**تطور مفهوم الكفاءات في مراكز العمل,الوظائف,المهن**

منذ الانطلاقة الفعلیة للفكر الاداري التي كانت في نهایة القرن التاسع ع تطور معه الفرد من الناحية الفكرية والثقافية فظلا عن مكانته في المنظمة، وتطورت معه النظرة إلى الفرد من معاملته كاله إلى ان اصبح ينظر اليه كونه كتلة من العقل والمعرفة في النظریات الحدیثة فان النظرة الى البشر في ظل النظریات الكلاسیكیة أنه مجرد قوة عمل مكملة لدور الآلة، وان ادارته لا تتعدى عملیة تطویر الید العاملة لتقوم بحركات اقتصادیة معدة ومدروسة مسبقا، ويقع على عاتقه التنفیذ الحرفي لهذه الحركات؛ وبناءً على ذلك اعتبر"تایلور" ان المهمة الأساسیة للمدیر تحقیق أقصى عائد ممكن لأصحاب العمل ؛

اما في ضل المدخل السلوكي فينظر الى الانسان باعتباره أكثر تعقیدا من كونه إنسان اقتصادي كما افترضت المدرسة الكلاسیكیة، فالمدخل السلوكي ينظر الى الفرد على انه عنصر اجتماعي وهذا راي مدرسة العلاقات الإنسانیة، لذا فان هذا المدخل یركز على طبیعة العمل الذي یقوم به الفرد، ومدى استغلال الفرد لإمكاناته وقدراته ومهاراته، حیث رأى علماء السلوك الانساني أن هناك أسباب أخرى تدفع الفرد للعمـل بالإضافة إلى كــسب الـمال وإنــشاء علاقــات اجتماعیة، وبهذا یمكن الـقول أن هـذا الــمدخل اهـتم بمعرفــة الطرق التي یمكن من خلالها التأثیر على أداء الفرد والتحكم في سلوكه واستمر التطور في النظرة الى الفرد الى ان طرحت فكرة راس المال البشري و اعتبرت أن كفاءات ومعرفة الفرد شكل من أشكال الرأسمال الذي یمكن الاستثمار فیه، وتطورت هذه الفكرة فیما بعد بشكل واسع من قبل الاقتصادي الأمریكي "Becker Gary " في عام 1975، ومن ثم اقترح كل منFlamholtz و Lacey عام 1981 حصر رأسمال البشري في ثلاثة مكونات أساسیة وهي "الكفاءات، الخبرات، المعارف " ومن ثم المدخل الاستراتيجي الذي یركز على توجیه أهداف الفرد والمنظمة، لأن الأفراد لا یتقبلون أن یعاملوا كوسائل تشغل لتحقیق أهداف المنظمة، إنما لكل فرد أهدافه وطموحاته الخاصة به. ویذهب العلماء إلى القول أن كل تنظیم خاضع بشكل دائم لعدم التاكد ، فــالذي یتـحكم أكــثر في هذا المنطق بفضل قــدراته ومؤهلاته هو الذي یستحوذ على الوظائف والسلطة، بمعنى أنه اعتبر مصدر السلطة في كفاءة الفرد أو الجماعة

ان الكفاءة مفهوم متعدد الدلالات، وهو يختلف من باحث الى اخر فضلا عن انه مصطلح قدیم الاستخدام لغوياً لقد تعدد مجالات تطبیق الكفاءات (الإدارة، الإنتاج، التسویق...) وفي مجالات علمية اخرى وهذا يعني اختلاف مضامينها ، فضلا عن تعدد مستویات الكفاءات(الفردیة، الجماعیة، التنظیمیة)، بالإضافة إلى تعدد أنواع الكفاءات، بحیث یمكن التمییز بین الكفاءات العلمیة، الكفاءات التقنیة،الكفاءات الإنسانیة أو العلاقاتیة،. وتختلف الكفاءة عن الاحتراف كون الاخير يشير الى مدى القدرة على التحكم في الحالات المهنیة التي یمكن للفرد مواجهتها معها، والقدرة هنا تعتبر حلقة الوصل بين الكفاءة التي یمتــلكها الفرد ویــقومها من خلال نوعیة العـمل و الاحتراف . ويعـكس الاخير مستوى تحكم الفرد في قدراته أثناء عمله. اما التأهیل فهو يعبر عن ما اكتسبه فرد ما في المدرسة، أو عن طريق التدريب المهني، أو من خلال التجربة المهنیة والاجتماعیة،في المقابل فإن الكفاءة ما هي إلا طریقة استعمال التاهيل من قبل الفرد.

وتعرف الكفاءة بأنها المعرفة التطبیقیة، الناتجة عن تكامل كل من المعرفة التكنولوجیة والمعرفة المنهجیة والتي تسمح للإدارة بالعمل بفاعلیة في الضروف المعقدة وغیر المؤكدة. إن الكفاءات على مستوى المنظمة تأتي عن طريق ايجاد تكامل ما بین الكفاءات وآلیات تحقیق الأهداف الإستراتیجیة للمنظمة. إذ یجب تحدید الكفاءات التي یتـمتع بـها العــاملون(على المســتوى الفردي أو الجماعي) و مقارنتها مع الكفاءات المطلوبة لتحقيق الاهداف الاستراتيجية اي أنها ترتبط بمدى الاستجابة للتغیرات التي تحدث في محیطها، و أن التغييرات في البیئة التنافسیة و درجة تعقدها و عدم استقرارها تفرض على المنظمات الاقتصادیة مرونة عالیة في ادارة مواردها البشریة، بهدف إعطائها حریة الإبداع و تطویر كفاءاتها الفردیة أو الجماعیة، لأن المنظمات التي تتصف بالمرونة غالبا ما تكون ذات كفاءة في تخصیص مواردها المادیة و البشریة.

الكفاءة عــبارة عن نـظام لأنها تـقوم بدمج المعارف والــمهارات والـتصرفات و لها اهداف اذ تستخدم المعارف والمهارات والتصرفات لتحقيق تلك الاهداف، وهي تاتي من فرد أو من فریق عمل، وتكون مبنية على اساس تحقيق نتیجة منتظرة معينة.

وترتبط الكفاءة بنشاط او مجموعة من النشاطات ، إذ نجد أنها تربط بمهمة أو عمل محدد، ولهذا فكفاءة العامل لا تتحدد من مسؤولیاته أو مستواه العلمي فقط، إنما تحدد انطلاقا من أعماله ونشاطاته والنتائج المرتبطة بها، فالكفاءة لیست النشاط وإنما ما ینتظر من النشاط؛ الكفاءة بناء ناتج عن التنسیق الملائم للموارد، سواء على مستوى الفرد، الجماعة، أو المنظمة ككل؛ وبالتالي فالقدرة على التنسیق هي كفاءة في حد ذاتها لبناء كفاءات تتلاءم مع الظروف التي تتواجد فیها.

د احلام ابراهيم العيثاوي