

نماذج الجدارة الوظيفية

وضع القياسات وتخطيط السياسات واستخدام الأدوات

المؤلفان: أنتونيت لوسيا و ريتشارد ليبزنجر

من الشعارات إلى المعايير:

ترفع كثير من الشركات شعار: «الموظفون هم أهم أصول الشركة». كان هذا الشعار صحيحا أيام الرخاء والتنمية الاقتصادية المستدامة. لكنه انهار تماما وفقد مصداقيته عندما تحول المديرين إلى لاعبي شطرنج غير محترفين، وتحول الموظفون إلى أحجار شطرنج تحرك ولا تتحرك، وتحولت بيئة العمل إلى رقعة شطرنج مضطربة، وتحولت الأسواق إلى مباريات شطرنج يلعب فيها الإنسان ضد الكمبيوتر ونظرية الاحتمالات.

طرحت الشركات شعاراتها البراقة جانبا، وبدأت تقول: «الموظفون الجديرون فقط هم أهم أصول الشركة».

فكيف نميز الموظفين الجديرين (الذين هم الأصول الحقيقية للشركة)، من الموظفين غير الجديرين؟ وكيف يمكننا تحويل كل الموظفين الموجودين إلى موظفين جديرين؟ وكيف نفرق بين: الكفاءة التي تعني أداء العمل - أي عمل - بطريقة صحيحة والفعالية التي تعني أداء العمل الصحيح بطريقة صحيحة والجدارة التي تعني: أداء العمل الصحيح، بطريقة صحيحة، من قبل الشخص الصحيح؟

الإجابة هي: من خلال مقاييس ونماذج الجدارة.

لهذا قام علماء الإدارة بصياغة مفهوم «الجدارة الوظيفية». وفي مؤتمر عالمي كبير عقد في جوهانسبرج عام 1995 تم تعريف «الجدارة» بأنها: «السمات والمؤهلات الشخصية والعلمية والعملية التي تمكن الموظف من تحقيق معدلات أداء خارقة وقياسية، تفوق المعدلات العادية». أي أن معايير الجدارة تميز بين الموظفين الخارقين والموظفين العاديين، لأنها تستخدم مقاييس خاصة جداً. ولهذا السبب جعلنا هذا العدد من خلاصات عددا خاصا جدا.

اقرأ في هذا العدد

الجدارة والمنصب.....ص2
تطبيقات الجدارة.....ص3
أنواع الجدارة الوظيفية.....ص4
العلاقة بين الجدارة ومستوى الأداء..ص5
أثر الجدارة الوظيفية على الأرباح..ص6
النموذج الكلاسيكي.....ص7
من الثروة الى الفهم.....ص8
اختيار الموظف المناسب.....ص9
مواصفات الإيجان.....ص10
مقاييس الجدارة الوظيفية.....ص11
الجدارة الزوجية.....ص12

