

تطوير الكفاءات : هي عملية مخططة لتعليم الموارد البشرية، وتفجير طاقاتها الكامنة، وبالتالي منحها كفاءات جديدة تجعلها قادرة على لاستجابة لمتطلبات الوظائف الحالية والمستقبلية، مما يؤدي إلى زيادة القدرة التنافسية للمنظمة وتكيفها مع البيئة المحيطة بها، بالإضافة إلى رفع معنويات الموارد البشرية، وتحقيق استقرارها الوظيفي بالمنظمة.

عوامل تطوير الكفاءات المهنية

توجد مجموعة من العوامل تدفع بالمنظمات إلى تنمية وتطوير كفاءات مواردها البشرية، وقد لخص هاريزون (Harison) هذه العوامل في النقاط التالية:

أ- إستراتيجية المنظمة

ب - عجز سوق العمل عن توفير ما تحتاجه المنظمة من كفاءات

ج - تغير الطلب في السوق ، مثل :تغير أذواق المستهلكين

د- التغيرات الداخلية التي تعرفها أنظمة المنظمة وقيمها.

هـ - القرارات الحكومية والقوانين الجديدة

من خلال النقاط السالفة الذكر يمكننا استخلاص الأهداف الرئيسية التي تسعى المنظمات إلى بلوغها من خلال تنمية وتطوير كفاءات مواردها البشرية، حيث تتمثل هذه الأهداف في :الاستجابة لمتطلبات المحيط العام للمنظمة، تلبية حاجاتها من الكفاءات الضرورية للنشاط، وجعل مواردها البشرية قادرة على التكيف مع التغيرات التي قد تعرفها الوظائف مستقبلا.

المطلب الأول :أهمية تنمية وتطوير الكفاءات

تهدف المنظمات من خلال تنمية كفاءات مواردها البشرية إلى سد الثغرات المعرفية الحالية والمستقبلية لديها، والتي تؤثر سلباً على أدائها .وبالتالي تكون تنمية الكفاءات ضرورية في حال تراجع مستوى أداء الموارد البشرية بسبب وجود نقائص معرفية لديها، نقص في مؤهلاتها، أو ملاحظة مواقف سلبية في سلوكها .وعلى هذا الأساس تكون تنمية وتطوير الكفاءات ضرورية بالنسبة للمنظمات التي تعرف ثبات أو تراجع مستوى إنتاجيتها بصفة عامة، فتلجأ إلى إدخال تكنولوجيا حديثة واستخدام أساليب إنتاج أكثر تطوراً مما لديها، الأمر الذي يتطلب كفاءات تتناسب مع هذه الظروف الجديدة وتتجلى أهمية تنمية الكفاءات بالنسبة للمنظمات ولمواردها البشرية، من خلال النقاط التالية:

1. إنشاء وتحسين معارف الموارد البشرية

2. تحضير الموارد البشرية لمواكبة متطلبات الوظائف، في إطار يلمح تطوير وإدارة مساهماتها

الوظيفي

3. سد الثغرات المعرفية لدى الموارد البشرية، وجعل مواقفها وسلوكياتها أكثر إيجابية، وزيادة ولائها

للمنظمة

4. تخفيض معدل الغياب ومعدل دوران العمالة، وبالتالي زيادة إنتاجية المنظمة.

- 5 تخفيض حجم العمالة بالمنظمة، من خلال إكساب الموارد البشرية لمؤهلات جديدة، تمكنها من شغل وظائف متنوعة وانجاز مهام متعددة
- 6 استفادة الموارد البشرية من فرص للترقية، وتحسين مكانة المنظمة في سوق العمل
- 7 توفير الكفاءات الضرورية لمواجهة بيئة المنظمة الداخلية والخارجية؛
- 8 رفع معنويات الموارد البشرية مما يعود إيجاباً على المنظمة، ويحقق رضا زبائنها
9. إكتشاف نقاط القوة ونقاط الضعف لدى الموارد البشرية، وبالتالي اتخاذ الاجراءات المناسبة لتدارك الوضع.

مداخل تنمية وتطوير الكفاءات:

توجد العديد من مداخل تنمية كفاءات الموارد البشرية تتميز بالتنوع و الاختلاف، ورغم ذلك يتفق أغلب الباحثين حول تصنيفها ضمن فئتين رئيسيتين، هما 1 :

التنمية والتطوير في مكان العمل، وتسمى كذلك بالتنمية ضمن الوظيفة . on-the job Development. والتنمية خارج مكان العمل، أي خارج الوظيفة off- the job development ويمكن تلخيص هذه المداخل في

الجدول التالي:

التنمية خارج مكان العمل (off-the job development)	التنمية في مكان العمل (on-the job development)
5- التلمذة (Apprenticeship)	1- التعيين في مناصب المساعدين
6- المحاضرات (Lectures)	(Understudy assignments)
7- دراسة الحالة (Case studies)	2- التمرين (Coaching)
8- تمثيل الدور (Role playing)	3- تدوير العمل (Job rotation)
9- البريد الوارد (In-basket techniques)	4- التعيين في اللجان الهامة
10- مباريات الأعمال (Business games)	(Special projects and Committee assignment)
11- مراكز التقييم (Assessment centers)	