

استراتيجية التطوير المبنية على الكفاءات

أولاً: تعريف التطوير المبني على الكفاءات:

يقصد به زيادة المعارف والمهارات والقدرات في جميع المجالات، فهو عبارة عن مجموعة من النشاطات المتبعة لزيادة الكفاءات لضمان تكيفها مع تغيرات المحيط، وذلك من خلال استغلال الكفاءات المتوفرة وتنميتها لإنجاز المهام بشكل جيد.

ثانياً: أهمية تطوير الكفاءات:

- تحديث وتحسين المعارف التي تكون ضرورية في تسيير مهام وظيفة الفرد الحالية أو المستقبلية؛
- تحسين المهارات وزيادة قدرات الأفراد والرفع من مستوى أدائهم بما يطابق معايير الأداء المحدد لهم؛
- تهيئة الأفراد للوظائف المستقبلية وذلك لمواجهة كافة المتغيرات؛
- خلق ثقافة تنظيمية جديدة تتسم بالرغبة في التعلم المستمر وتقاسم المعلومات والمعارف والتعاون.

ثالثاً: أساليب تطوير الكفاءات: هناك العديد من الأساليب التي تعتمد عليها المؤسسة لتطوير مواردها البشرية أهمها:

1- التدريب: يعتبر من أهم الأساليب التي تتبعها المؤسسة في تطوير مواردها البشرية وتحسين كفاءتها، ويعرف على أنه نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى تحسين كفاءاتهم وبالتالي زيادة معدلات أدائهم، كما يعرف على أنه عملية مخططة ومنظمة ومستمرة لتنمية سلوكيات واتجاهات الفرد أو المجموعة لتحسين الأداء وإكساب الخبرة وذلك من خلال توسيع معارفهم وزيادة مهاراتهم وقدراتهم على استخدام الأساليب الحديثة.

وتتمثل أهميته فيما يلي:

- تحسين الكفاءة المهنية وزيادة المعارف وبالتالي تطوير وتأهيل الموارد البشرية؛
- مواكبة المؤسسة للتطور التكنولوجي المستمر؛
- يساعد على تأقلم المؤسسة مع بيئتها وبالتالي الحفاظ على بقاءها وزيادة قدرتها على المنافسة؛
- كما يعتبر وسيلة فعالة لتحسين الاتصال بين مختلف الأفراد وزيادة مكتسباتهم وتبادل الخبرات.

ويتم التدريب من خلال المراحل التالية:

- تحديد نوع ومستوى الاحتياجات لكافة المستويات؛
- التخطيط لتلك البرامج التدريبية؛
- تنفيذ وتطبيق تلك البرامج على أرض الواقع؛
- تقييم كفاءة التدريب للتعرف على مدى تحقيق تلك البرامج التدريبية لأهدافها.

2- التعلم: هو النشاط الذي يتم من خلاله اكتساب الفرد للمعارف والمهارات التي تمكنه من اشباع حاجاته ودوافعه مما يؤدي إلى احداث تغير لدى الفرد، لذلك فعلى المؤسسة أن توفر الدعم المادي والمعنوي، وكذا تهيئة المناخ المناسب للتعلم وتطبيق ما تم تعلمه.

وتكمن أهميته في تزويد الكفاءات البشرية ما يلي:

- كل ما هو جديد ومتطور وضروري لمهامهم الحالية أو المستقبلية؛
- كيفية التفكير في مختلف المسائل المتعلقة بالعمل، وذلك من خلال دراستها وتحليل مكوناتها وفهمها بشكل جيد؛
- كيفية استخدام قدراتها في عملية الابداع، وتنظيم تصوراتها للتنبؤ الجيد؛
- الرؤية المشتركة للأمور والتفكير المشترك، وكيفية العمل ضمن فريق وتدعيم الاتصال والتعاون؛
- كيفية فهم كل ما هو جديد واستيعابه وإدارك محتواه.

رابعاً: معوقات تطوير الكفاءات: توجد مجموعة من العوائق التي تعترض عملية تطوير الموارد البشرية، وقد تحول دون تحقيقها لأهدافها، والتي يمكن ذكر أهمها فيما يلي:

- معوقات مالية تتمثل في تكلفة عملية تطوير الكفاءات؛
 - معوقات تتعلق بالزمن وذلك بسبب التطورات السريعة وعدم قدرة المؤسسة على مواكبتها؛
 - معوقات تتعلق بالمكان المناسب لعملية التطوير وكذا الوسائل والتجهيزات الضرورية؛
 - معوقات تتعلق باختيار القائمين على عملية تطوير الأفراد؛
 - معوقات تتعلق بمحتوى البرنامج المعتمد في عملية التطوير؛
- خامساً: شروط نجاح تطوير الكفاءات:** يتطلب نجاح عملية تطوير الكفاءات توفر العديد من الشروط أهمها ما يلي:
- يجب المطابقة بين محتوى برنامج التطوير المعتمد وبين الواقع العملي إلى أقصى حد ممكن؛
 - توفير الدعم المادي والمعنوي لعملية التطوير؛
 - اختيار الأفراد ذوي الكفاءة العالية للإشراف على عملية التطوير؛
 - وضع خطة عمل تتضمن كافة التفاصيل لتسهيل ونجاح العملية؛
 - تحسين الممارسات الوظيفية من خلال استخدام المعارف المكتسبة أثناء العمل؛
 - تنويع أساليب التطوير وتضمينه لمختلف وضعيات العمل؛
 - تحديد النقاط الأساسية لعملية تطوير الكفاءات، وتعريف الموارد البشرية بمراحلها؛
 - خلق وتنمية الرغبة لدى الموارد البشرية بالتطوير واكتساب الكفاءات الجديدة.