، وآخرون يحافظون على ما اكتسبوه في مرحلة التأسيس، والبعض الآخر ولضعف إمكانياتهم ينحدرون ويتراجعون بانتهاء مرحلة التأسيس. كما أن هذه المراحل لا تتشابه في جميع الوظائف ولدى كل الأفراد، ويعود الاختلاف إلى تعدد الوظائف ونوعية الأفراد.

ثالثا: محددات فعالية تسيير المسار المهني

إن التسيير الناجح للمسار المهني يقوم على الاعتبارات الآتية:

- خصائص سوق العمل: تلعب خصائص سوق العمل دورا باروا في تحديد توجهات الفرد واختياراته من بين المسارات المهنية البديلة، وبقدر توفر خصائص الوضوح والاستقرار والموضوعية في سوق العمل، يستطيع الفرد أن يخطط مساره المهني بفعالية.

- التوازن بين المعرفة النظرية والخبرة العملية: يعد غياب الخبرة العملية أو المعرفة التطبيقية المرتبطة بالوظيفة من أهم العوائق التي تقف أمام الفرد في بداية مساره المهني. لذا يستحسن أن يحرص الفرد خلال مراحل التعليم على اكتساب بعض المهارات العملية، سواء كان ذلك من خلال جهوده الشخصية، أو بالاستفادة من النظام الذي تتبعه بعض الجامعات، مثل التدريب خلال العطلة الدراسية أو الالتحاق ببعض المنظمات خلال فترة الدراسة.

- نوع ومستوى الطموح: يؤثر طموح الفرد من حيث نوع ومستوى هذا الطموح في تحديد مساره المهني. وعادة ما يؤدي الإفراط في الطموح إلى مواجهة الفرد لعدة مشكلات في مساره المهني قد تصل لأزمات حادة يترتب عليها نواتج

سلبية، لذا يجب اكتساب الفرد لسمة الواقعية من حيث تحقيق التوازن بين طموحاته ورؤيته للواقع، ومن ثم ضرورة مراجعة ما لديه من طموحات وتكييفها مع رؤيته لواقع إمكانياته والبيئة التي يتعامل معها.

- **دافعية الفرد والقدرة على تطويرها:** تتحدد فعالية تسيير المسارات المهنية بدرجة كبيرة بما لدى الفرد من دافع ذاتي للانجاز، وبما لديه من استعداد لتطوير وزيادة هذا الدافع. ويتطلب ذلك ضرورة اكتساب الفرد لمجموعة من القدرات والمهارات التي تؤهله لذلك، ومن هذه القدرات ما يتعلق بالتحديد الدقيق للأهداف، وتحديد الفرص والتحديات، والقدرة على الحوار والمناقشة والتأثير وعرض الانجازات.

- **قبول التدرج المحسوب:** من العوائق الواضحة أمام تسيير المسار المهني هو استعجال الفرد وعدم قدرته على استيعاب ظروف ومتطلبات الوظيفة الأولى. فمن الخطأ أن يعتقد الفرد أنه سيحقق كافة طموحاته أو معظمها بمجرد الالتحاق بالوظيفة، ولأول مرة، وعادة ما ينتج عن ذلك العديد من السلوكية السلبية كالإحباط والقلق وعدم الانتماء. ويستلزم ذلك ضرورة توعية الأفراد من جهة، والاهتمام ببعض الممارسات الإدارية والتنظيمية من جهة أخرى، كتلك المتعلقة بتوضيح أبعاد ومراحل المسار المهني، وما يرتبط به من منافع يحصل عليها من خلال التحاقه واستمراره بهذا المسار، وكذا المسارات المهنية البديلة بالمنظمة.

- **مستوى النضج والتوازن الذاتي:** تتوقف فعالية تسيير المسارات المهنية على مدى قدرة الفرد على التعامل مع التغيرات الجديدة التي تواجهه عند التحاقه بالوظيفة، مثل التعامل مع نظم وسياسات العمل، والتفاعل مع الرئيس والزملاء، ويستلزم ذلك توعية الفرد بأن التحاقه بالمنظمة يعني استعداده للتجاوب الفعال بما يحقق التوليفة المناسبة بين احتياجاته وأهداف المنظمة، وما يستوجبه ذلك من تنازلات لصالح الجماعة.

- **سياسات ونظم العمل:** تلعب سياسات ونظم العمل دورا كبيرا في تحديد احتمالات نجاح تسيير المسار المهني، ولا يقتصر الأمر على سياسات ونظم العمل الخاصة بالموارد البشرية من تعيين وترقية وتحفيز وغيرها، وإنما يمتد ذلك إلى سياسات ونظم العمل المتعلقة بكل أنشطة المنظمة في مجال الإنتاج، والتسويق،... الخ. وبقدر الوضوح والمرونة في هذه الأنظمة والسياسات وما توفره من فرص للإبداع والابتكار، وبقدر إدراك الأفراد لذلك، تتحدد احتمالات النجاح في المسار المهني لكل من الفرد والمنظمة على حد سواء.

- **النظرة المستقبلية:** عادة ما يؤدي عدم قدرة الفرد على تصور مستقبله المهني وما يرتبط به من مسؤوليات ومزايا وأعباء ومنافع، إلى عدم القدرة على التخطيط الفعال للمسار المهني، ويعمق هذا الاتجاه عادة غياب الارتباط بين الانجازات وبين فرص التقدم والنمو المرتبط بها. ويستلزم ذلك أن يتم تطوير نظم الاختيار والتعيين وتقارير الكفاءة والترقية والتدريب وغيرها، بصورة تحقق الترابط بين ما يحصل عليه الفرد من مزايا وفرص للتقدم والترقي، وبين ما يقدمه من انجازات في مساره المهني.

- **الموقف البيئي العام:** إن تصورات الفرد عن الوضع الحالي والمستقبلي لمتغيرات البيئة السياسية والاجتماعية والتشريعية والثقافية والاقتصادية، لها تأثير واضح على رؤيته واختياراته من بين المسارات المهنية البديلة، وبقدر قدرة الفرد على الإدراك الموضوعي لهذه المتغيرات، بقدر إمكانية التخطيط الفعال للمسار المهني.

رابعاً: معوقات تخطيط المسار المهني للعاملين

هناك العديد من الأسباب التي تحكم نجاح أو فشل الفرد في المراحل المختلفة من مساره المهني، ويمكن تقسيم هذه الأسباب إلى أسباب مرتبطة ببداية المسار ومنتصف المسار ونهاية المسار.

1. المعوقات المرتبطة ببداية المسار المهني

- يقصد بداية المسار دخول الفرد للمنظمة وشغله لأول وظيفة له، وتعرضه لأول خبرات وتجارب وظيفية، حيث يقابل الفرد مجموعة من الصعوبات والمشاكل، تتمثل في:
- زيادة الطموح وعدم واقعيته: في بداية المسار المهني يكون لدى الفرد مجموعة من الأحلام التي يأمل في تحقيقها، وقد يفشل في تحقيق تلك الطموحات رغم ما لديه من إمكانيات، وذلك بسبب زيادة طموحه وعدم واقعيته.
 - انعدام أهمية الوظيفة الأولى: يزداد إحباط الكثير من الأفراد في وظائفهم الأولى، بسبب صغر الوظيفة وانخفاض أهميتها، وما يزيد من المشكلة تعقيدا هو أن الفرد يضع أهدافا غير واقعية، وفي نفس الوقت لا يعطي الرؤساء أهمية لهؤلاء الأفراد، رغم ما لديهم من قدرات يمكن توظيفها في أعمال ووظائف بها درجة من التحدي.
 - انخفاض الجانب العملي: يتميز الفرد الجديد بأنه نظري، وأنه يحتاج إلى أن يتعلم الكثير من الجوانب العملية والتطبيقية، وأن ما درسه يحتاج إلى بعض التكيف حتى يتم تطبيقه.
 - مشاكل مع الرئيس والزملاء: أن تجاهل الرئيس للفرد الجديد وعدم تدريبه، وإهماله في إعطاء التعليمات اللازمة وتحفيزه وعدم نصحه وإرشاده، له أثر سلبي على الفرد الجديد. كما يمارس بعض الزملاء مع الفرد الجديد بعض الحيل والخدع لإثبات أقدميتهم وأحقيتهم في الوظيفة، بينما يحتاج الفرد الجديد إلى النصح والإرشاد.
 - عدم القدرة على تحفيز الذات: يتميز بعض الأفراد بعدم قدرتهم على رفع حماسهم الذاتي، وهذا يعني أن هؤلاء الأفراد بحاجة لأن يتدربوا على أن يضعوا لأنفسهم أهداف محددة وواضحة، ويناقشوا رؤسائهم وزملائهم حول العمل، وأن يتحدثوا عن إنجازاتهم وعن مشاكلهم بحرية.
 - عدم النضج الشخصي: يتميز الفرد في بداية مساره المهني بعدم الخبرة الكافية لتحمل المسؤوليات الكبيرة، كما أنه غير ماهر في العلاقات الاجتماعية والشخصية مع الآخرين، وهي من الأمور المطلوبة للنجاح المهني.
- عادة ما يصادف الفرد في بداية مساره المهني عدة صعوبات، فغالبا ما يتم توظيفه في وظائف وتخصصات غير مرغوب فيها، أو أن الفرد لم يقوم بالاختيار أساسا بسبب عدم وجود عملية الاختيار في ظل أزمات السوق الحالية. وفي الكثير من الأحيان تمنح المهام للأفراد المبتدئين في اللحظات الأخيرة دون تهيئة الفرد الجديد لمثل هذه المهام، مما يجعل الفرد تائها في تصرفاته، كما قد يمنح لبعض الأفراد مهام ذات عبأ وثقل ضمن مستويات مختلفة، مما يتطلب بدلا جهدا كبيرا والإعداد للتكيف مع هذه المهام، مما يشعر الفرد بالضغط منذ البداية.

2. المعوقات المرتبطة بمنتصف المسار المهني

- تعد مرحلة منتصف المسار المهني من أصعب المراحل التي يمر بها الفرد خلال حياته المهنية، نظرا للتغيرات العديدة التي تصاحب هذه الفترة، وهي عادة ما تكون فترة لإعادة التقييم، ومن المعروف أن الأفراد عند مرورهم بهذه المرحلة يتعرضون للعديد من التغيرات النفسية والفكرية والمهنية والأسرية، مثل:
- انخفاض قدرات الفرد الجسدية؛
 - إدراك الفرد لأهدافه الوظيفية التي حققها والتي سوف يحققها؛
 - التغيرات الكثيرة في العلاقات الأسرية؛
 - التغيرات في العلاقات داخل محيط العمل؛
 - الشعور بتقدم السن والتقاعد في الوظيفة.
- ومن أسباب فشل الفرد في هذه المرحلة ما يلي:

- إدراك الفرد لتقدمه في العمر وشعوره بانخفاض قدراته الجسمانية، وبالتالي انخفاض جاذبية سوق العمل، مما يؤدي إلى تزايد الاهتمام بالتأصيل وتقوية الوظيفة.
- إدراك الفرد لأهدافه الوظيفية التي حققها والتي لم يحققها، نظراً لانكماش المستمر لمرحلة العمل المتبقية، وبالتالي انكماش الفترة المتاحة للفرد للوصول إلى الأهداف المسطرة.
- تزايد الاعتمادية، نظراً لتعدد الأعمال يضطر المديرين إلى الاعتماد على فرق من المستشارين والمساعدين.
- تزايد ضغط العمل، حيث ينطوي العمل على الكثير من التضحيات بالرغبات والأهداف الشخصية، فيتولد لدى الفرد الكثير من الغضب اتجاه نفسه والمنظمة التي يعمل بها.

3. المعوقات المرتبطة بنهاية المسار المهني

- في نهاية المسار يتحول الفرد من شخص عامل إلى شخص متقاعد، وبما أن العمل جزء هام من كيان الفرد لاسيما لذوي الوظائف العليا، فإن فقدان العمل يؤدي إلى شعوره بالإحباط. ويقدم العمل سبع وظائف، هي:
- الحصول على مورد مالي؛
 - العمل يعطي شكلاً للنشاط، وإنفاق طاقة جسدية وذهنية موجهة نحو الأهداف؛
 - العمل هو فرصة للإبداع والتفوق؛
 - التآلف الاجتماعي، فالعمل يساعد على إنشاء علاقات داخل التنظيم وخارجه؛
 - تثبيت الهوية في العمل مع إعطاء مكانة اجتماعية؛
 - الشعور بتقديم شيء مفيد للمجتمع، وأثبت دور فعال فيه؛
 - العمل ينظم الوقت ويعطيه معنى حقيقي، بدلاً من الفراغ والاستياء.
- كما أن التقاعد يمكن أن يعني للفرد الهروب من العمل الصعب والشاق، والحرية لعمل أشياء لم يكن لديه الوقت للقيام بها بسبب ضغط العمل. ويتطلب التقاعد تغيير العادات والروتين اليومي للحياة، وباعتبار أن العمل كان يحقق عدة أمور ايجابية، فإن فقدان العمل يحرم الفرد من عدة مزايا مادية، من أهمها:
- الحرمان من المخصصات المالية؛
 - الحرمان من المخصصات العينية كالسكن والسيارة؛
 - الحرمان من الامتيازات الاجتماعية كالنفوذ والسلطة.
- وكما أن هناك تأثير مادي لفقدان الدور المهني، هناك خسارة معنوية تؤثر على نفسية المتقاعد، نذكر منها:
- قد يؤدي الإحالة على التقاعد إلى انهيار تقدير الشخص لذاته، ما يدفعه للبحث عن نشاطات بديلة تساعد على دعم وتوطيد منزلته واحترام ذاته؛
 - انخفاض مستوى الدخل يدفع بالمتقاعد إلى أن يجاهد من أجل العيش بأقل حد يكفي مطالب حياته؛
 - يفقد المتقاعد علاقاته الاجتماعية التي كانت قائمة بسبب طبيعة العمل الذي كان يزاوله، وبالتالي يعطي للفرد الفرصة للتفاعل مع الآخرين والتخفيف من مشاعر العزلة والوحدة؛
 - قد يجد الكثيرين صعوبة في التكيف مع فقدان المهام ذات القيمة في حياتهم المهنية، وإن كان من الممكن تحويل الشعور بالإنجاز من مقر العمل إلى المنزل؛
 - قد يؤدي فقدان الانتماء إلى جماعة التأثير في الذات، بالمتقاعد إلى إعادة تقييم الهوية، طالما أن الإنسان لا يدرك نفسه كمواطن فقط وإنما كعضو في مهنة.

إن الخروج من مرحلة العمل والدخول في مرحلة التقاعد وفقدان الدور المهني، سيفتح على المتقاعد باب من المشاكل المادية والمعنوية، إضافة لكبر السن والمتاعب التي يتلقاها هذا الأخير. فالعمل يمكن اعتباره كنشاط يحافظ على اللياقة البدنية للإنسان ويحميه من مشاكل اجتماعية ونفسية، كوقت الفراغ وخلو المذكرة اليومية من استعمال الزمن، الذي يهيكل ويسير الحياة اليومية.

4. معوقات أخرى

يواجه تسيير المسار المهني العديد من المشكلات التي ترتبط بالفرد نفسه أو بيئة العمل ومن هذه المعوقات ما يلي:

- قيام المنظمة بإلغاء بعض الوظائف أو استبدال وظيفة قديمة بأخرى جديدة، وذلك بسبب إعادة الهيكلة التي تلجأ إليها المنظمات، نتيجة للتغيرات العديدة التي تحدث في بيئتها الداخلية، استجابة لتغيرات البيئة الخارجية، كتنوع منتجاتها أو تقديم منتج جديد أو إدخال تكنولوجيا جديدة، فإلغاء وظائف واستحداث أخرى يعني ضرورة تغيير هذه المسارات وتغيير متطلبات الوظائف الواقع عليها.
- انتظار الفرد خلو الوظيفة التي سيرقى إليها، ذلك أن الترقية لوظيفة أعلى لا تتم إلا إذا كانت هذه الوظيفة شاغرة، وهذا يستوجب على المرشح للترقية انتظار خلوها، سواء بترقية شاغلها أو إحالته على التقاعد أو لأي سبب آخر، فطول هذه الفترة يهدد طموحات العمال، وخاصة أصحاب الكفاءات ويؤثر سلباً على معنوياتهم، مما يدفعهم لترك العمل والانتقال لمنظمة أخرى.
- تتعامل المسارات المهنية مع متغيرات مستقبلية، فهي تسعى لأن تتنبأ بإمكانيات الفرد وقدراته وكيف ستكون في المستقبل، إلا أن هذا التنبؤ قد لا يكون دقيقاً لأن الإنسان يتغير باستمرار في شخصيته، ميولاته، وقدراته، وهذه التغيرات تؤثر على خطط المسار المهني، مما يتطلب إعادة النظر فيها وتعديلها في ضوء ما توضحه تقارير الأداء.
- وجود اختلاف بين العمال، فهناك من يرغب في التعلم وتطوير مهاراته واكتساب خبرات جديدة، وهذه الفئة من الأفراد تسعى إلى التطوير وإكساب المهارات، باعتبارها الوسيلة التي تمكنهم من الوصول إلى مراكز أفضل وتحمل مسؤوليات أكبر، والحصول على سلطات أوسع والتقدم في المسار المهني. والعكس، هناك من يقاوم التغيير والتطوير بسبب الكسل أو عوامل نفسية وصحية تؤدي إلى الشعور بالإحباط والإجهاد ومقاومة التغيير، بالإضافة إلى عامل السن الذي يترك أثراً كبيراً في هذا الإطار، فبينما يسعى صغار السن إلى اكتساب المهارات الجديدة، نجد الكبار منهم يسلكون مسلكاً مغايراً، باعتبار أن لديهم من الخبرة والمهارة ما يكفي لأداء عملهم، بحجة أن ما مضى من سنوات العمل أكثر مما تبقى.
- التصورات السلبية للفرد حول الوظيفة، إن الانطباع السيئ والمشاعر السلبية حول وظيفة الفرد، قد يؤدي إلى اتخاذ قرار غير صحيح حول تركها والتوجه لوظيفة أخرى والبداية بمسار جديد، إلا أن هذه التصورات قد لا يكون لها أي أساس من الصحة.
- ضعف الدعم التنظيمي الذي يجب على المنظمة تقديمه للعمال لمساعدتهم على تسيير مساراتهم المهنية.
- التغيرات القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي تؤثر في سياسات المنظمة، وبالتالي تسيير المسارات المهنية، مثل صدور قانون جديد ينظم آلية العمل وساعاته والحد الأدنى للأجر.