

نماذج الجدارة

وضع الشخص المناسب في المكان المناسب



الجدارات هي وقود الابتكار وجذور الميزة التنافسية

إطار عمل الجدارات

"الإستراتيجية الأولى المستخدمة من قبل أفضل الشركات هي تطوير إطار عمل الجدارات".

شركة Kenexa من شركات IBM

نموذج الكفاءات

مضمون نموذج جبل الجليد هو أن المستويات في الأسفل، أي تحت السطح، تؤثر في المستويات الأعلى. يعني هذا أن المعرفة والمهارات والقدرات التقليدية KSA هي مجرد جزء صغير من الجبل الجليدي في تقييم وتوقع إمكانات الفرد لتحقيق الأداء الناجح.

الجدارات هي مزيج من المعرفة والمهارات والقدرات والخصائص الفردية الأخرى (بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر الدوافع والسمات الشخصية والمفاهيم الذاتية والمواقف والمعتقدات والقيم والاهتمامات) التي يمكن قياسها بشكل موثوق والتي تظهر التميز في الأداء.

نموذج الجدارة هو تحديد وتعريف وقياس هذه الجوانب المتعددة اللازمة لأداء الوظيفة بنجاح.

مؤشرات السلوك

مؤشر السلوك Behaviour Indicator هو عبارة عن بيان لما يمكن ملاحظته من سلوك يدل على الجدارة، ويقدم دليلاً موضوعياً على أن الفرد يمتلك الجدارة، ويظهر كيف يكون الأداء الفعال.

جدارات ← أداء

درجة جدارة الشخص تحدد كيفية أداء هذا الشخص في وظيفة معينة.



الجدارة مقابل الوصف الوظيفي

ينتج الوصف الوظيفي job description لموقع وظيفي معين عن عملية تعرف باسم التحليل الوظيفي. وذلك عندما تقوم إدارة الموارد البشرية أو إدارة الشركة بتحليل وتوضيح متطلبات الوظيفة.

يؤكد الوصف الوظيفي التقليدي على واجبات ومسؤوليات الموظف.

أما المواصفات الوظيفية Job Specification فهي قائمة مؤهلات ومهارات وقدرات شاغل الوظيفة المطلوبة، اللازمة لأداء مهمة معينة بكفاءة.

نموذج الجدارة يأخذ الوصف الوظيفي إلى أبعد من ذلك، فهو يحدد الصفات والجدارات اللازمة للنجاح في العمل.

الجدارة هي مجموعة من المهارات، والمعرفة، والقدرات، والسمات، والخبرة وخصائص الشخصية، والمحفزات التي تنتج بقيام الفرد بأداء عمله بشكل فعال.

نموذج جبل الجليد

نموذج جبل الجليد للجدارات يساعد على توضيح مفهوم الجدارة. تشتمل الجدارة على بعض المكونات التي يمكن رؤيتها مثل المعرفة والمهارات والمؤهلات الأكاديمية. أما العناصر السلوكية الأخرى مثل الميول، والسمات، والدوافع، والسمات الشخصية، والمعتقدات، والقيم، والاهتمامات، إلخ، فهي مخفية تحت السطح.



لماذا الجدارات مهمة للمؤسسات؟

تكتسب نماذج الجدارة أهمية متزايدة في اختيار الموارد البشرية وتطويرها. وتشير الأبحاث إلى أن بعض الأفراد قد تكون إنتاجيتهم 20 مرة أكثر من غيرهم، مع أن المواصفات الوظيفية هي نفسها للجميع.

في الطريقة التقليدية للتعيين، تنظر معظم المؤسسات إلى المكونات المرئية الظاهرة للكفاءات فقط، أي المعرفة والمهارات. لذلك ظهرت نماذج الجدارة كأدوات قيمة يمكن تحديدها لوظائف معينة، أو لمجموعات عمل، أو مهن، أو صناعات، أو منظمات.

فوائد إطار الجدارات

الفوائد للموظفين

- تحديد توقعات أداء واضحة للموظفين
- تمكين الموظفين من جعل العمل أكثر فعالية
- معرفة المهارات التي سيحتاجون لتطويرها للارتقاء في المؤسسة
- توضيح معايير التميز
- تحديد الجوانب المستهدفة للتطوير المهني
- تؤدي بالموظفين إلى مزيد من المشاركة والتحفيز

الفوائد للمنظمة

- تمكين الموظفين من تحقيق مستوى عالٍ من الأداء
- ضمان فعالية التدريب والتطوير المهني من حيث التكلفة
- تحسين التواصل بين الموظف والإدارة
- تطوير الموظفين لخطوة الاستخلاف (الإحلال) الوظيفي
- توفير تدابير للأداء المطلوب لتحقيق أهداف المنظمة
- ضمان اختيار الموظف الفعال؛ «التوظيف على أساس التوجهات، والتدريب على أساس المهارات»

أداء متفوق

أصبحت الجدارات طريقة دقيقة لأصحاب العمل لتمييز الأداء العالي من الأداء المتوسط أو دون المتوسط. ويعود السبب في ذلك إلى أن الجدارات تتعدى مجرد قياس جوانب المعرفة أو المهارات المستخدمة لتحديد وتقييم الأداء الوظيفي. لذلك يتم اعتماد نماذج الجدارة لتمييز مستويات الأداء وتعريفها، كما في الشكل التالي.



تطبيقات

تستخدم نماذج الجدارة على نطاق واسع في الأعمال لتحديد وتقييم الكفاءات داخل المؤسسات في كل من المهارات الصلبة والليونة. توفر أطر الجدارات توضيحا حول السلوكيات المتوقعة على مستويات مختلفة في جميع أنحاء المؤسسة. الجدارات تساعدنا على:

- تصميم الوظائف والهيكل الإداري
- كتابة الوصف الوظيفي
- إدارة وتطوير أداء الموظفين
- توظيف واختيار الموظفين
- تدريب وتطوير الموظفين
- تحديد وتخطيط المسارات الوظيفية
- تخطيط الاستخلاف (الإحلال) الوظيفي
- تطوير ثقافة المؤسسة
- زيادة الإنتاجية
- تحسين أداء العمل

اتصل بنا الآن على +971 4 351 6993 وتعرف على تصميم وبناء نموذج الجدارة لمؤسستك.

بعض من المتعاملين معنا

