

المحاضرة رقم 04: تصنيفات الكفاءات

هناك العديد من التصنيفات للكفاءات البشرية، ويرجع ذلك لزاوية النظر للكفاءات، وهو ما سوف نتعرف عليه من خلال هذه المحاضرة:

أولاً: تصنيف الكفاءات حسب النوعية المهنية

أ- الكفاءات الفكرية:

وتشمل القدرة على تصور المنظمة ككل من خلال تداخلات مختلف الوظائف، والقدرة على إدراك علاقات المنظمة بالمحيط الخارجي بكل عناصره، لان هذه التصورات تمنح المسير أسلوباً خاصاً في فهم وصياغة التوجهات التنموية للمنظمة وأهدافها الاستراتيجية خاصة .

ب- الكفاءات الإنسانية:

وتتمثل في قدرة المسؤول على العمل بفاعلية باعتباره عضواً في المجموعة، وبالتالي فهي تتعلق بالجانب السلوكي للفرد وبعلاقاته بمسؤوليه ومعاونيه، ولهذا فهذه الكفاءات لديها القدرة على فهم ما يريده الآخرون وما يقولونه.

ج- الكفاءات التقنية:

المنظمة التي تعتمد على التطور التكنولوجي تحتاج إلى موارد بشرية ذات تحصيل علمي مرتفع ومهارات عالية وخبرات تقنية كبيرة للتعامل معها، وتتضمن القدرة على الفهم والاستعمال الأمثل لتقنيات معينة .

ثانياً: تصنيف الكفاءات حسب رؤيتها للمهام

أ- الكفاءات الخصوصية:

وهي الكفاءات التقنية اللازمة في إطار منصب عمل متخصص بشكل لا يمكن لصاحب هذا المنصب انجاز المهام المنوطة به إلا إن كان متخصصاً، مما يجعل هذا النوع من الكفاءات مرتبطاً بالمكانة القانونية التي يشغلها الفرد في المنظمة .

ب- الكفاءات المشتركة:

وهي الكفاءة التي يستعملها الفرد لإنجاز كثيرة من المهام، ومن خلال امتلاكها يمكن أن يقوم بها في حال غياب أحد الموظفين، وهذه الكفاءات تمكنه من تحسين أداء عمله، كما أنها تعتبر كفاءات تأهيلية له.

ثالثاً: تصنيف الكفاءات حسب مستوى الحياة

أ- الكفاءات الفردية:

هي كل المؤهلات التي يحوزها الفرد عن طريق التكوين الأولي والتكوين المتواصل والتجربة المهنية والتجارب الشخصية، والتي يستعملها في نشاطه المهني لإنجاز أهداف محددة وبصورة فعالة.

ومن خصائص الكفاءات الفردية يكون فرداً حيويًا، أن يقوم بما يجب القيام به، سريع التعلم، يملك فكر اتخاذ القرار، قيادة الأتباع، ينشئ الجو المناسب للتطور، يمكنه الوقوف في وجه مثيري المشاكل، متجه نحو العمل الجماعي، يوظف مساعدين مهرة، يبني علاقات جيدة مع الآخرين، إنساني وحساس، حازم وواقعي، يوفق بين عمله وحياته الشخصية، يعرف نقاط ضعفه وقوته، يجعل الأشخاص في وضعية مريحة، يتصرف بمرونة. ويمكن للمنظمة الحياة على الكفاءات الفردية بالاستناد إلى معايير موضوعية ودقيقة في عملية التوظيف وكذا تكوين الأفراد بشكل يتماشى مع المناصب التي يشغلونها.

ب- الكفاءات الجماعية:

الكفاءات الجماعية لا تقتصر على تجميع الكفاءات الفردية بل تتعدى ذلك ليصل إلى التضامن والتفاعل والتعلم والصورة العملية الجماعية واللغة المشتركة وغيرها، وتنتج الكفاءات الجماعية عن التركيبة الفريدة من المعارف والمهارات والسلوكيات والقدرات المتوفرة لدى أفراد المنظمة بشكل تفوق نتيجتها النتيجة المترتبة عن جمع الكفاءات الفردية، وهذا بفعل أثر المجموعة الناجم عن الديناميكية الجماعية للفاعلين. وتنشأ هذه الكفاءات من تعاون الكفاءات الفردية لتسهيل عملية الوصول إلى النتائج المحددة وتسمح هذه الأخيرة بإنشاء موارد جيدة للمنظمة تسمح بتطويرها وتراكمها وتسمى هذه الكفاءات بالكفاءات المحورية لان على أساسها يتوقف نجاح أو فشل المنظمة وبقائها وتطورها أو انسحابها.

رابعاً: تصنيف الكفاءات حسب الدور**أ- الكفاءات المحورية:**

تنتج عن نسق تعلم جماعي للمنظمة، يتعلق بالتنسيق بين مختلف أنشطة الإنتاج وإدماج لمختلف الأنماط من التكنولوجيا، وتشمل اكتشاف هذه الكفاءات المحورية، اكتسابها، بنائها، نشرها، وحمايتها.

ب- الكفاءات الاستراتيجية:

الكفاءات لا تعد ذات طابع استراتيجي إلا إذا ساهمت في تكيف المنظمة مع بيئتها التنافسية، لأن المنظمة تعتبر مجموعة مترابطة من الكفاءات عبر الزمن، وتكنولوجياتها وعملياتها والعلاقات التي تربط بين موظفيها، وتنمى الكفاءات الاستراتيجية انطلاقاً من ثلاثة أنواع من الموارد هي: الموارد المادية (معدات، مباني، ..)، الموارد البشرية (قدرات ومهارات، معرفة، ..)، الموارد التنظيمية (هيكل، نظم تنسيق، ..).

ج- الكفاءات التنظيمية:

وتشمل مستويين هما:

- المستوى التنظيمي: وتسمى بالكفاءات الأساسية، وترتب هذه الكفاءات بشكل تصاعدي كمايلي: الكفاءات القاعدية، الكفاءات المميزة، الكفاءات الجوهرية.

- المستوى الفردي: ويشكل هذا التدرج إطاراً مرجعياً لتركيز الكفاءات المستخدمة بغية إحداث استقرار اجتماعي واستغلال أمثل للقدرات.

خامساً: تصنيف الكفاءات حسب درجة الاحتياج**أ- الكفاءات المكتسبة:**

وهي كفاءات متاحة تتعلق بمدى الترابط بين مؤهلات الفرد ومتطلبات الوظيفة، ويتوقف على الانسجام بين الفاعل ومكانته التنظيمية لان التوافق يضمن تحقيق الأداء الفعال، ويؤدي أي خلل بين الأدوار إلى اهتزاز البناء التنظيمي وتتلاشى الثقة بين الأفراد والمنظمة .

ب- الكفاءات اللازمة مستقبلاً:

يؤدي التغيير في مسارات الإنتاج أو تصميم الهيكل التنظيمي أو إدخال تكنولوجيا جديدة، أو فتح فروع جديدة وإدخال أي تعديلات نوعية... الخ، إلى ضرورة إعادة النظر في المؤهلات والكفاءات المتوفرة لدى الفاعلين ومدى تطابقها مع متطلبات التغييرات الجديدة، وحينها تكون المنظمة أمام عدة بدائل أو حلول، إما برمجة عمليات التدريب أو اللجوء إلى التوظيف الخارجي .