

## المحاضرة رقم(11): نتائج تسيير الكفاءات (خلاصة المحاضرات السابقة)

تسعى المؤسسة إلى الحصول على أفضلية تنافسية من خلال تمييز منتجاتها وخدماتها، وبالتالي تحقق رضا ووفاء زبائنها، لذلك فهي مضطرة إلى اللجوء إلى الليونة لما تحققه لها من تكيف مع التطورات القوية والسريعة للمحيط، وهي لا تتجسد إلا بتسيير المهارات الذي يقتضي إعادة النظر في التنظيم الكلاسيكي الذي يركز - وفقا لمنطق المناصب- على تعدد المستويات التسييرية، التخصص في العمل،...، و البحث عن تنظيم جديد للعمل -وفق منطق المهارات- يضمن إتساع مهام المرؤوسين و تعدد مسؤولياتهم ونتيجة لتقلص المستويات التسييرية، ظهرت التنظيمات الأفقية التي أدت إلى ظهور مفهوم المؤسسة المتعلمة التي تعتمد على التعلم الجماعي و فرق العمل، و ظهور مهارات تنظيمية قد تكون إستراتيجية. ومن النتائج المهمة أيضا لتسيير المهارات مفهوم التخصص المتعدد الذي يمكن العامل من مواجهة وضعيات مهنية مختلفة غير متوقعة لتعدد تخصصاته الناتج عن تنقله من منصب لآخر، ويساهم إلى جانب التسيير التقديري للتشغيل والمهارات في زيادة ليونة العمل ورفع تنافسية المؤسسة. وما يمكن ملاحظته هو أن هذه النتائج مرتبطة مع بعضها البعض.