

## 5- متطلبات مشروع إرساء مشروع الهندسة الوظيفية

يتطلب بعث مشروع الهندسة الوظيفية مطلبيين أساسيين أحدهما يتمثل في ضرورة إنشاء مرصد وطنية للوظائف والكفاءات والثاني يتمثل في ضرورة اعتماد اليقظة الوظيفية في المنظمة وخارج نطاقها.

1-5 مرصد المهن والكفاءات ان إعداد مرصد للوظائف يهدف الى المتابعة المنتظمة الكمية والنوعية للوظائف حسب الفروع والكفاءات المناسبة لها ومتابعة المرصد تتم من خلال لجان متابعة ويهدف المرصد الى (موساوي، 2015-2016، صفحة 191)

- توقع التطورات المحتملة كميًا ونوعيًا
- قياس الخطر المتعلق بمشروع المنظمة من خلال تأثيره على عدد ونوعية الوظائف
- تحديد المسارات الممكنة ما بين المهن والوظائف
- تأمين تطور خارطة الوظائف
- تحديد ميكانيزمات التكوين اللازمة لمرافقة تطور الوظائف
- تصنيف مجموع وظائف المنظمة خاصة الحساسة والتي تكون موضوع تغيير على المدى القصير
- يفترض ان يكون المرصد موضوع اتصال دائم في المؤسسة قصد تحسيس الموظفين بأهمية التطورات التي تمس وظائفهم.

ومن امثلة المراصد في الجزائر نذكر مرصد المهن والكفاءات لجامعة عبد الحميد مهري يهدف مرصد الإدماج المهني و الألومني لجامعة عبد الحميد مهري - قسنطينة2- إلى إنشاء قاعدة بيانات للوصول لخرجي الجامعة من مختلف التخصصات ومن كل الكليات التابعة للجامعة، من أجل مرافقتهم وتوجيههم إلى سوق العمل بما يضمن لهم مناصب شغل تتوافق وشهاداتهم العلمية وهذا من خلال تفعيل مختلف

الاتفاقيات التي أبرمتها الجامعة مع مختلف الهيئات والمؤسسات الاقتصادية إن كانت داخل الوطن أو خارجه، هذا من جهة؛ من جهة أخرى لتعديل وتحديث مختلف التخصصات والمقاييس المدرّسة بما يتماشى ومتطلبات سوق العمل وهذا تبعاً للتغذية الراجعة (Feed Back) المحصّل عليها من خرجي الجامعة وخبراتهم الميدانية، من أجل ضمان حصول الدفاعات اللاحقة على مناصب شغل فور تخرجهم وبما يتوافق وتخصصاتهم. فضلاً عن ذلك، يعتبر مرصد الجامعة الذي يقوده فريق مختص من متخصصي إدارة الموارد البشرية والإعلام الآلي وعلى رأسهم رئاسة الجامعة، أداة مساعدة للجامعة على تحسين مردوديتها وجودة مخرجاتها بالشكل الذي يضمن لسوق العمل الكفاءات اللازمة وبالأعداد المطلوبة، من خلال اشراك كل الأسرة الجامعية من إدارة، أساتذة وطلبة في ترقية المسار الجامعي وتفعيل دور الجامعة كشريك استراتيجي في التنمية الاقتصادية للبلاد (مرصد المهن جامعة قسنطينة، 2019).

ومن هذا المنطلق، يمكن اختصار مساعي المرصد في النقاط التالية (مرصد المهن جامعة قسنطينة، 2019):

- جمع المعلومات المتعلقة بالإدماج المهني لخرجي الجامعة خلال السنوات الماضية وتحليل نتائجها.
- انشاء قاعدة معلومات تحتوي على كل المعلومات التي يمكن على أساسها اتخاذ مختلف القرارات المستقبلية.
- إجراء دراسات استقصائية تقييمية لاحتياجات سوق العمل ومتطلبات التنمية الاقتصادية حسب آخر المؤشرات ومستجدات السوق.
- إجراء تعديلات على نوع وعدد التخصصات ومحتواها بما يتماشى ومتطلبات السوق.
- تفعيل الاتفاقيات المبرمة ما بين الجامعة ومختلف الهيئات والمؤسسات الاقتصادية لضمان استفادة كل طلبة الجامعة منها سواء على هيئة تربيّات أو مناصب شغل.
- إبرام اتفاقيات جديدة سواء المحلية أو الدولية من أجل تعزيز أواصر التعاون والتبادل العلمي والثقافي بين طلبة الجامعة وطلبة الجامعات الأخرى المحلية منها والأجنبية.
- تحليل الإحصائيات ونشرها لتفعيل المشاركات وتقديم آراء تحسينية من طرف أسرة الجامعة (كل بصفته ومنصبه).
- تعزيز ولاء الطلبة الأجانب المتمدرسين بالجامعة، من خلال السماع لآرائهم واقتراحاتهم والاستفادة من عنصر التنوع الثقافي داخل الحرم الجامعي.

## 5-2- ممارسة اليقظة الوظيفية

تعتبر اليقظة من بين أهم ما تحتاج إليه المؤسسات المعلوماتية خاصة فيما يتعلق بصناعة القرارات الإدارية لأنه أساس قيام المؤسسة وأدائها لمختلف نشاطاتها، والتي تعمل على تزويد المكتبة أو أخصائي المعلومات بالمعلوم المناسبة وفي الوقت المناسب من أجل الرقي بأدائها وزيادة إنتاجيتها. لذلك فإن اليقظة إحدى أفضل الآليات التي يمكن لأخصائي المعلومات الاعتماد عليها لتدعيم قواعد المعلومات والمعرفة في أعلى مستوياتها، كما تعد ضرورة يجب اعتمادها في عصرنا الحالي لضمان تزويد مستمر وآني بالمعلومات الاستباقية عن كل ما يدور في بيئة المكتبة والتي ستساهم في ضبط استراتيجية المكتبة الفعالة ووظيفة ترتبط بتسيير موارد المعلومات لتجعل المؤسسة أكثر ذكاء وتنافسية كما يقصد باليقظة ذلك "التصنّت الدائم للتغيرات الحاصلة في جميع الميادين، قصد التصرف بشكل مسبق. فعوض أن تقوم المؤسسة برد الفعل، فإنها هي التي تدفع إلى التغيير، بحيث تكون طرفا فيه" وأيضا تعرف على انها النشاط الذي يمكننا من البقاء على علم بكل المستجدات في القطاع الذي نشغله، (غزال، 2013).

وحسب (ثابتي) اليقظة الوظيفية في مجال ادارة الموارد البشرية تعرف على انها المندمج و المتواصل الذي يهدف إلى متابعة تطور المهن و الوظائف . حالا و مستقبلا . في المحيط الخارجي للمنظمة، و دراسة واقع الوظائف داخليا ثم العمل على الارتقاء بها إلى مستوى التطورات الحاصلة و يشكل "الإنصات" *L'écoute* أحد أهم مقومات اليقظة، و لئن كانت أنواع اليقظة الأخرى تقتصر على بعد واحد من الإنصات . الداخلي أو الخارجي . فإن اليقظة الوظيفية تعتمد أساسا على البعدين معا و بشكل مندمج (ثابتي و آخرون، المدخل الى الهندسة الوظيفية، 2017، صفحة 48).