

المحاضرة رقم (03): أهمية، منطق (فلسفة) ومقاربات الكفاءات

أ- أهمية الكفاءات: بدأت ثورة المعلومات مع دخول الحاسوب، و بدأ واضحا أن التكنولوجيا المهيمنة في عصر المعلومات هي الحاسوب، وأن قاعدة الثروة هي المعلومات، وأن ما يميّز الأفراد وكذلك الشركات هو قدرتها على استخدام المعلومات وتحويلها إلى معارف والتي تشكّل الكفاءات. هذه الأخيرة التي تأخذ بعدا إستراتيجيا – متمثلة في الأفراد – إذ أنّها من أهم مصادر رأس المال الفكري ممّا استوجب على المؤسسات الإهتمام بها، و أضحي المورد من أولى و أبرز إنشغالاتها...

ب- منطق (فلسفة) الكفاءات: يميّز التسيير التقديري للتشغيل و المهارات (يتم التطرق إليه بالتفصيل في المحاضرة رقم (09)) بين منطق المناصب و منطق الكفاءات، بحيث يشير الأول إلى أنّ التنظيم و التسيير في المؤسسة يكون حسب هيكل تنظيمي أي حسب تسلسل المناصب، وهو نموذج يعكس تنظيم تايلور المرتكز على التقسيم التقني والاجتماعي للعمل، والفرد الشاغل للمنصب يمتلك كفاءات تمكّنه من القيام بالنشاطات المتعلقة بالمهام التي تدخل في إطار هذا المنصب فحسب، وفي حالة إمتلاكه لكفاءات أخرى فإنه لا يكون هناك إمكانية لتثبيتها (valorisation) إلا بتغيير المنصب.

إن اعتماد منطق الكفاءات يعني تصور و تشغيل مجموع الموارد البشرية المتاحة للمؤسسة من منظور بناء وتطوير الكفاءات، وبالتالي فإنه يجب إعادة التفكير في متغيرات سياسة الموارد البشرية (توظيف، تكوين، إتصال، مكافآت، تقييم، حركية الأفراد...). ونحاول إبراز الفرق بين منطقي المناصب و الكفاءات من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (01): الفرق بين منطق المناصب و منطق المهارات

منطق الكفاءات	منطق المناصب
- التنظيم حسب الكفاءات المتوفرة في المؤسسة.	1- التنظيم يكون حسب الهيكل التنظيمي وحسب تدرّج المناصب في المستويات التسييرية
- تقليص المستويات التسييرية و ظهور المؤسسة الأفقية.	2- تعدد المستويات التسييرية.
- الفرد يمتلك كفاءات قد تفوق ما يتطلبه منصبه.	3- الفرد يمتلك كفاءات للقيام بالنشاطات المتعلقة بمنصبه فقط.

<p>- سهولة حركية الأفراد.</p> <p>- متغيرات سياسية الموارد البشرية تقوم على أساس الكفاءات وتتميز بوجود تماسك وتناسق بينها.</p>	<p>5- صعوبة حركية الأفراد.</p> <p>6- متغيرات سياسة الموارد البشرية تقوم على تصنيفات المناصب وشروطها الشكلية مثل: (المكافأة، الترقية، تفويض السلطات، التوظيف....).</p>
<p>- التكوين يعتمد على الجودة (ظهور جودة التكوين).</p>	<p>7- التكوين يركز على إسقاط المعارف العملية على العمل المحدد في إطار المنصب</p>

ج- مقاربات الكفاءات: من أهم مقاربات الكفاءات نذكر:

- المقاربة السلوكية: تركز فكرة هذه المقاربة حول الخصائص الذاتية للفرد، استطاعته، و الإمكانيات التي يعرضها في الحركة الداخلية، إذ تصف الكفاءات تبعا للخصائص الشخصية، في هذا الإطار-على سبيل المثال- بعض الباحثين عددا من الكفاءات الأساسية منها: المبادرة، المواضبة و الثبات، الابداع، التخطيط، التحليل، الاقتناع....
- المقاربة المرتكزة على المهنة: تعرف المهنة على أنها مجموعة متطورة من الوضعيات المهنية التي ترتبط بمجموعة من القيم و الموارد الضرورية من أجل التمكن من تسييرها... غير أنه لا يكفي أن يكسب الفرد مهنة كي يكون مالكا للكفاءات معينة، فلا بد أن يكون قادرا على تنظيم و تعبئة الموارد الشخصية و مزجها بشكل ملائم من أجل تسيير الوضعيات المهنية، و ذلك بأخذ معايير الانجاز اللازمة بعين الاعتبار.