

المحاضرة الرابعة : ادارة الموارد البشرية المبنية على الجدارة

-تعريف الجدارة: هي السمات والقدرات الذاتية التي يتم تتميتها لدى الفرد ومن ثم توظيفها في تطوير السلوك الوظيفي وتتمثل اهم مصادرها في :المهارات والمعارف والقيم الوجدانية والاتجاهات الايجابية والتي توجه السلوك الرشيد في العمل ومن ثم تحقق التميز الذي يفوق التوقعات المطلوبة من الادارة. ترتبط الجدارة بعدة مفاهيم منها: المقدرة -المهارة -المعرفة -الاتجاه -السلوك الوظيفي.

1-المقدرة: القدرة على اداء مهام وظيفة معينة مما يستلزم استغلالها .

2-الاتجاه: ميل الفرد لأسلوب عمل معين يؤدي الى التنبؤ بسلوكه مستقبلا مثلا المدير الذي يعمل بروح العلاقات الانسانية يمكن التنبؤ بسلوكه مع مرؤوسيه.

3-المعارف:

المعلومات المتحصل عليها **عن طريق:** التعلم -التدريب -الممارسة العملية.

4-المهارات:مدى الاتقان أو مستوى الممارسة العملية ويتوقف ذلك على التكرار وتصحيح الاخطاء والمعارف.

كما ترتبط بشخصية الموظف موروثه وبعضها مكتسب.

5-السلوك: مرتبط بالتصرفات في العمل.

6-الاداء: نتائج العمل ومخرجاته مقارنة بالأهداف المسطرة والمتوقعة.

ظهر مفهوم الجدارة عام 1959 كنظرية تابعة للحافز ثم تطور عام 1973 على يد ماكلياند في مقال له عنوانه «الاختبار لأجل القدرة وليس لأجل الذكاء» ومن هنا عمم المصطلح وعموما **الجدارة:** مجموعة المعرفة العلمية والنظرية والمهارات المعرفية والسلوك والقيم المستخدمة لتطوير الاداء او التأهيل بشكل جيد مثلا جدارة الادارة ممكن من حيث التفكير المنهجي الذكاء - مهارات التأثير .

عموما لهذا المفهوم العديد من المعاني والمفاهيم.

-مكونات وعناصر الجدارة: يمكن ابرازها كمايلي:

1-عنصر ظاهر: ويتمثل في : المعلومات -المعارف -المهارات .

2-عنصر غير ظاهر (كامن): القيم -السمات الشخصية -الاتجاهات- وهو جانب صعب التطوير.

هذه المكونات تؤثر في السلوك الوظيفي للفرد فمثلا قيمة وسمات شخصية واتجاهاته تؤدي الى اتجاه ايجابي في تحسين الاداء ويمكن التنبؤ بالنتائج وتقييمها وقياسها.

ووظيفة الجدارة تحقيق التفوق وتجاوز المعدلات العادية للأداء ومقارنته بالغيروهي معيار اساسي

لتحسين الاداء .

كيفية ادارة الموارد البشرية المبنية على عامل الجدارة:

تتم عملية ادارة الموارد البشرية بالمنظمة الادارية **عن طريق المعايير التالية:**

1-متابعة مدى تقدم الفرد في زيادة مستوى الاداء المطلوب منه.

2-مساعده في ادراك هذا المستوى.

3-مساعدة الادارة في اختيار المتميزين وظيفيا ووفق عامل الجدارة وليس الانشطة (المهارات -القدرات -الاتجاهات -السلوكات -.

انطلاقا مما سبق لابد من اعتماد الجدارة كمعيار لشغل الوظائف سواء تنفيذية او قيادية وتنميتها ومنه كلما زاد استغلال قدرة الشخص كلما زادت الجدارة لدى الفرد.

-كلما ترتبط المهارة بتطبيق المعرفة العلمية وتكرارها وتصحيح وعلاج اخطاء الممارسة.