



**المقدرات الجوهرية للمورد البشري
الاتجاه المعاصر لتنافسية الاعمال**

رقم الإيداع لدى المكتبة الوطنية (2013/7/2522)

الزبيدي، غني دحام

المقدرات الجوهريّة للمورد البشريّ الاتّجاه المعاصر لتنافسيّة الأعمال / غني دحام الزبيدي ولبند عباس

عمان: دار غيداء للنشر والتوزيع، 2013

() ص

ر.أ: (2013/7/2522) .

التواصيات: / الموارد البشرية// إدارة الأفراد // إدارة الأعمال

❖ تم إعداد بيانات الفهرسة والتصنيف الأولية من قبل دائرة المكتبة الوطنية

Copyright ®
All Rights Reserved

جميع الحقوق محفوظة

ISBN 978-9957-572-32-7

لا يجوز نشر أي جزء من هذا الكتاب، أو تخزين مادته بطريقة الاسترجاع أو نقله على أي وجه أو بأي طريقة إلكترونية كانت أو ميكانيكية أو بالتصوير أو بالتسجيل و خلاف ذلك إلا بموافقة على هذا كتاباً مقدماً.



دار غيداء للنشر والتوزيع

مجمع العساف التجاري - الطابق الأول

خلوي : 962 7 95667143

E-mail: darghidaa@gmail.com

تلاّع العلي - شارع الملكة رانيا العبدالله

تلفاكس : 962 6 5353402

ص.ب : 520946 عمان 11152 الأردن

المقدرات الجوهرية للمورد البشري الاتجاه المعاصر لتنافسية الاعمال

تأليف

المدرس المساعد

حسين وليد حسين عباس

ماجستير ادارة اعمال

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

الاستاذ المساعد الدكتور

غني دحام تناي الزبيدي

دكتوراه ادارة اعمال

كلية الادارة والاقتصاد / جامعة بغداد

الطبعة الاولى

٢٠١٤ م - ١٤٣٥ هـ

﴿ قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ

﴿ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ

صدق الله العظيم

سورة البقرة - الآية ٣٢

الفهرس

المقدمة ١٣

الفصل الاول

المقدرات الجوهرية للمورد البشري

اهداف الفصل ١٧
 التطور التاريخي للمقدرات الجوهرية ١٧
 مفهوم المقدرات الجوهرية ١٩
 مفهوم المقدرات الجوهرية للمورد البشري وأسميتها وأهدافها ٢٤
 بناء المقدرات الجوهرية للمورد البشري وخصائصها ٣١
 أنواع المقدرات الجوهرية للمورد البشري ٣٦
 ملخص الفصل ٤٢
 اسئلة الفصل ٤٣

الفصل الثاني

المقدرات الجوهرية القيادية

اهداف الفصل ٤٧
 مفهوم المقدرات الجوهرية القيادية ٤٧
 اهمية المقدرات الجوهرية القيادية وضرورتها ٤٩
 محددات المقدرات الجوهرية القيادية ٥٠
 ملخص الفصل ٥٣
 اسئلة الفصل ٥٤

الفصل الثالث

المقدرات الجوهرية الابداعية

٥٧	اهداف الفصل
٥٧	مفهوم المقدرات الجوهرية الابداعية
٦٠	اهمية المقدرات الجوهرية الابداعية
٦١	العوامل المؤثرة في تنمية المقدرات الجوهرية الابداعية
٦٣	اصناف المقدرات الجوهرية الابداعية
٦٤	مراحل عمل المقدرات الجوهرية الابداعية
٦٤	معوقات تنمية المقدرات الجوهرية الابداعية
٦٦	ملخص الفصل
٦٧	اسئلة الفصل

الفصل الرابع

المقدرات الجوهرية للاداء المتميز

٧١	اهداف الفصل
٧٢	مفهوم المقدرات الجوهرية للاداء المتميز واهميتها
٧٤	اساليب بناء وتحسين المقدرات الجوهرية للاداء المتميز
٧٦	العوامل المؤثرة على المقدرات الجوهرية للاداء المتميز
٧٩	ملخص الفصل
٨٠	اسئلة الفصل

الفصل الخامس

المقدرات الجوهرية لاتخاذ القرارات وحل المشكلات

٨٣	اهداف الفصل
٨٣	مفهوم المقدرات الجوهرية لاتخاذ القرارات وحل المشكلات ومبرراتها واهميتها
٨٣	
٨٦	انواع القرارات وبيئاتها
٩٢	العوامل المؤثرة على المقدرات الجوهرية لاتخاذ القرارات وحل المشكلات
٩٤	مراحل اتخاذ القرارات
٩٨	ملخص الفصل
٩٩	اسئلة الفصل

الفصل السادس

المقدرات الجوهرية لإدارة الذات

- ١٠٣ اهداف الفصل
- ١٠٣ المقدرات الجوهرية لإدارة الذات واهميتها
- ١٠٥ مكونات المقدرات الجوهرية لإدارة الذات
- ١٠٦ العوامل المؤثرة على المقدرات الجوهرية لإدارة الذات
- ١٠٨ ملخص الفصل
- ١٠٩ اسئلة الفصل

الفصل السابع

المقدرات الجوهرية الاخلاقية

- ١١٣ اهداف الفصل
- ١١٣ مفهوم المقدرات الجوهرية الاخلاقية واهميتها
- ١١٦ تكوين المقدرات الجوهرية الاخلاقية للمورد البشري وسبل تعزيزها
- ١١٨ مشكلات وصعوبات المقدرات الجوهرية الاخلاقية
- ١٢٠ ملخص الفصل
- ١٢١ اسئلة الفصل

الفصل الثامن

الميزة التنافسية المسندة الى المقدرات الجوهرية للمورد البشري

١٢٥	اهداف الفصل
١٢٥	التطور التاريخي للميزة التنافسية
١٢٥	مفهوم الميزة التنافسية وأهميتها ومداخلها المستندة الى الموارد البشرية
١٣٤	خصائص الميزة التنافسية
١٣٦	مصادر بناء الميزة التنافسية وتعزيزها
١٤٠	أنواع الميزة التنافسية والعوامل المؤثرة فيها
١٤٥	علاقة المقدرات الجوهرية للمورد البشري بالميزة التنافسية
١٤٩	ملخص الفصل
١٥٠	اسئلة الفصل
١٥٢	مصادر الكتاب

قائمة الاشكال

رقم الصفحة	رقم الشكل	الشكل
٢٢	١	المقدرات الجوهرية للمنظمة
٣٢	٢	دورة حياة المقدرات الجوهرية داخل المنظمة
٣٩	٣	المقدرات الجوهرية لمحترفي الموارد البشرية
٥٩	٤	طبيعة تكوين المقدرات الجوهرية الابداعية للمورد البشري
٧٣	٥	ابعاد المقدرات الجوهرية للاداء المتميز للمورد البشري
٩١	٦	تصنيف القرارات
٩٤	٧	مراحل اتخاذ القرارات وحل المشكلات
١١٤	٨	ميادين السلوك الاخلاقي
٣٧	٩	خلق الميزة التنافسية
١٣٩	١٠	مصادر الميزة التنافسية
١٤٣	١١	تحديات الميزة التنافسية
١٤٧	١٢	اطار توضيحي للعلاقات بين المقدرات البشرية والمقدرات الجوهرية والميزة التنافسية

قائمة الجداول

رقم الصفحة	رقم الجدول	الجدول
٢٣	١	تعريف المقدرات الجوهرية على وفق آراء ووجهات نظر الباحثين والكتاب
٢٦	٢	تعريف المقدرات الجوهرية للمورد البشري على وفق آراء عدد من الباحثين والكتاب
١٢٧	٣	مراحل تطور الميزة التنافسية
١٢٩	٤	تعريف الميزة التنافسية على وفق آراء ووجهات نظر عدد من الباحثين والكتاب
١٣٣	٥	دور الموارد البشرية وإدارتها في بناء الميزة التنافسية على وفق مداخل عدة

المقدمة

تشكل المقدرات الجوهرية للمورد البشري اهم المقدرات التي تمتلكها المنظمات، اذ قد تمتلك المقدرات المالية الجيدة التكنولوجية المتقدمة والتنظيمية الناجحة وغيرها من المقدرات، الا انها لا تتمكن من استخدامها بالكفاءة والفاعلية المطلوبة دون وجود موارد بشرية ذات مقدرات جوهرية نادرة، قادرة على توجيهها واستغلالها بالشكل الذي يتوافق مع اهداف المنظمة، وعليه تبقى المقدرات الجوهرية للمورد البشري هي المحرك الاساسي لكافة النجاحات التي تحققها المنظمات اليوم على مختلف نشاطاتها، لذا فان مهمة استقطاب وتطوير الموارد البشرية ذات المقدرات الجوهرية والحفاظ عليها تشكل اهم التحديات التي تواجه مدير الموارد البشرية في ظل اشتداد المنافسة. وقد اكدت معظم الدراسات الى ان المنظمات التي استطاعت البقاء والنمو لمئات السنين انما بلغت ذلك بفضل المقدرات الجوهرية التي يتمتع بها المورد البشري داخلها، وتمكنت في تعزيز ميزتها التنافسية من خلال تلك المقدرات.

ولهذه الاهمية فقد حاول المؤلفان تقديم اسهامه متواضعة بسد جزء من النقص التي تعاني منه المكتبتين العراقية والعربية في مجال المقدرات الجوهرية للمورد البشري من خلال تقديم الكتاب الحالي والموسوم بـ: "المقدرات الجوهرية للمورد البشري: الاتجاه المعاصر للتنافسية الاعمال"، ولقد جاء تأليف هذا الكتاب نتيجة الخبرة التي اكتسبها المؤلفان نتيجة دراستهما وكتاب عدد من البحوث في حقل ادارة الموارد البشرية، وقد حاول المؤلفان تجنب الاسراف غير المبرر والاطالة الزائدة عبر التركيز على جوهر الموضوع.

ويقع الكتاب في ثمانية فصول، اذ يركز الفصل الاول على مفهوم المقدرات الجوهرية للمورد البشري بشكل عام واهميتها وطرق بناءها، وجاء الفصل الثاني ليوضح مفهوم المقدرات الجوهرية القيادية للمورد البشري، وركز الفصل الثالث على مقدرات المورد البشري الابداعية، وخصص الفصل الرابع لتوضيح المقدرات الجوهرية للاداء المتميز من قبل المورد البشري، اما الفصل الخامس فقد وضع المقدرات الجوهرية التي يتمتع بها المورد البشري في اتخاذ القرارات وحل المشكلات التي تواجهه في العمل، وجاء الفصل السادس ليركز على المقدرات الجوهرية لادارة الذات من قبل المورد البشري، وركز الفصل السابع على المقدرات الجوهرية الاخلاقية للمورد البشري، في حين ربط الفصل الاخير وهو الثامن بين المقدرات الجوهرية للمورد البشري والميزة التنافسية.



الاتجاه المعاصر لتنافسية الاعمال

واخيراً نقول ان هذا الجهد قد تشوبه بعض الهفات او الهفوات هنا او هناك، كونه يمثل جهد انساني قابل للتصويب والمراجعة، وستكون مسرورين ومنقحين لاية ملاحظة تردنا من ذوي الاختصاص.

والله ولي التوفيق

الفصل الأول

المقدرات الجوهرية للمورد البشري

- ١ . اهداف الفصل
- ٢ . التطور التاريخي للمقدرات الجوهرية
- ٣ . مفهوم المقدرات الجوهرية
- ٤ . مفهوم المقدرات الجوهرية للمورد البشري وأهميتها وأهدافها
- ٥ . بناء المقدرات الجوهرية للمورد البشري وخصائصها
- ٦ . أنواع المقدرات الجوهرية للمورد البشري
- ٧ . ملخص الفصل
- ٨ . أسئلة الفصل

الفصل الاول

المقدرات الجوهرية للمورد البشري

اهداف الفصل

الهدف من هذا الفصل هو التعرف على مفهوم المقدرات الجوهرية بصورة عامة واهم انواعها في المنظمات المعاصرة، ثم التعرف على مفهوم المقدرات الجوهرية للمورد البشرية واهم الاهداف التي تسعى المنظمة الى بلوغها من خلال تبنيها، فضلا عن محاولة التعرف على كيفية بناء وتعزيز هذه المقدرات وانواعها.

لكي تتمكن المنظمة من تحقيق رسالتها واهدافها في البيئة التي تعمل فيها، لابد أن تمارس عدد من الأنشطة والمهام التي تتطلب مهارات ومعارف وسلوكيات مختلفة لانجازها، وبالشكل الذي يتفق مع قيمها وثقافتها، وهنا تبرز أهمية المقدرات الجوهرية للمورد البشري، وكيفية بناءها واستخدامها كونها إحدى المؤثرات التي تلعب دور كبير في دعم وإسناد المنظمة لتحقيق أهدافها وأهداف العاملين فيها، ولهذه الأهمية سنحاول في هذا الفصل التعرف على مفهوم المقدرات الجوهرية للمورد البشري واهم الموضوعات ذات العلاقة بها:

أولاً: التطور التاريخي لمفهوم المقدرات الجوهرية

يتمت اهتمام العلوم الإدارية بالمقدرات الجوهرية الى المدارس الفكرية الإدارية عبر مراحل تطور الإدارة المختلفة، إذ أشارت المدرسة الكلاسيكية بمدارسها الفرعية الثلاثة الى المقدرات الجوهرية، فمدرسة الإدارة العلمية لـ (F.Taylor) أكدت على منح الخبراء الصلاحيات الفنية لوضع الطريقة اللازمة لانجاز مهمات العاملين، أما مدرسة التقسيمات الإدارية لـ (H.Fayol) فوضعت أربعة عشر قاعدة إدارية تساهم في بناء المقدرات الجوهرية، في حين اهتمت المدرسة البيروقراطية لـ (M.Weber) بالاختيار السليم للمديرين وتأهيلهم لتكون المنظمة قادرة على تحقيق مستويات عالية من الكفاءة، كما ركزت مدرسة العلاقات الإنسانية على العلاقات الاجتماعية وضمن نظام للاتصالات التنظيمية والقدرة على التصور والإبداع. وأخيراً أكدت المدارس المعاصرة عبر نظرياتها المختلفة على الترابط بين مكونات المنظمة الملموسة وغير الملموسة، وبالتالي فإن المقدرات الجوهرية لم تنشأ من فراغ، بل كانت نتيجة طبيعية لتطور الفكر الإداري المعاصر، وانعكاساً للحاجات

الاجتماعية والاقتصادية التي استجبت بفعل التطور العلمي والتقني الذي كان له الأثر البالغ في دفع كثير من المنظمات إلى إحداث تطورات جوهرية في أهدافها وعملياتها ومحتوى برامجها. كما تعود جذور المقدرات الجوهرية إلى أواخر القرن (19)، إذ استخدم مدخل المقدرات في إعداد العاملين في المنظمات المهنية التربوية والذي كان متبعاً في كليات الطب، والهندسة، والقانون، والطيران، إذ كان يتم تدريب الطلاب المهنيين على اكتساب مقدرات معينة تتطلبها مهنتهم، ويعد مدخل المنظمة المستند إلى الموارد الجذور الأولى للإشارة إلى أهمية الموارد النادرة في المنظمة، وكان أول رواد هذه النظرية هي (E.Penrose) المتخصصة في الاقتصاد، إذ أشارت في كتابها الموسوم (نظرية الذمو للمؤسسة) عام ١٩٥٩، إلى أن المنظمات تحاول أن تحصل على الموارد البشرية والمادية النادرة والتي تمكنها من تقديم المنتجات والخدمات المتنوعة التي تميزها عن المنظمات الأخرى، كما أشارت في كتابها إلى ضرورة اكتساب المعرفة كونها مقدره مهمة للمنظمة، ولعل أول من استخدم مفهوم المقدرات الجوهرية في علم الإدارة (Prahalad & Hamel, 1990) في سلسلة مقالات نشرت في جامعة (Harvard)، إذ ركز الباحثان أفكارهم في إشارة واضحة على مفهوم المقدرات الجوهرية (Core Competencies) بأنها الموارد الحقيقية للميزة التنافسية التي تتجسد في قدرة الإدارة على تحقيق التوافق بين المهارات البشرية والتنظيمية ومساراتها التكنولوجية، بما يعزز مقدرات المنظمة في الدخول إلى الأسواق المحتملة، والاستجابة لحاجات الزبائن، وتحقيق أعظم قيمة ممكنة لهم، من خلال تمايز منتجها عن المنافسين وصعوبة تقليدها، لذا يعد بناء المقدرات الجوهرية للمنظمة ممازجة بين المهارات الشخصية لعاملاتها والممارسات التنظيمية للمنظمة، وقد اجتمعت مجموعة عمل " المقدرات الجوهرية" في آذار من عام ١٩٩٩، التي أسست في ذلك الوقت عشرة مقدرات جوهرية، وقامت في عام ٢٠٠٤ بنشر وثيقة تحتوي على هذه المقدرات بشكل رسمي لكي تعتمد من قبل المنظمات، ونتيجة للتقدمات العديدة التي شهدتها العالم تم تصنيف المقدرات الجوهرية إلى "بشرية، وتنظيمية، ومالية، وتكنولوجية".

ثانياً: مفهوم المقدرات الجوهرية

هناك تباين واضح في اتجاهات الباحثين والكتاب بشأن تحديد مفهوم دقيق للمقدرات الجوهرية، فمن الممكن ان يتم استخدام مفهوم المقدرات الجوهرية، أو الكفايات الجوهرية، أو الموارد النادرة للإشارة إلى نفس المعنى، إذ يعتمد تحديد مفهوم المقدرات الجوهرية على الاتجاه والتفكير الاستراتيجي للمنظمة، وطبيعة وحدات العمل الخاصة بها، فضلاً عن أهم الخصائص التي تتمتع بها، كما يختلف هذا المفهوم تبعاً لطبيعة الصناعة التي تعمل فيها المنظمة، وقد تم الدمج بين مفهوم

المقدرات الجوهرية والمصدر الرئيسي للتفكير والتطبيق الاستراتيجي، وهذا يشير ضمناً بان الموارد والإمكانات يمكن ان تتحول الى مقدرات جوهرية وبالتالي تصبح قوة تنافسية للمنظمة، وتم تناول مفهوم المقدرات الجوهرية من خلال علاقته بتكنولوجيا المعلومات، وذلك لاستخدامها في معالجة، وإدخال، وتحليل، وتقديم المعلومات، بطريقة سريعة وأكثر دقة لمستخدميها، وهي بأدائها عبارة عن مجموعة عوامل تؤثر على الأداء الفردي، وكذلك على النتائج التنظيمية، من خلال المعارف والمهارات والقدرات المرتبطة بها، كما شبهت بالشجرة، إذ تمثل جذورها الثروة والمقدرات الجوهرية التي تتمتع بها المنظمة، أما الأطراف الرئيسية للشجرة فتمثل المنتجات الجوهرية التي تقدمها المنظمة الى البيئة، في حين تمثل الفروع الأصغر وحدات العمل الموجودة داخل المنظمة، وأخيراً تمثل الأوراق والزهور النتائج النهائية التي تحصل عليها المنظمة من جراء تنفيذ عملياتها المختلفة. ويرى البعض الى أنه قد تتوافر للمنظمة خمس أو ست مقدرات جوهرية، أما المنظمات التي تدرج قائمة مكونة من عشرين أو ثلاثين مقدره جوهرية، فهي في الحقيقة ليست مقدرات جوهرية لأنه لا يمكن لأي منظمة أن تمتلك هذا الكم منها، وتتألف المقدرات الجوهرية في اغلب الأحيان من الموجودات غير الملموسة مثل الثقافة و الأفراد والمعرفة، والموجودات الملموسة مثل التكنولوجيا، كما ترتبط بقدرة المنظمة على خلق القيمة الإضافية للزبائن الذي تتعامل معهم، وتمثل إحدى ضروريات البقاء والنمو في العمل، وحتى تكون فعالة يجب ان تندمج بالأفراد، وهؤلاء يندمجون في موقف محدد، وتمكنهم المنظمة من التعامل مع هذا الموقف بكفاءة لتلبية متطلبات العمل، وهي إحدى الاستراتيجيات التطبيقية للمنظمة. وان بعض المقدرات الجوهرية تنتج عن سمعة المنظمة، أو من خلال الخدمات التي تقدمها، وتعد المقدرات من الضروريات لنجاح التكيف مع التغييرات البيئية، وقد استخدمت المنظمات مفهوم المقدرات الجوهرية في ادارة الموارد البشرية لتحسين أداء عاملها، وهناك مجموعة من العمليات التي تتضمنها ادارة المقدرات الجوهرية في المنظمة أهمها:

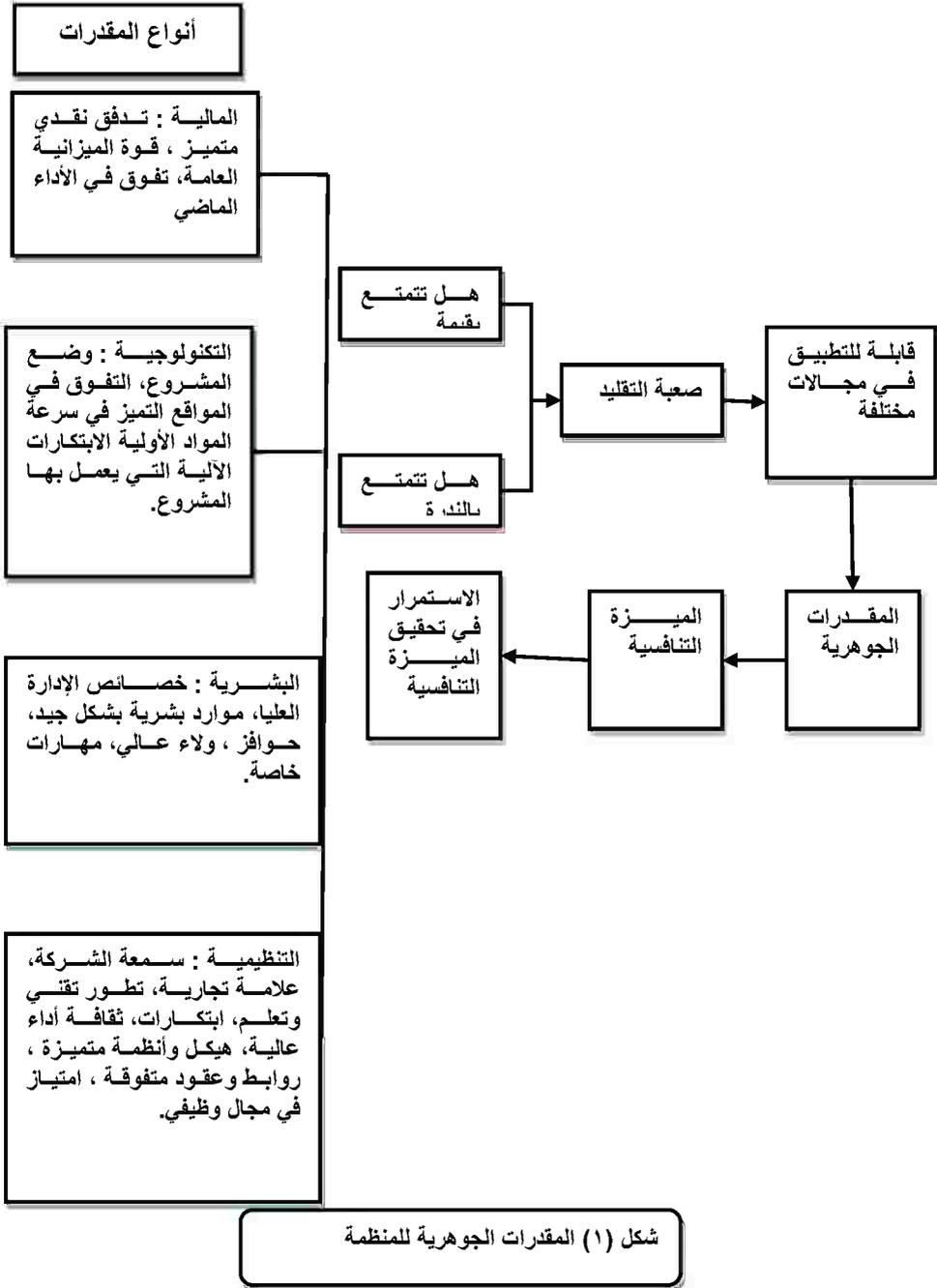
١. **تحديد المقدرات الجوهرية:** أي يجب على المنظمة تحديد المقدرات الجوهرية بصورة دقيقة وعميقة، واشترك جميع اقسامها ووحداتها للاستفادة منها.
٢. **اكتساب المقدرات الجوهرية:** في هذه المرحلة يجب على المنظمة وضع الخطط اللازمة لاكتساب المقدرات الجوهرية، ومعرفة كيفية قيام المقدرات الحالية أو الجديدة بتدعيم موقف المنظمة التنافسي في الأسواق الحالية والمستقبلية.
٣. **بناء مقدرات جوهرية جديدة:** قد تحتاج المقدرات الجوهرية في بنائها الى خمس أو عشر سنوات لا بل أكثر من ذلك أحياناً، لذا يتطلب ثبات

فريق الإدارة في مناصبهم لمدة معينة خصوصا بالنسبة لأولئك الذين يمتلكون المعرفة.

٤. استخدام المقدرات الجوهرية: إعادة نشر المقدرات الجوهرية في المنظمة وتوزيعها في كافة المستويات من اجل ان تأخذ دورها، إذ ان هذا يختلف من منظمة الى أخرى وبحسب نظرة الإدارة الى المقدرات الجوهرية.

٥. حماية المقدرات الجوهرية والدفاع عنها: ان المنظمة مسؤولة عن المقدرات الجوهرية، وبالتالي ينبغي عليها ان تدافع عنها وتحميها طول الوقت، ذلك لكونها معرضة للضياع بعدة طرق منها النقص في التمويل، أو خسارة فوائدها، أو تفككها وأزالتها من المنظمة.

وقد تم تحديد أهم أنواع المقدرات الجوهرية التي تمتلكها المنظمة، مع توضيح أهم خصائصها وكيفية تأثيرها على الميزة التنافسية من خلال المخطط الموضح بالشكل (١):



ويمكن تحديد عدد من تعاريف المقدرات الجوهرية على وفق آراء ووجهات نظر الباحثين والكتاب من خلال الجدول (١):

جدول (١)

تعريف المقدرات الجوهرية على وفق آراء ووجهات نظر الباحثين والكتاب

ت	المفهوم
١	المصدر الرئيسي للميزة التنافسية التي تتمكن من خلاله المنظمة تجاوز الأعمال الروتينية والتي لا يتمكن المنافسين تقايدها بسهولة.
٢	موارد المنظمة المهمة التي تؤدي إلى بناء الميزة التنافسية.
٣	النشاطات التي تتمكن من خلالها المنظمة إضافة قيمة مميزة لمنتجاتها وخدمات ولفترة زمنية طويلة.
٤	المعارف والمهارات والقدرات القابلة للاشتقاق من العناصر الوظيفية المختلفة للمنظمة، وتعد إحدى العناصر المهمة لكل العاملين داخل المنظمة وبغض النظر عن مستوى وظيفتهم.
٥	الإجراءات المميزة التي تستخدمها المنظمة لابتكار منتجات وخدمات جديدة، بالشكل الذي يلبي احتياجات الزبائن في الأسواق غير المستغلة.
٦	امتلاك المستوى الأدنى من المعرفة المطلوبة لجمع المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات الأفضل التي تحقق المستوى الأعلى لجودة الخدمات.
٧	أحدى الاستراتيجيات، أو الأدوات التنظيمية التي تستخدمها المنظمة للسيطرة على كافة عملياتها، والبيانات الخاصة بها، بالشكل الذي يحقق اقل خسارة ممكنة.
٨	مجموعة المقدرات التي تتجاوز الحدود التنظيمية لوحات وأقسام العمل، وتكون واسعة الانتشار داخل المنظمة، وتساعد على العمل بصورة جيدة بالشكل الذي يعزز الميزة التنافسية.
٩	المعارف والمهارات والقيم الأساسية التي تعتمدها المنظمة لتحقيق برامج الجودة الشاملة.
١٠	المهارات، والقابليات، والمعارف، والتجارب، والتقنيات، والعمليات التي يمكن ان تساعد على انجاز الوظائف المختلفة، بالشكل الذي ينتج عنه قيمة إضافية لكل من المنظمة والعمال والزبائن.
١١	المقدرات التي تجعل المنظمة أكثر قدرة على التنافس في بيئتها، من خلال تمكينها على التكيف والإبداع والرد على التغييرات.
١٢	المصدر الرئيسي لإعداد برامج التدريب والتعليم بالشكل الذي يساعد على استغلال الفرص التي تقوي المنظمة.

يتبين مما سبق ان المقدرات الجوهرية التي تتمتع بها المنظمة، ترتبط بالموجودات التي تمتلكها، وكذلك بالأنشطة والوظائف التي تمارسها سواء كانت: " تسويقية، أو معلوماتية، أو تنظيمية، أو استراتيجية، أو بشرية... وغيرها"، فضلاً

عن الإجراءات والقرارات التي تتخذها لتنفيذ عملياتها اليومية، ويمكن تعريف المقدرات الجوهرية بأنها: " مجموعة الموجودات الملموسة وغير الملموسة ذات الخصائص النادرة التي تتميز بها المنظمة على المنافسين الآخرين، وتستخدمها في أداء أنشطتها ومهامها المختلفة، بالشكل الذي يساعدها على البقاء والنمو في العمل، فضلاً عن تعزيز ميزتها التنافسية.

ثالثاً: مفهوم المقدرات الجوهرية للمورد البشري وأهميتها وأهدافها

أ: مفهوم المقدرات الجوهرية للمورد البشري

تساعد الاهتمام بالمقدرات الجوهرية للمورد البشري في منظمات الأعمال على اختلاف أنواعها، وذلك للخصائص الفريدة التي تتمتع بها، وإمكانية استخدامها في مواجهة التغييرات السريعة ومواكبة المستجدات المتسارعة، إذ تعد المقدرات الجوهرية للمورد البشري إحدى الأساسيات لكمال الإنسان شخصياً واجتماعياً، وتم التأكيد على أن المقدرات البشرية هي أحد الموارد المتوفرة لدى المنظمة، والتي تساعدها على امتلاك عناقيد من المزايا الفريدة لبناء الميزة التنافسية، كما أنها تقود إلى الأداء الفعال والتفوق في الوظيفة، وأن المنظمات تنظر إلى المقدرات الجوهرية بأنها المصدر الرئيس للميزة التنافسية التي تستطيع تحقيقها من خلال المهارات والمعارف والتجارب الخاصة بالموارد البشرية النادرة، والصعبة التقليد من قبل المنافسين، وأنها مجموعة معايير ترتبط بالفرد لانجاز الوظيفة المطلوبة منه. ويمكن أن تستخدم المقدرات الجوهرية للمورد البشري في تحقيق الأغراض المختلفة لإدارة الموارد البشرية وفي أنشطتها المختلفة بضمنها: " الاختيار، والتطوير، وإدارة الوظائف، والتخطيط التعاقبي، وإدارة الأداء.. وغيرها" وتبرز المقدرات الجوهرية البشرية عندما يتم تأدية النشاطات والمهام بشكل مميز من قبل الأفراد والمجاميع، كما تتعلق بالقدرة والرغبة لأداء المهمة، ويمكن استخدامها لتوضيح العلاقة بين الأداء المتوقع والأداء الفعلي، ويرى فريق آخر من الباحثين بأن المقدرات الجوهرية البشرية تتمثل في "المقدرات الشاملة، والمهارات السلوكية، والمهارات التقنية"، ومن وجهة نظر أحد الباحثين أن المقدرات الجوهرية ناتجة عن مهارات الأمور البشري ومهارات القيادة والإدارة في المنظمة، كما أن علماء الإدارة الإستراتيجية ينظرون إلى المقدرات الجوهرية بأنها الإمكانيات التنظيمية التي تعتمدها المنظمة لكسب الميزة التنافسية، في حين تنظر إدارة الموارد البشرية إلى المقدرات الجوهرية على أنها الإمكانيات الإنسانية المتعلقة بأداء الوظيفة بشكل متفوق، وتلعب المقدرات الجوهرية للمورد البشري دوراً مهماً على صعيد "الأخلاق، وأحداث التغيير، والاتصال وتبادل المعلومات، والتمكين"، وتتكون المقدرات الجوهرية من رأس

الامال البشري ورأس المال الاجتماعي. ويمكن تحديد مفهوم المقدرات الجوهرية للمورد البشرية بشكل اذق من خلال النقاط الآتية:

١. مجموعة من المعارف والمهارات والقدرات والحوافز والاعتقادات والقيم والمصالح.
٢. ترتبط بالإدارة الفاعلة والتفوق.
٣. جديرة بالملاحظة و قابلة للقياس من خلال معايير مقبولة وجيدة.
٤. ترتبط بالاتجاهات الإستراتيجية المستقبلية ويمكن ان تحسن من خلال التدريب والتطوير.

ويمكن من خلال الجدول (٢) توضيح بعض التعاريف التي أوردتها الباحثين عن المقدرات الجوهرية للمورد البشري:

جدول (٢)

تعريف المقدرات الجوهرية للمورد البشري على وفق آراء عدد من الباحثين والكتاب

ت	المفهوم
١	مقدرات الأفراد التي تساعد أصحاب العمل على التمييز بين العاملين الجديين وغير الجديين داخل المنظمة، وفي اتخاذ العديد من القرارات الإدارية منها "التقييم، الاستئجار، الترقية".
٢	شبكة المعرفة ذات العلاقة بالمهارات والمواقف التي تؤثر وبشكل رئيسي على الوظيفة (الأدوار، والمسؤوليات)، إذ ترتبط ارتباط مباشر بالأداء الوظيفي، ويمكن ان تفاس وفق بعض المعايير المقبولة، وتحسن عن طريق التدريب والتطوير.
٣	طريقة التصرف والتفكير التي يعتمدها الفرد في العديد من الحالات والمواقف ولفترة زمنية طويلة في اغلب الأحيان.
٤	المصدر الرئيسي لمحترفي الصناعة في كافة المجالات التي تساعد على توليد الميزة التنافسية للمنظمة.
٥	الخصائص التي بنيت في المنظمة وتمثل إحدى العوامل الحرجة المتمثلة في سلوك العاملين وأعضاء المنظمة.
٦	انعكاس لعملية التعلم التعاوني و تنسيق مهارات العاملين المتتوعة، و تكامل التقنيات المتعددة داخل المنظمة.
٧	تركيبية من المعارف والمهارات والخبرات والسلوكيات التي تمارس في أطار محدد، وتتم ملاحظتها من خلال العمل الميداني، ومن ثم يرجع للمنظمة تحديدها وتقييمها وقبولها وتطويرها.
٨	مجموعة المهارات والمعارف والسلوكيات، وتعد مهمة جدا للنجاح التنظيمي، والأداء الشخصي، والتطوير المهني.
٩	مجموعة المعارف والمهارات والقدرات التي يجب ان يمتلكها المحترفين، لضمان أداء الأعمال الحرجة بكفاءة عالية.
١٠	القدرة على أداء الوظائف أو الأعمال الخاصة التي تتطلب أنواع معينة من المهارات والاتجاهات والقيم الشخصية.
١١	الأفراد الذي يقدمون كفاءات عالية، والدعم للأفراد الآخرين العاملين معهم، بالإضافة الى تحقيق الإرباح للمنظمة.
١٢	مجموعة المهارات والتزتيبات الجديرة بالملاحظة التي يحتاجها العاملين لكي يقدموا الأداء العالي، وتكون قابلة للتعديل والتطوير.
١٣	قدرة العاملين على تطبيق معارف ومهارات معينة في وظائف معينة التي من الممكن ان تساهم في تحقيق نتائج ايجابية للعديد من المشاركين.
١٤	الأفراد الذين يمتلكوا المعرفة الضرورية والمهارات والقدرات التي تمكنهم من أداء وظائفهم بشكل أكثر كفاءة من غيرهم.
١٥	قدرة الفرد على تفهم سلوكه، وكذلك قدرته على الاعتراف بنتائج تفاعلاته مع الأفراد الآخرين المتعامل معهم.

المعرفة والمهارات والقدرات والخصائص (القيم والاتجاهات والحوافز والمبادرة) الضرورية لأداء وظيفية معينة.

وبعد الاطلاع على هذه التعاريف يتضح بان هناك تباين واضح بين الباحثين في تعريف المقدرات الجوهرية للمورد البشري، إذ ركز البعض على المعارف والمهارات والسلوكيات الخاصة بالموارد البشرية التي تلعب دور كبير في نجاح المنظمة، وحددها آخرون بأنها المصدر الرئيس للميزة التنافسية للمنظمة وترتبط بالقيم والاتجاهات والثقافة السائدة فيها، ويمكن تعريف المقدرات الجوهرية للمورد البشري بأنها: مجموعة الخصائص النادرة التي تتمتع بها الموارد البشرية التي تمتلكها المنظمة دون غيرها من المنظمات الأخرى، والتي تطورها وتحافظ عليها لأطول مدة ممكنة، لإمكانية اعتمادها كأساس لبناء وتعزيز الميزة التنافسية، وكذلك تحقيق المنفعة لكل من العاملين والمجتمع.

ب: أهمية المقدرات الجوهرية للمورد البشري

لقد بات من المؤكد ان المنظمات التي تمتلك مقدرات بشرية قوية تتمكن من تحقيق النتائج القوية حتى على المستوى العالمي، كما ان أهميتها تتجلى من خلال تركيزها على اختيار المنتجات والخدمات التي تساهم بشكل كبير في مساعدة المنظمة على تحقيق الإرباح العالية، وان الاستثمار في المقدرات الجوهرية للموارد البشرية، يعد المبرر الحقيقي لبقاء المنظمة في ظل بيئة العمل التنافسية، وفي ظل الظروف الاقتصادية الصعبة، إذ تعد الموارد البشرية المصدر الرئيسي للمقدرات الجوهرية التي تتمتع بها المنظمة والتي يصعب على المنافسين تقليدها، كما يمكن استخدامها في العديد من المجالات داخل المنظمة منها " تنمية الخصائص المختلفة للموارد البشرية، والتطوير التنظيمي، وتطبيق معايير ادارة الجودة الشاملة، وتطوير معايير التقييم وتطبيقها، وتوجيه وإدارة الوظائف، كما تستخدم كأساس في اختيار الأفراد الذي سيتم تعيينهم داخل المنظمة، ويمكن توضيح أهمية المقدرات الجوهرية للمورد البشري من خلال ثلاثة أبعاد:

١. المجال: استخدامها في مجالات ومناطق وظيفية متعددة داخل المنظمة.
٢. الكفاءة: قدرة الأفراد وفرق العمل على أداء الواجبات المطلوبة.
٣. المؤشرات: أي تحديد عناصر السلوك والأداء التي يمكن ان تستخدم لتحديد مدى انجاز الكفاءة.

وان مقدرات الموارد البشرية تساعد على: " تجنب الحساسية الثقافية، وزيادة القدرة لإدارة الاختلافات الأخلاقية والثقافية، والقدرة اللغوية، وبناء القيادة وفرق العمل، والتكيف، والمرونة، والتحفيز الذاتي، وموازنة الحياة والعمل"، كما يمكن استخدامها في تحسين عملية التوجيه، والتدريب و التعليم المستمر للعاملين لدى

المنظمة، وهناك مجموعة من المهام والواجبات التي تعتمد المنظمة على المقدرات الجوهرية البشرية في أدائها أهمها: " تنمية الالتزام التنظيمي، وإدارة الأعمال، والخطر المالي، وإدارة السياسة والمعايير، وتخفيض أهداف الرقابة، وتوصيل التدريب للعاملين، وزيادة تكرار تقييم الرقابة، وتوسيع التقييم الذاتي للرقابة، واستخدام تكنولوجيا المعلومات لإدارة التغيير لمنع التغيير الغير المخول به، وتوسيع مجال التقييم التقني"، وتساعد على تزويد المنظمة بمدرين عالي المستوى وفي كافة المجالات، كما ان هناك ضرورة التكيف بين الوظيفية والمهارات والمقدرات الجوهرية للأفراد، باعتبارها إحدى العناصر الأساسية لنجاح التنظيمي في ظل التغيرات البيئية التي تعيش فيها المنظمة، وتعمل على إضافة قيمة للعاملين في كافة المستويات من خلال تطوير المهارات السلوكية والفنية المطلوبة لأداء وظائفهم، وحددت أهمية المقدرات الجوهرية للمورد البشري من خلال مجالات استخدامها وكالاتي:

١. وضع دليل للمعارف والمهارات والسلوكيات المطلوب توفرها لدى العاملين.
 ٢. مساعدة أرباب العمل والمدراء على إعداد الوصف الوظيفي.
 ٣. تقديم أداة يمكن استخدامها في تخطيط الوظائف وتحديد احتياجات التدريب والتطوير للعاملين.
 ٤. تقديم فرصة أكبر للانتقال بين المناطق الوظيفية المختلفة في المنظمة.
 ٥. تقييم الأداء وتقديم المعالجة الكافية لنقاط الضعف.
 ٦. تساعد على الاتصال الأفضل والعمل الجماعي في المشاريع المتعددة الوظائف.
 ٧. تساعد على خلق قوة عمل متكاملة ومشاركة بنفس القيم والممارسات.
- كما يمكن ان تساعد المنظمة على تحديد واختيار العاملين ذوي المقدرات الأكثر أهمية، ومن ثم مساعدتها على إعداد خطط التدريب والتطوير الملائمة لاحتياجاتها، أذن نستنتج ان معظم الباحثين والكتاب أكدوا بان أهمية المقدرات الجوهرية للمورد البشري تبرز على مستوى المنظمة وعلى مستوى الإدارة وكذلك على مستوى العاملين، ويمكن تلخيص أهميتها بالاتي:
١. تساعد المنظمة على البقاء والنمو في العمل.
 ٢. تعزيز الميزة التنافسية للمنظمة والحفاظ عليها لأطول فترة ممكنة.
 ٣. تحقيق التوافق بين العاملين والوظائف الخاص بهم.
 ٤. زيادة المرونة التي تتمتع بها المنظمة للتكيف مع التغيرات الخارجية.
 ٥. مساعدة الإدارة على تحديد الفجوة بين الأداء الفعلي والأداء المتوقع من خلال المقدرات التي يتمتع بها العاملين.

٦. تحقيق الربحية الأفضل للمنظمة، فضلا عن مساعدتها على تنفيذ استراتيجياتها المختلفة بنجاح.
٧. تعتمد كأساس لاتخاذ العديد من القرارات اليومية.

ج: أهداف المقدرات الجوهرية للمورد البشري

هناك العديد من الأهداف التي تسعى المنظمة الى تحقيقها من خلال استخدام المقدرات الجوهرية للمورد البشري المتوفرة لديها، إذ حدد بعضها بالاتي:

١. تحديد طبيعة التقنيات المطلوبة لتطوير المقدرات الجوهرية المتوفرة لدى المنظمة.
٢. أعداد قائمة تقييم ذاتي لتدقيق المهارات المتوفرة في المستويات المختلفة للمنظمة.
٣. تحديد برامج التدريب الملائمة للعاملين.
٤. تحديد المناطق الوظيفية التي تحتاج الى مقدرات معينة دون غيرها من الوظائف.

وتشير لجنة (European Commission) الى ان أهداف المقدرات الجوهرية للمورد البشري تتمثل بـ " تقييم المتدربين إثناء عملية التدريب وما بعد، وتصميم وتطوير المنهج التعليمي للعاملين لدى المنظمة، وتحويل الصلاحية اللازمة لتنفيذ البرامج التدريبية"، فيما وضحت مجموعة (Expert Panel) بانها تهدف الى " خلق الجهد المنسق عبر وظائف المنظمة المختلفة، وإعداد دليل لتوجيه العاملين اتجاه المداخل والاستراتيجيات المستهدفة لانجاز النتائج الجيدة، وتطوير المقدرات عبر الوظائف المختلفة، وتقوية ثقافة المنظمة، وإيجاد فرص متكاملة لتعليم العاملين في المنظمة"، كما تهدف الى: " تقديم قاعدة منظمة للتدريب، وأعداد وتطوير العديد من المعرفة والمهارات المطلوبة لأداء المهام والواجبات التي تتطلبها الوظائف المختلفة للمنظمة، ويمكن تحديد أهداف المقدرات الجوهرية للمورد البشري بالاتي:

١. تحسين أداء العاملين من خلال بناء وتطوير مقدراتهم الجوهرية.
٢. تعديل سلوك العاملين للقضاء على الصراعات التي من الممكن ان تحدث في العمل.
٣. تمييز المنظمة عن غيرها من خلال تحقيق الإبداع والتفوق.
٤. دعم وإسناد كافة الأنشطة والمهام التي تقوم بها المنظمة.
٥. تنسيق مهام وواجبات العاملين في مختلف المستويات التنظيمية.
٦. تنسيق جهود العاملين بالشكل الذي يساعد على تحقيق النجاح التنظيمي.

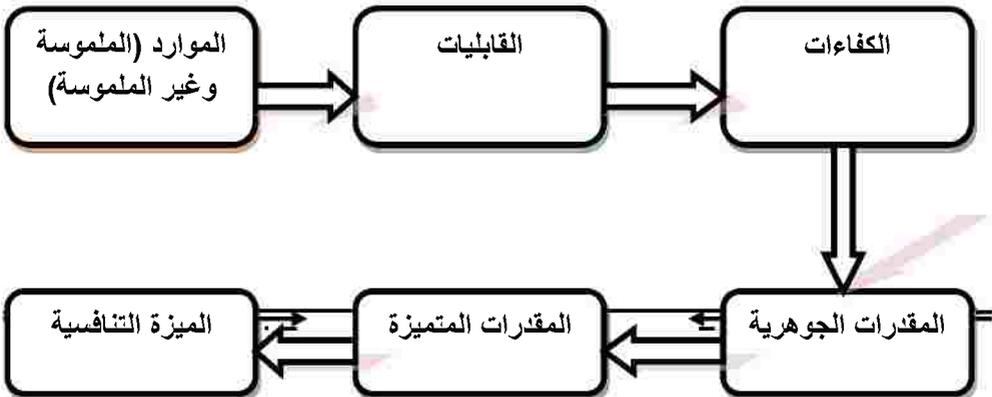
رابعا: بناء المقدرات الجوهرية للمورد البشري وخصائصها

أ: بناء المقدرات الجوهرية للمورد البشري

هناك العديد من العوامل التي من الممكن ان تساعد أو تعيق المنظمة في بناء وتطوير المقدرات الجوهرية للموارد البشرية الخاصة بها، إذ حدد منها الآتي:

١. الاستثمار في التقنيات المطلوبة.
٢. توفير الموارد المطلوبة لتعزيزها في كافة أنحاء وحدات العمل الموجودة داخل المنظمة.
٣. صياغة التحالفات الإستراتيجية بين وحدات العمل الداخلية وبين المنظمات الأخرى اللازمة.

ولابد من الإشارة الى ان المنظمات قد تعتمد على التوريد الخارجي للحصول على المقدرات الجوهرية بدلا من المصادر الداخلية الخاصة بها عندما تواجه أسواق ذات نمو سريع ومرتفع من جهة، وتعاني من نمو مستقبلي قليل في موارد الداخلية من جهة أخرى، ألا ان ترويج ثقافة منظميه وبيئة العمل الخاصة للتطوير المستمر، يكتسب أهمية خاصة في توفير كافة الموارد المطلوبة لتطوير المقدرات الجوهرية للعاملين، وان تطبيق نظام رقابة دقيق على تنفيذ البرامج التدريبية المختلفة يساعد في تخفيض نسبة النقص في المقدرات الجوهرية المتاحة لديها، بالإضافة الى توفير فرص التطوير الكافية للعاملين للاستفادة من المصادر الخارجية في تطوير المقدرات الجوهرية الخاصة بهم، ويرى البعض ان المقدرات الجوهرية توجد في المنظمة نتيجة لعدد من النفعالات التي تتم بداخلها، إذ يتم تحويل الموارد "Resources" التي تمتلك والمتمثلة بموجوداتها الملموسة وغير الملموسة الى قابليات محددة "Capabilities" التي تشير الى قدرة المنظمة على استغلال موارد ها بأعلى فاعلية ممكنة لكي تحقق الكفاءة "Efficiency"، التي تشير الى التكامل وتنسيق القابليات بين الوظائف المختلفة للمنظمة، والتي تساعد على تحقيق المقدرات الجوهرية "Core Competencies" والتي تتجاوز الحدود التنظيمية لأقسام ووحدات المنظمة وتكون واسعة الانتشار فيها، ومن خلال تطويرها تتمكن المنظمة من تحقيق المقدرات المتميزة "Distinctive Competencies" والتي تمثل صافي المقدرات الجوهرية وهي أعلى قيمة منها، والتي تساعد على تحقيق الميزة التنافسية، ويمكن توضيح دورة حياة المقدرات الجوهرية في المنظمة من خلال الشكل الآتي (٢):



كما أن هناك ثلاث مراحل لتطوير وبناء المقدرات الجوهرية للمورد البشري في المنظمات هي:

- **المرحلة الأولى:** اختيار العاملين ذوي المهارات والخبرة الجيدة، وتحسين المقدرات الفردية و توسيعها حسب الحاجة، ثم صب الجهود ومنتجات العمل الفردية في جهد تعاوني لخلق القدرة التنظيمية للمنظمة.

- **المرحلة الثانية:** يجب على المنظمة العمل على تنمية خبرة العاملين في المنظمة، لتعلم الطريقة الصحيحة لتنفيذ النشاط باستمرار بشكل جيد وبتكلفة مقبولة، كذلك فإن القابليات سوف تتطور إلى مقدره مجربة وحقيقية.

- **المرحلة الثالثة:** ينبغي على أفراد المنظمة الاستمرار في صقل خبراتهم وتحسين أدائهم الأمثل في تنفيذ الأنشطة، وفي النهاية تصبح المنظمة أفضل من منافسيها في أداء الأنشطة المحددة. فضلاً عن تحول المقدرات الجوهرية إلى رتبة ذوي المقدره المميزة (أو تتحول إلى قدرة تنافسية متفوقة)، وبالتالي توفر مساراً للوصول إلى الميزة التنافسية.

وهناك عدد من المقدرات الجوهرية التنظيمية التي تلعب دور أساسي في بناء وتطوير المقدرات الجوهرية للمورد البشري داخل المنظمة أهمها:

١. **المقدرات الجوهرية لبناء الفريق الناجح:** تعرف الفرق الناجحة بأنها: "عبارة عن مجموعة صغيرة من العناصر الماهرة والقادرة على مزج مهاراتها من خلال الجهد المتناسك"، وهي ضرورية جداً للمنظمات التي تعاني من ضعف الأداء، ومن مشاكل بثقة الإدارة، وتعد إحدى التوجهات الإدارية الحديثة التي تتبناها منظمات الأعمال على اختلاف أنواعها من أجل تطوير تنظيماتها وتحسين أدائها.

٢. **المقدرة الجوهرية لتطوير الموارد البشرية:** تأتي عملية تطوير الموارد البشرية على رأس المقدرات الجوهرية التي تهتم بها المنظمة، وذلك بهدف التخطيط والتطبيق الجيد لتطوير هذه القوى العاملة، ورفع مستوى الأداء لدى جميع العاملين وتحفيزهم لتقديم أفضل الخدمات الممكنة داخل المنظمة، ولضمان نجاح هذه العملية يجب على المنظمة وضع الخطط التي تدعم المهارات الشخصية وتساعد على تطوير القيادة، وتوجيه السلوك باتجاه العمل سوية وتطوير الخطط لخلق بيئة ملائمة للعمل.

٣. **المقدرة الجوهرية لتمكين العاملين:** عرف التمكين بأنه: "عملية تعمييق مشاعر المقدره الذاتية بين أعضاء المنظمة من خلال تأشير الظروف التي قد تؤدي الى الشعور بالضعف والعمل على إنهاؤها من خلال

الممارسات التنظيمية الرسمية وغير الرسمية المتمثلة بالمعلومات التي تتعلق بمقدرتهم الذاتية، كما ان المنظمة يجب ان تؤمن بالآخرين و بقيمة الوقت أيضاً، أي يجب ان تثق بفريق عملها وتعرف كيف ومتى والى من تقوم بالتفويض.

٤. المقدرة الجوهرية للاتصالات الفاعلة: تشير الاتصالات الى تصميم

واستخدام تشكيلة واسعة من الأدوات التي تساعد على الاتصال، وفي الحالات المتنوعة لكافة العاملين في المنظمة، وتعد الاتصالات إحدى المستلزمات الأساسية التي تساعد العاملين على أتمام أعمالهم سواء كانت شفوية أو سمعية، وتم تحديد مهارات الاتصال بأنها إحدى المقدرات الجوهرية التي تحدد قدرة المنظمة على الاتصال بكافة الأطراف التي تتعامل معها بكفاءة عالية، وهناك خمسة أنواع من مقدرات الاتصال هي: " المعالجة، والتكليف، والتمثيل، والرقابة، والإظهار".

٥. المقدرة الجوهرية لحل الصراعات التنظيمية: غالبا ما تواجه المنظمة

صراعات مختلفة بين واحد أو أكثر من مكوناتها الإنسانية (الفرد، والجماعة، والمنظمة)، وقد تنجم عن هذه الصراعات آثار وظيفية ايجابية أو سلبية اعتمادا على كيفية ادارتها، وقد تم التوضيح بان الصراع عبارة عن محصلة طبيعية وحتمية للتفاعل ما بين الأفراد الذين يختلفون بالأراء والقيم والأهداف، بالإضافة الى حصولهم على المعلومات بشكل مختلف، وان حل الصراعات يمثل مقدرة جوهرية تشير الى القدرة على تحويل الصراعات الى قوة ايجابية للتغيير البناء.

ب: خصائص المقدرات الجوهرية للمورد البشري

هناك مجموعة من الخصائص التي ينبغي توافرها في المقدرات الجوهرية للموارد البشرية لكي يتم اعتبارها مقدرات جوهرية، إذ حددت ثلاثة شروط أساسية هي: " أولاً: يجب ان تساهم في مساعدة المنظمة للوصول الى أهدافها، ثانياً: يجب ان تساهم في تقديم منافع وفوائد معينة الى كافة المتعاملين مع المنظمة: وأخيراً: يجب ان تكون صعبة التقليد من قبل المنافسين للمنظمة، تم تحديد مجموعة من الخصائص التي تتمتع بها المقدرات الجوهرية البشرية أهمها الآتي:

١. القيمة: يجب ان تكون ذات قيمة عالية بالمقارنة مع المقدرات الأخرى المتاحة لدى المنظمة.
٢. الندرة: يجب ان يكون ذات عرض محدود، وألا فأنها لا توفر ميزة لان كل المنظمات تمتلكه.
٣. غير قابلة للمحاكاة: أي لا توجد هناك طريقة عملية أو علمية لتقليدها.
٤. غير قابلة للاستبدال: أي لا تتمكن المنظمة من استبدالها بشي آخر.

وحددت الخصائص التي تتميز بها المقدرات الجوهرية للمورد البشري بالاتي:
 " غير قابلة للتقليد أو قلة قابليتها للتحويل، وتنتج ميزة تنافسية مستدامة أي ضرورة لضمان بقاء المنظمة في العمل، وغير منظورة من قبل المنافسين، ومحدودة ضمن مناطق معينة داخل المنظمة، وقوية"، وهناك ثلاثة خصائص يجب ان تحققها المقدرات الجوهرية، كي تتمكن من تنفيذ عملياتها المختلفة بالشكل الذي يساعد المنظمة على خلق القيمة الإضافية وتحقيق التزاوية بين العاملين في الوظائف المختلفة وهي:

١. يجب ان تساعد على تحسين الميزة التنافسية المتفوقة للمنظمة وتحقيق القيمة الإضافية لزيائنها.
 ٢. الوظائف المختلفة داخل المنظمة يجب ان تكون متعمدة على نمط معين من المقدرات الجوهرية.
 ٣. يجب ان يواجه المنافسين صعوبة في إيجاد البدائل للمقدرات الجوهرية التي تتمتع بها المنظمة.
- ويجب ان تكون المقدرات الجوهرية للمورد البشري نادرة، أي بمثابة الموارد السرية الخاصة بالمنظمة، والتي تساعد على خلق القيمة بالمقارنة مع المنافسين الآخرين في الصناعة، كما تم تحديد أهم خصائص المقدرات الجوهرية للمورد البشري بالاتي:

١. تبرز ضمن مجال وظيفي معين أو دور وظيفي داخل المنظمة.
٢. ترتبط بالأداء المتفوق ايجابيا.
٣. يمكن ان توصف من ناحية السلوك الذي يلاحظ من خلال الوظيفة.

خامسا: أنواع المقدرات الجوهرية للمورد البشري

هناك العديد من المقدرات الجوهرية التي تتمتع بها الموارد البشرية، فمن حيث العدد فلا يوجد اتفاق حول عدد محدد لهذه المقدرات في المنظمة، إذ يرى (Hamell) ان عددها يتراوح ما بين (٥-٦) مقدرات، ومن ابرز التصنيفات لهذه المقدرات هو تصنيف (Coyne) الذي قسمها الى الآتي:

١. **المقدرات العقلية (التبصر):** وهي المقدرات التي يتم من خلالها تعلم الحقائق والنماذج التي تعد المحرك الأول للميزة التنافسية، والتي يمكن ان تأتي من خلال: " المعرفة التكنولوجية التي تنتج الإبداع، والمعرفة العلمية المؤدية الى الابتكار، والملكية الفكرية في المنظمة، و الإبداع الناجح المؤدي لإنتاج بعض المنتجات، و تحليل التميز والتركيز".
٢. **مقدرات التنفيذ المتميز:** وهي المقدرات المرتبطة بالعاملين والذين يمكن لهم توظيفها في تنويع المنتجات والخدمات النهائية وزيادتها بالرغم من

تساوي مدخلاتها، وتستند هذه المقدرات الى حرفية عالية لدى العاملين، وكلما ازداد تباين العاملين في امتلاكهم لهذه المقدرات كلما زاد تأثيرها على مخرجات المنظمة.

وتم تحديد أهم المقدرات الجوهرية للمورد البشري بـ " أولاً: معرفة المنظمة: وتعني امتلاك العاملين القدرة لفهم القضايا التنافسية التي تؤثر على المنظمة مثل (السوق، والمنتجات، والتكنولوجيات، والعمليات) وكذلك فهم كل الوظائف التي يمكن ان تخلق ربح وقيمة للمنظمة. ثانياً: ترجمة الزبون: ويقصد بها امتلاك العاملين القدرة على النظر للقضايا من وجهة نظر الزبون. ثالثاً: الاتصال الفعال: وتشير الى قدرة العاملين على تزويد المعلومات الشفوية والمكتوبة بشكل واضح وموقع وثابت الى الإدارة والعاملين الآخرين وكافة الأطراف التي تتعامل معها المنظمة. رابعاً: المصداقية والسلامة: وتعني اعتماد المصداقية والسلامة من قبل العاملين في تنفيذ صفقات العمل والالتزام بها. خامساً: المنظور الشامل: أي امتلاك المقدر على حل المشاكل وتفهم العلاقات ضمن سياق المنظمة الكلي. وأخيراً: مهارات المفاوضات وحل الصراعات: ويقصد بها القدرة العاملين للوصول الى الاتفاق على الرغم من الأهداف والأولويات المختلفة بينهم ". فيما حددت و من جهة اخرى بـ "تخطيط الأعمال الاستراتيجية، وتحديد السوق المستهدفة، وإدارة الموازنة، والقيادة وبناء الفريق، والدخول الى الأسواق، والاتصالات التسويقية"، وبذات الاتجاه تقريباً حددت بـ " القدرة على تطبيق المعرفة، ومهارات التصميم، وحل المشاكل، واتخاذ القرارات، والبحث و التحليل، والتجريب، والاتصال والإقناع، والرقابة، وخلق الثروة، والمهارات التنظيمية، والكفاءة الفنية، والنقد البناء، وتخطيط وإدارة المشروع، ومعرفة القضايا المعاصرة"، كما ان المقدرات الجوهرية التي تتمتع بها الموارد البشرية تتفاوت حسب المستويات التنظيمية، كما ان هناك علاقة بينها وبين مستوى تعليم الافراد وسنوات خدمتهم، فضلاً عن نظم التعويض التي تعتمدها المنظمة في مكافأة العاملين فيها، وقد حددت المقدرات الجوهرية البشرية بـ "مهارة الاتصال الشفوي والمكتوب، ومهارات الرياضيات، ومهارات الحاسوب، ومهارات بناء السياسة الملائمة"، وتوجد ثلاثة أنواع من المقدرات التي يحتاجها الافراد العاملين في المنظمة للتفاعل مع الآخرين، وإتمام وظائفهم بالشكل المطلوب:

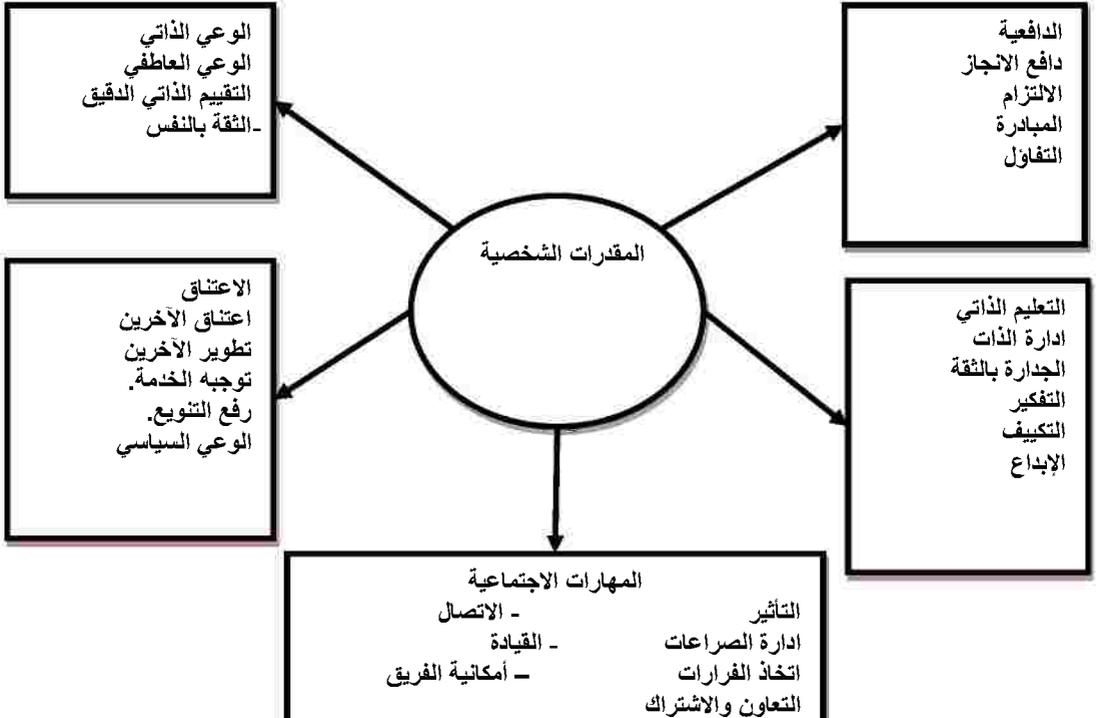
١. **المهارات الأخلاقية:** وتتضمن "القدرة على فهم المنظور الأخلاقي لكافة الأطراف، والقدرة على توضيح الأبعاد الأخلاقية الخاصة بالمنظمة، والقدرة على حل الصراعات التي نتجت بسبب الاختلافات الأخلاقية.. وغيرها".

٢. **المهارات العملية:** وتتضمن: "القدرة على أداء المهام والواجبات المختلفة، وامتلاك المهارات اللازمة لتسهيل العمليات المعقدة، والقدرة على حل الصراعات الناتجة عن الحالات العاطفية في العمل.. وغيرها".
٣. **المهارات الشخصية:** وتتضمن " مهارة الاتصال الفعال، والاستماع للآخرين، والقدرة على الدفاع ضد آراء الآخرين.. وغيرها "

ومن جهة أخرى حددت ستة مقدرات جوهرية لمحترفي الموارد البشرية في المنظمة:

١. **الأداء الموثوق:** يمثل المقدرة التي تقود إلى تحقيق الأداء البارز.
٢. **الثقافة:** أي امتلاك المورد البشري ثقافة قوية ودائمة في نفس الوقت.
٣. **إدارة الموهبة مع التصميم التنظيمي:** إذ تركز إدارة الموهبة على اختيار الموارد البشرية التي تتناسب مع التصميم التنظيمي للمنظمة.
٤. **تصميم الإستراتيجية:** أي امتلاك المورد البشري القدرة على المساهمة في تصميم الإستراتيجية العامة للمنظمة.
٥. **تحالف الأعمال:** إذ يساهم المورد البشري في نجاح تحالفات الأعمال القائمة على المعرفة.
٦. **تنفيذ العمليات:** أي امتلاك المورد البشري المهارات اللازمة لأداء العمليات المختلفة للمنظمة.

ويمكن تحديد عدد من المقدرات الجوهرية التي يتمتع بها محترفي الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة من خلال الشكل (٣):



ويمكن تحديد وتستخدمها في أداء المهام التي تتطلبها المنظمة على البقاء والنمو في البيئة التي تعمل فيها وتعزز الميزة التنافسية الخاصة بها، والتي سيتم استخدامها في المستقبل. فضلا عن ذلك، فإنها تساعد على تطوير الموارد البشرية، وكما يأتي:

شكل (٣) المقدرات الجوهرية لمحترفي الموارد البشرية

١. **المقدرة الجوهرية القيادية:** تتسم القيادة بصفتين هما: " ممارسة التأثير على الآخرين، و مساعدة المجموعة على تحقيق أهدافها"، وتستطيع المنظمة من خلال مقدرة القيادة تامين التعاون مع الآخرين في تحقيق الأهداف، واهم ما تتضمنه القيادة هي الموهبة الاجتماعية التي يتمتع الفرد في الحصول على أفضل أداء ممكن من قبل الآخرين، كما ان أي مجموعة عمل لا يمكن لها ان تنجز مهامها وواجباتها بنجاح بدون قيادة فاعلة، وتعرف القيادة بأنها: " إجراءات يؤثر بمقتضاها الشخص على باقي أعضاء الجماعة لتحقيق أهداف محدودة لهما"، وان أأنواع الأفراد والإبداع في الأفكار والقرارات هو الذي يميز مقدرة القيادة عن مجرد امتلاك القوة،

وأخيرا حددت اهم مكونات مقدرة القيادة داخل المنظمة و كالاتي "قيادة الآخرين، والاتصال، وخلق المناخ التنظيمي الايجابي، وتطوير الآخرين، والحصول على النتائج".

٢. **المقدرة الجوهرية لاتخاذ القرارات وحل المشكلات:** اتخاذ القرارات هي عملية اختيار البديل الأفضل من بين البدائل الكثيرة الممكنة لأجل الوصول الى الهدف وحل المشكلات وانتهاز الفرصة، وهناك العديد من المعايير التي يتم على أساسها اتخاذ القرارات من أهمها "تخفيض التكاليف، وتوفير الوقت، وزيادة حجم الإنتاج.. وغيرها"، ومن أكثر أنواع اتخاذ القرارات شيوعا هي القرارات الجماعية التي تحدث داخل الجماعات المتفاعلة، كما تركز على تحديد وتمييز القضايا والمشاكل والفرص، ومقارنة المعلومات من المصادر المختلفة واستخدام الطرق الفعالة لاختيار وجدولة الأعمال.

٣. **المقدرات الجوهرية لإدارة الذات:** وتتضمن التكامل الأخلاقي، وتوجيه الذات، وموازنة العمل ومتطلبات الحياة، وتطوير الوعي، أي أدراك الفرد لذاته كموجود طبيعياً واجتماعياً وروحياً، فضلاً عن قدرته على التكيف بشكل ايجابي مع التغييرات بيئة العمل، كما ترتبط بمقدرات أساسها قواعده الأخلاق والنزاهة وموازنة العمل والقيادة الشخصية ومرونتها والوعي الذاتي بالتطور.

٤. **المقدرات الجوهرية الابداعية:** الإبداع يمكن عده الوحدة المتكاملة لمجموعة من العوامل الذاتية والموضوعية التي تقود إلى تحقيق نتائج جديدة وأصيلة ذات قيمة من قبل الفرد، وتتضمن النظر الى الظواهر والأشياء والمشكلات بمنظور وعلاقات جديدة غير مألوفة، ويقوم الفرد بالبحث والاستقصاء والربط بين الأشياء لتقديم أفكار جديدة، وهو "إيجاد طرائق جديدة في التفكير والتعلم تغيير على نحو رئيس عمليات المنظمة ومخرجاتها" كما عرف بأنه: " الطريقة التي تصاغ بها المعرفة من قبل الأفراد وتتناول رضا المجتمعات وتنفيذها المنظمات".

٥. **المقدرات الجوهرية الاخلاقية:** تشير الى قدرة المورد البشري على معرفة الخطأ والصواب في موقع العمل وعمل ما هو صواب في الخدمة أو المنتج المقدم أو تجاه ذوي العلاقة اصحاب المصالح علماً أنه لا يوجد إطار أخلاقي يحيط بتصرفات المورد البشري في حالات المعضلات المعقدة ليوضح ما هو صحيح أو خاطئ. وغالبا ما يؤدي تطبيق المقدرات الاخلاقية في مواقع العمل إلى حساسية من قبل المدراء في أداء أنشطتهم.

٦. **المقدرات الجوهرية للاداء المتميز:** تشير الى مقدرة المورد البشري على تحقيق الاعمال المكونة لوظيفة والكيفية التي يحقق فيها متطلباتها، كما

يركز هذا التعريف على سلوك الموارد البشرية في أداء وظائفهم مثل التضحية، الأمانة، الثقة بالنفس... الخ، ومن جهة أخرى عرف بأنه درجة تحقيق واتمام المهام المكونة للوظيفة، وتعد مقدره اداء المتميز هدفاً يبني عليه العديد من القرارات الإدارية التي تساهم في بلوغ المنظمة لغاياتها سواء ما يتعلق منها بالمورد البشري ذاته وحياته الوظيفية أو بالمنظمة أو المجتمع بصورة عامة.

ملخص الفصل

لقد اهتمت الإدارة ومنذ المراحل الأولى لظهورها ونموها بالمقدرات الجوهرية للمورد البشري، التي تشكل اهم انواع المقدرات الجوهرية التي تمتلكها المنظمة الى جانب المقدرات المالية والتنظيمية والتكنولوجية، وتعرف بأنها مقدرات الأفراد التي تساعد أصحاب العمل على التمييز بين العاملين الجيدين وغير الجيدين داخل المنظمة، وفي اتخاذ العديد من القرارات الإدارية منها "التقييم، والاستئجار، والترقية"، وتتجلى اهميتها في المنظمات من خلال مساعدة المنظمة على وضع دليل للمعارف والمهارات والسلوكيات المطلوب توفرها لدى مواردها البشرية، فضلاً عن مساعدة أرباب العمل والمدراء على إعداد الوصف الوظيفي، وهناك مجموعة من الاهداف التي تسعى المنظمة الى تحقيقها من خلال بناء المقدرات الجوهرية للمورد البشري، ومن اهم انواع المقدرات الجوهرية للمورد البشري هي: " القيادية، اتخاذ القرارات وحل المشكلات، ادارة الذات، الابداع، الاخلاقية، الاداء المتميز"، والتي سيتم توضيحها بشكل مفصل في الفصول القادمة من هذا الكتاب.

اسئلة الفصل

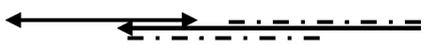
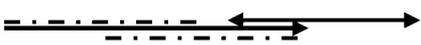
- س١: لقد مر مفهوم المقدرات الجوهرية خلال مراحل تطوره بعدد من المراحل، ناقشها وبشكل مختصر.
- س٢: ناقش مفهوم المقدرات الجوهرية التي تمتلكها المنظمات، مركزاً على مفهوم المقدرات الجوهرية للمورد البشري.
- س٣: عدد اهم اهداف المقدرات الجوهرية للمورد البشري في المنظمات المعاصرة.
- س٤: ناقش مراحل بناء المقدرات الجوهرية في المنظمات.
- س٥: تتمتع المقدرات الجوهرية للمورد البشري بعدد من الخصائص، ناقشها وبشكل مختصر.
- س٦: عدد اهم انواع المقدرات الجوهرية للمورد البشري وبشكل مختصر.

ملاحظة: عزز اجابتك بالاشكال المناسبة اينما تجد ضرورة لذلك.

الفصل الثاني

المقدرات الجوهرية القيادية

- ١ . اهداف الفصل
- ٢ . مفهوم المقدرات الجوهرية القيادية
- ٣ . اهمية المقدرات الجوهرية القيادية وضرورتها
- ٤ . محددات المقدرات الجوهرية القيادية
- ٥ . ملخص الفصل
- ٦ . اسئلة الفصل



الفصل الثاني

المقدرات الجوهرية القيادية

اهداف الفصل

يهدف هذا الفصل الى التعرف على مفهوم المقدرات الجوهرية القيادية للمورد البشري واهم مصادر بناءها وتمييزها، فضلاً عن محاولة توضيح بعض انواع هذه المقدرات، كما يستهدف الفصل التعرف على اهمية المقدرات الجوهرية القيادية واهم الضروريات التي دفعت المنظمات المعاصرة الى الاهتمام بها، واخيراً يحاول تشخيص اهم المحددات التي من شأنها التأثير على هذه المقدرات.

تشكل المقدرات الجوهرية القيادية للمورد البشري الاساس لتحقيق اهداف أي منظمة، وذلك من خلال توجيه وارشاد مواردها البشرية لاستغلال مواردها بافضل شكل ممكن ليتسنى لنا البقاء والنمو والاستمرار في العمل، كما تؤثر مقدرة القيادة للمورد البشري على كفاءة وفاعلية وسلوكيات الافراد الاخرين الذي يتعامل معهم، وبالتالي يمكن القول ان نجاح المنظمات يعتمد على مدى توفر المقدرات الجوهرية القيادية لدى مواردها البشرية والتي لا تنحصر في المستويات العليا فقط وانما تصل الى ادى المستويات الادارية والاشرفية في المنظمة، ولهذه الاهمية سنحاول في هذا الفصل التعرف على مفهوم المقدرات الجوهرية القيادية للمورد البشري وبعض موضوعاتها:

اولاً: مفهوم المقدرات الجوهرية القيادية

تم تعريف المقدرات الجوهرية القيادية للمورد البشري على وفق عدة مداخل استناداً الى وجهات نظر واتجاهات الباحثين والكتاب فضلاً عن طبيعة المتغير نفسه، اذ عرفت بانها: " مقدرة المورد البشري في التأثير على الاخرين باتجاه تحقيق الاهداف"، وبالالاتجاه ذاته عرفت بانها: " مقدرة المورد البشري في التأثير والتحفيز وتمكين الاخرين بقصد المساهمة في بلوغ الفاعلية التنظيمية والنجاح"، كما عرفت بانها: " مقدرة المورد البشري على استخدام الصلاحيات والموارد والاتصالات للتاثير في سلوك الاخرين لتحقيق اهداف محددة مسبقاً"، نلاحظ من خلال التعاريف السابقة بان المقدرة الجوهرية القيادية للمورد البشري تتجلى في قدرته على التأثير في الاخرين لبلوغ اهداف محددة. ومن جهة اخرى عرفها بعض الباحثين والكتاب

بانها: " مقدرة المورد البشري على تسهيل الجهود الفردية والجماعية لتحقيق هدف مشترك "، وبالاتجاه نفسه عرفت بانها: " مقدرة المورد البشري على ارشاد وتوجيه الاخرين "، كما عرفت بانها: " فن التأثير في الروح المعنوية للاخرين وحثهم على تحقيق اهداف معينة "، يتبين من التعاريف السابقة ان المقدرات الجوهرية القيادية تتجلى في مقدرة المورد البشري على ارشاد وتوجيه سلوك الاخرين في بيئة العمل. واخيراً ومن وجهة نظر عدد من الباحثين والكتاب عرفت بانها: " مقدرة الامورد البشري على ابتكار رؤية عن الحالة المستقبلية المرغوبة للمنظمة، والقدرة على نقل تلك الرؤية لجميع اعضاء المنظمة، واقناعهم بتحويل الرؤية الى واقع ملموس والمحافظة عليه"، وعرفت بانها: " مقدرة المورد البشري على تطوير الافكار والرؤية المؤثرة في سلوكيات الاخرين وجعلهم معتنقيها وتطمينها في قراراتهم المتصلة بالموارد المختلفة "، اذن توضح من هذه التعاريف ان المقدرات الجوهرية القيادية للمورد البشري تبرز في قدرته على تطوير الرؤية والافكار اللازمة لاداء مهامه المختلفة. وتوجد مجموعة من المصادر التي تساعد على بناء المقدرات الجوهرية القيادية للمورد البشري اهمها:

١. قوة القسر والاكراه: والتي تعتمد على الخوف وعلى ادراك التابعين ان المورد البشري يمتلك القدرة على معاقبتهم.
٢. قوة المكافاة: تستند هذه القوة على ادراك التابعين ان لدى المورد البشري القدرة على مكافاتهم.
٣. قوة الشرعية: يرتكز هذا المصدر على ادراك التابعين ان للمورد البشري الحق القانوني والشرعي في التأثير عليهم.
٤. قوة الخبرة: وتعتمد على مدى كفاة المورد البشري ومعرفته التخصصية وخبرته في مجال معين.
٥. قوة القدوة: وتعتمد على مدى اعجاب التابعين بمقدرات المورد البشري القيادية.

وتوجد عدد من اصناف المقدرات الجوهرية القيادية للمورد البشري التي تمارس في العمليات اليومية داخل المنظمات يمكن تحديد ابرزها بالآتي:

١. المقدرة الملهمة: تتجلى في تمتع المورد البشري بمزايا بطولية أو بقدرات قيادية خارقة يمكن ملاحظتها من خلال سلوكياتهم.
٢. المقدرة الكارزماتية: تتجلى في مقدرة المورد البشري على وضع وتحديد رؤية شاملة لمستقبل المنظمة وإيصال تلك الرؤية إلى الآخرين واقناعهم بها.
٣. المقدرة التبادلية: وتتجلى في مقدرة المورد البشري على تحفز العاملين بمبادلة أدائهم بالمكافآت التي يقدمها لهم.

٤. **المقدرة التحويلية:** تتجلى في مقدرة المورد البشري على إرشاد أو تحفيز إبتاعهم في اتجاه تحديد الأهداف عن طريق تحديد الدور ومستلزمات المهمة.

ثانياً: أهمية المقدرات الجوهرية القيادية وضرورتها

لقد اهتمت المنظمات بمرور الوقت بمجال المقدرات الجوهرية القيادية وقد تزايد هذا الاهتمام في الوقت الحاضر، وهناك مجموعة من الضروريات التي تقف وراء ذلك يمكن تحديد أهمها بالآتي:

١. **حروب المواهب:** لقد ادركت العديد من المنظمات ان المفتاح الرئيسة للتنافس والبقاء هو استقطاب واختيار الموارد البشرية الموهوبة ذات المقدرات الجوهرية القيادية.

٢. **التحول البارز في العوامل التي تؤثر في قرارات المستثمر:** ان وجهات نظر المستثمر في بناء المقدرات الجوهرية القيادية ضمن المنظمة تعد من العوامل المهمة جداً.

٣. **المنافسة:** من أجل المنافسة في بيئة سريعة التغيير، فإن القدرة على التعامل مع هذا التغيير، يعد أمراً حاسماً للنجاح، وهنا تتجلى أهمية المقدرات الجوهرية القيادية.

كما يمكن تلمس أهمية المقدرات الجوهرية القيادية للمورد البشري في المنظمات من خلال مساعدتها على تحقيق الآتي:

١. مساعدة المنظمة على تحقيق النمو والبقاء في ظل البيئة التي تعمل فيها.
٢. مساعدة المنظمة على مواكبة التغييرات البيئة وتحقيق الابداع.
٣. مساعدة المنظمة على تجنب الصراعات بين الثقافات المتعددة التي تتضمنها.
٤. مساعدة المنظمة على كسب حصة سوقية اكبر وبالتالي تحقيق ارباح اضافية.

ثالثاً: محددات المقدرات الجوهرية القيادية

هناك مجموعة من المحددات التي ما شأنها تقييد المقدرات الجوهرية القيادية لدى الموارد البشرية يمكن تقسيمها الى:

١. **خصائص المورد البشري:** ويشتمل على مجموعة من المتغيرات والعوامل أهمها:

- **السمات الشخصية:** وهي النواحي الوجدانية المزاجية المكونة لنفسية المورد البشري، قد تكون مكتسبة أو موروثه، والتي تظهر في نوعية الاستجابات التي

يصدرها اتجاه المواقف التي تواجهه، كما تساهم في تكوين الميل النفسي اتجاه بعض الأشياء دون الأخرى.

- **نسق القيم:** تتمثل في التصورات التي من شأنها أن تفضي إلى سلوك تفضيلي، فهي بمثابة معايير للاختيار بين البدائل السلوكية المتاحة للمورد البشري في الموقف، ومن ثم فإن احتضان المورد البشري لقيم معينة يعني توقع ممارسته لأنشطة سلوكية تتسق وتلك القيم.
- **مستوى الخبرة الفنية:** يعكس مستوى الخبرة الفنية للمورد البشري كلا من مستوى المهارة الفنية التي يتمتع بها في مجال العمل، ومستوى القدرات العقلية والإبداعية التي تيسر عليه توظيف هذه الخبرات وتنميتها.
- **الدافعية للإنجاز:** وتشير إلى الطموحة، ولكنه الطموح المرتبط بالدافعية للعمل لتحقيق النجاح في مجال العمل.
- **مفهوم المورد البشري عن ذاته:** لكي نفهم شخصا آخر يجب أن نعي الكيفية التي يشعر بها ويفكر بها عن ذاته، أما عن مفهوم الذات، فإن الباحثين يتفقون على أنه يشير إلى: "تلك التصورات والمعارف والمشاعر التي يتبناها الفرد عن ذاته"، وتتمثل أهمية تلك التصورات في أن الفرد يسعى لأن يكون سلوكه وأسلوبه القيادي متسقا معها.

٢. **خصائص الوظيفة:** تشير الوظيفة الى مجموعة من الواجبات والمهام التي تشكل الوحدات الأساسية التي يتكون منها العمل، وهناك جوانب عديدة للوظيفة يفترض تدخلها في تشكيل المقدرات الجوهرية القيادية للمورد البشري اهمها:

- **غموض الدور:** اذا كان دور الفرد في اداء الوظيفة غامضاً وسبل إنجازها غير واضحة، فان هذا الامر يتطلب من المورد البشري العمل على تنمية المقدرات الجوهرية القيادية لديه لكي يتمكن من تايه عمله بافضل شكل ممكن، وعلى العكس تماماً إذا كانت المهمة واضحة وثمة أكثر من طريقة لتنفيذها.
- **قابلية الوظيفة للتقسيم:** اذا كانت الوظيفة قابلة للتقسيم على عدد من الافراد لكي يقوم بادائها فان الامر سيؤدي الى اضعاف مقدرات القيادة لدى المورد البشري بسبب توزيع سلطة تنفيذها على عدد كبير من الافراد، وعلى العكس ذلك اذا كانت الوظيفة من الصعب تقسيمها.
- **الاستقلالية:** يشير هذا العنصر إلى مدى الاستقلال وحرية التصرف المتاحة لدى المورد البشري في تنفيذ الوظيفة، ومن المفترض أن مدى الاستقلالية التي تنتجها الوظيفة للمورد البشري ترتبط ارتباطاً مباشراً بتنمية المقدرات الجوهرية القيادية لديه.

٣. خصائص النسق التنظيمي: يعرف النسق التنظيمي بأنه مجموعة من العناصر المترابطة التي يعتمد كل منها على الآخر والتي تتضمن كل من: "التكنولوجيا، وأساليب الإنتاج، وتقسيم العمل، وفلسفة المنظمة، والهيكل التنظيمي وحجم المنظمة"، وتجدر الإشارة إلى أن هذه العناصر تؤثر إما منفردة أو مجتمعة على المقدرات الجوهرية القيادية للمورد البشري، وتسهم في تشكيلها وتوجيهها، وذلك من خلال الآتي:

- **التكنولوجيا:** التكنولوجيا في أبسط معانيها تعني التطبيقات العملية للعلم في المجالات الإنتاجية والخدمية المتعددة، وبمقتضاها يتم تحويل المواد والمعلومات المدخلة في النسق الإنتاجي إلى مخرجات، وتحدد التكنولوجيا امكانية تنمية المقدرات الجوهرية القيادية لدى الموارد البشري، فحينما يكون مستوى التكنولوجيا المستخدمة مرتفعاً، فعندما يكون مستوى التكنولوجيا مرتفعاً فإن هناك امكانية لتنمية المقدرات الجوهرية القيادية، والعكس بالعكس.
- **فلسفة المنظمة:** إن للمنظمات مثلاً للأفراق قديماً وتقاليداً من شأنها التأثير في سلوك أعضائها، وتعد الثقافة العامة المصدر الأساسي لتلك القيم والتقاليد التي تشكل ما يطلق عليه فلسفة المنظمة أو ثقافة المنظمة، والتي تعرف بأنها: كل التقاليد والقيم والأعراف والخصائص التي تشكل الأجواء العامة للمنظمة وتؤثر في الموارد البشرية.
- **الهيكل التنظيمي:** تكمن أهمية الهيكل التنظيمي في أن طبيعة هذا الهيكل تشكل الإطار الذي يتم من خلاله تقسيم العمل، واتخاذ القرارات، وتفويض السلطات داخل المنظمة، كما أن إنجاز أهداف المنظمة يتوقف بدرجة كبيرة على إيجاد الهيكل التنظيمي الذي يتناسب وطبيعة العمل فيها.

ملخص الفصل

عرفت المقدرات الجوهرية القيادية للمورد البشرية بعدة تعاريف ابرزها: "مقدرة المورد البشري في التأثير والتحفيز وتمكين الآخرين بقصد المساهمة في بلوغ الفاعلية التنظيمية والنجاح"، وهناك مجموعة من المصادر التي تساعد على بناءها وتمييزها لدى المورد البشري، ويتضمن عدة انواع منها: "المقدرة الملهمة، الكارزمانية، التبادلية، التحويلية"، وتتجلى اهميتها في المنظمات المعاصرة في مساعدتها على تحقيق النمو والبقاء في ظل البيئة التي تعمل فيها، ومواكبة التغييرات البيئة وتحقيق الابداع، فضلاً عن تجنب الصراعات بين الثقافات المتعددة التي تتضمنها. وهناك مجموعة من المحددات التي من شأنها التأثير في بناء المقدرات



الجوهريّة القياديّة للمورد البشري بعضها يتعلّق بالمورد البشري نفسه، والبعض الآخر يرتبط بالوظيفة، في حين ترتبط العوامل الأخرى بالنسق التنظيمي للمنظمة.



اسئلة الفصل

- س١: ناقش مفهوم المقدرات الجوهرية القيادية للمورد البشري في المنظمات.
 س٢: وضع اهمية المقدرات الجوهرية القيادية واهم ضرورياتها في المنظمات المعاصرة.
 س٣: هناك عدد من محددات المقدرات الجوهرية القيادية للمورد البشري في المنظمات، ناقشها وبشكل مختصر.

الفصل الثالث

المقدرات الجوهرية الابداعية

- ١ . اهداف الفصل
- ٢ . مفهوم المقدرات الجوهرية الابداعية
- ٣ . اهمية المقدرات الجوهرية الابداعية
- ٤ . العوامل المؤثرة في تنمية المقدرات الجوهرية الابداعية
- ٥ . اصناف المقدرات الجوهرية الابداعية
- ٦ . مراحل عمل المقدرات الجوهرية الابداعية
- ٧ . معوقات تنمية المقدرات الجوهرية الابداعية
- ٨ . ملخص الفصل
- ٩ . اسئلة الفصل



الفصل الثالث

المقدرات الجوهرية الابداعية

اهداف الفصل

يهدف هذا الفصل الى التعرف على مفهوم المقدرات الجوهرية الابداعية للمورد البشري واهميتها في المنظمات المعاصرة، فضلا عن التعرف على اهم العوامل التي من شأنها التأثير في تنمية هذه المقدرات والمعوقات التي من الممكن ان تعيق هذه العملية، كما يحاول الفصل توضيح اهم اصناف المقدرات الجوهرية الابداعية واهم مراحل عملها او استخدامها من قبل المورد البشري.

تعد المقدرات الجوهرية الابداعية للمورد البشري احدى العناصر الرئيسية التي تلعب دوراً بارزاً في تحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية للمنظمة والمجتمع بصورة عامة، وبسبب المنافسة الشديدة التي تواجهها المنظمات في ظل البيئة التي تعمل فيها، فان الامر يتطلب منها ايجاد طرائق جديدة في العمل لتلبية احتياجات الاسواق ومواكبة التطورات التي يشهدها العالم فضلا عن مواجهة التحديات التي من الممكن ان تعيق عملياتها، والتي لا يمكن تحقيقها الا من خلال هذه المقدرات، ولهذه الاهمية سنحاول في هذا الفصل التعرف على مفهوم المقدرات الجوهرية الابداعية للمورد البشري وبعض موضوعاتها:

اولاً: مفهوم المقدرات الجوهرية الابداعية

يكتنف تحديد مفهوم دقيق للمقدرات الجوهرية الابداعية للمورد البشري صعوبة واضحة بسبب وجود مجالاً رحباً مرناً للتعبير عن هذه المقدرات، اذ عرفت المقدرات الجوهرية الابداعية بانها: "المقدرة التي يمتلكها المورد البشري لإيجاد علاقات بين أشياء لأول مرة، والنتيجة عن عدد من القدرات العقلية البسيطة"، نلاحظ ان هذه التعريف يركز على المقدرات الابداعية من خلال اقترانها بالقدرات العقلية للمورد البشري. كما تم تعريف المقدرات الجوهرية الابداعية بانها: "المقدرة على التفكير بصورة حديثة بعيداً عن السياقات التقليدية بما يساعد على تحقيق تغييرات جذرية في بيئة المنظمات وعملياتها فضلاً عن مخرجاتها"، وبالاتجاه ذاته عرفت بانها: "المقدرة على إيجاد طرائق جديدة في التفكير والتعلم تُغير على نحو رئيس عمليات المنظمة ومخرجاتها"، نلاحظ ان التعاريف السابقة ركزت على المقدرات الجوهرية الابداعية من خلال اقترانها بمقدرة المورد البشري على التفكير

وايجاد طرائق جديدة للتطوير عمليات المنظمة ومخرجاتها. وعرفها اخرون بانها: " المقدره العقلية المتقدمة التي يعالج المورد البشري فيها الأشياء والمواقف والخبرات والمشكلات بطريقة فردية وغير مألوفة، او بوضع مجموعة حلول سابقة والخروج بحل جديد للمشكلة"، وبذات الاتجاه عرفت المقدرات الجوهرية الابداعية بانها: " المقدره على ايجاد طرق حديثة لحل المشكلات وصنع القرارات، شريطة توافر المعرفة الخاصة بالمشكلات التي هي قيد الدراسة"، اذ هذه التعاريف ركزت على حل المشكلات واتخاذ القرارات في تعريفها للمقدرات الجوهرية الابداعية للمورد البشري. ويذهب بعض الباحثين في تعريفهم للمقدرات الجوهرية الابداعية الى التركيز على تطوير وتقديم افكار حديثة في العمليات الانتاجية، اذ عرفت بانها: " المقدره التي يمتلكها المورد البشري في تجديد وتوسيع مدى من المنتجات والخدمات والأسواق المرتبطة بها وإقامة طرائق جديدة للإنتاج والعرض والتوزيع، وإدخال التغييرات في إدارة وتنظيم العمل وظروف ومهارات قوة العمل". وعموماً فقد تعددت الاتجاهات التي تناولها الباحثين في تحديد مفهوم المقدرات الجوهرية الابداعية للمورد البشري وربما يعود بسبب ذلك للخصائص والسمات النادرة التي تتمتع بها هذه المقدرات، ويمكن توضيح طبيعة تكوين المقدرات الجوهرية الابداعية للمورد البشري من خلال الشكل (٤):



شكل (٤) طبيعة تكوين المقدرات الجوهرية الابداعية للمورد البشري

اذ يتضح من خلاله وجود عنصرين أساسيين لتوليد المقدرات الإبداعية للمورد البشري هما الاكتساب والسعي من جهة والفطرة السليمة والموهبة من جهة أخرى. وهناك مجموعة من الخصائص التي تتوافر لدى الموارد البشرية ذات المقدرات الجوهرية الإبداعية يمكن تحديد اهم هذه الخصائص بالآتي:

١. **الموهبة:** تعني الاستعداد الفطري الموروث اجتماعيا لدى المورد البشري في التفاعل مع المشكلات والاعتماد على الذات في حلها.
٢. **الخبرة:** وهي القابليات العملية والمقدرات التي يمتلكها المورد البشري في الجانب الميداني، أو هي شبكة متداخلة من الاحتمالات التي تشكل خارطة الإدراكية المستخدمة من قبله في اكتشاف المشكلات وحلها حلولاً إبداعية.
٣. **مهارات التفكير الإبداعي:** وتعد مهارات التفكير الإبداعي أهم الموارد التي يمتلكها المورد البشري في التوجه نحو الإبداع، والعناصر الرئيسية للإبداع لأن عملية التفكير الإبداعي تبدأ عادة مع مشكلة ذات أبعاد غير مكتملة يدرسها المبدع ويتناول أجزاءها ويكمل حلقاتها تباعاً، ويأتي الحل فجأة على أساس الحدس وليس على أساس السير المنطقي.
٤. **الدافعية:** تشكل الدافعية أهم عنصر في الإبداع لأن المورد البشري قد يمتلك الخبرة ومهارة التفكير الخلاق ولكن لا يمتلك الدافع للإبداع وفي هذه الحالة لا يكفي توافر العنصرين الأولين لتحقيق الإبداع لأنه لا يتحقق بدون دوافع.
٥. **الذكاء الشخصي والاجتماعي:** المتمثل بسرعة الفهم، وقوة الحدس، والاستيعاب وفتح الذهن، وسرعة دمج الأشياء والأفكار واستخراج الجديد منها.
٦. **وضوح الرؤية وصلابة الموقف:** اذ ان الموارد البشرية المبدعة تنظر الى الزمن كمورد إنتاجي يجب استثماره في تحقيق المزيد من الفتوحات، وتتنظر دائماً للسبق والتقدم ولا تجعل للماضي او الحاضر قيوداً عليها.
٧. **البحث عن المعرفة والاستطلاع الشخصي** وفي التجمعات يميل المبدعون غالباً الى الفضول الإيجابي والبحث و عدم الرضا عن الأوضاع الراهنة طلباً للتحديث والتطوير.

ثانياً: أهمية المقدرات الجوهرية الإبداعية

تتجلى أهمية المقدرات الجوهرية الإبداعية للمورد البشري من خلال الفوائد العديدة التي تتمكن المنظمة من اكتسابها نتيجة الاستخدام الأفضل لهذه المقدرات الكامنة لدى مواردها البشرية، وتبرز هذه الأهمية من خلال النقاط الآتية:

١. مساعد المنظمة في ايجاد طرائق التفكير الجديدة التي تعزز آليات تنافسها، فضلا عن تحطيم قواعد الصناعة المألوفة التي تؤدي إلى إخراج المنظمات المنافسة لها من بيئة الصناعة لعدم تطوير منتجاتها أو تقديمها منتجات جديدة.
٢. مساعدة المنظمة على امتلاك معرفة فريدة خاصة بها.
٣. مساعدة المنظمة على ايجاد حلولاً للعديد من المشاكل التي تواجهها، فضلا عن مساعدتها في ترشيد قراراتها المختلفة.
٤. مساعدة المنظمة للحصول على الإرباح العالية بسبب انخفاض الكلف، وقدرتها على تشكيل أذواق المستهلكين لتوفيرها منتجات جديدة غير مسبوقة.
٥. مساعدة المنظمة على تحقيق قيمة جوهرية للزبائن بالشكل الذي ينعكس بالتالي على تغيير موقعها في السوق والصناعة التي تعمل فيها.
٦. مساعدة المنظمة في التعرف على نقاط قوتها وضعفها وكيفية تعزيز الاولى ومعالجة الثانية.

ثالثا: العوامل المؤثرة في تنمية المقدرات الجوهرية الابداعية

- يمكن تقسيم العوامل التي من شأنها التأثير في تنمية المقدرات الجوهرية الابداعية للمورد البشري الى مجموعتين الاولى تتعلق بالموارد البشري نفسه، والثانية تتعلق بالمنظمة، وسيتم توضيح ذلك فيما يأتي:
١. دور المورد البشري في تنمية المقدرات الجوهرية الابداعية: يمكن تحديد دور المورد البشري في تنمية مقدراته الابداعية من خلال النقاط الآتية:
 - الثقة بالنفس والسماح للعقل بالتفكير المنفتح والمتشعب واستكشاف ما حوله، مع ضرورة التمتع باستقلال الشخصية واستقرارها وعدم تبني مهام ومسؤوليات كثيرة، فضلا عن ضرورة توافر الجدية والمثابرة والتركيز على العمل أو المهمة المطلوبة.
 - امتلاك المقدر على تشخيص السمات والخبرات الشخصية التي تؤدي إلى زيادة وتحسين التفكير الإبداعي.
 - استخدام الخيال والتعامل المرن مع المواقف أو المشكلات واللذان يقودان إلى إنتاج العديد من البدائل أو الحلول مع ضرورة الابتعاد عن تقييم الأفكار الواردة فور ورودها.
 - امتلاك المقدر على تبادل الأفكار مع الآخرين، وتعريض النفس المتعمد للعوامل المؤثرة الجديدة كالأفراد والمقالات والكتب وكل ما

من شأنه أن يوفر للمورد البشري فكراً متبصراً وان كان لا يرتبط به ارتباطاً وثيقاً.

■ الابتعاد عن الموقف أو المشكلة لبعض الوقت وذلك عبر ممارسة الأنشطة الرياضية، الاسترخاء أو غيرها وذلك بهدف إعطاء العقل فرصة للراحة.

٢. دور المنظمة في تنمية المقدرات الجوهرية الابداعية: يبرز دور المنظمة في تنمية المقدرات الجوهرية الابداعية لمواردها البشرية من خلال النقاط الآتية:

- منح حرية التفكير لجميع الموارد البشرية في المنظمة وعدم إخضاعهم للضغط الفكري، وضرورة تقدير واحترام جميع ما يصدر عنهم من مواقف وأفكار وإعطائهم الحق في أن ينتقدوا أفكار الغير حتى ولو كانوا في المستويات العليا من المنظمة.
- إشاعة مبدأ أن التفكير الإبداعي والتوصل الى ما هو ابداعي من منتجات أو ما شابه هو مسؤولية جميع الموارد البشرية في المنظمة.
- رفع المستوى الثقافي المهني التخصصي للموارد البشرية في المنظمة وذلك بتوفير المصادر العلمية المختلفة.
- دفع الموارد البشرية ذات المهارات المعرفية المتنوعة إلى التفاعل وتبادل الأفكار والمعلومات فيما بينهم من جهة ومحاولة المنظمة الاستعانة لموارد بشرية جديدة من خارجها من جهة أخرى.
- تخصيص أوقات لدراسة الطرق الجديدة في العمل والوصول إلى الأفكار الإبداعية.
- إنشاء مراكز للتفكير والبحوث تابعة للمنظمة والتي تقود إلى تنمية مهارات التفكير بطرق مدروسة، وتطبيق مهارات التفكير على الواقع، فضلاً عن كونها قاعدة ينطلق منها المورد البشري لإقناع الآخرين ان مهارات التفكير يمكن تعلمها وإنها ضرورية لمستقبل المنظمة ومواردها البشرية.

رابعاً: اصناف المقدرات الجوهرية الابداعية

لقد قدم الباحثين والكتاب عدد من الاصناف التي تتطوي تحتها المقدرات الجوهرية الابداعية للموارد البشرية في المنظمات المعاصرة يمكن تحديدها بالآتي:

١. تصنيف المقدرات الجوهرية الابداعية بحسب خصائصها: ويقسم الى نوعين هما: المقدرات الابداعية الانتاجية: والتي تتجه نحو إدخال منتجات جديدة الى السوق او تحسين منتجات قائمة، والمقدرات

- الجوهرية العملية، والتي تتجه للتكنولوجيا والنظام التشغيلي من خلال إدخال أساليب عمل جديدة أو إجراء تحسينات على العملية الإنتاجية.
٢. تصنيف المقدرات الجوهرية الابداعية بحسب طبيعة تأثيرها: وتقسّم ايضاً الى نوعين هما: الجذرية: التي تمثل طفرات رئيسة من شأنها تغيير أو خلق منتج أو عملية أو صناعة كاملة، ومضيئة: التي تدفع المنظمات الى التحسين المستمر في المنتجات و العمليات والخدمات لمجابهة التنافس.
٣. تصنيف المقدرات الجوهرية الابداعية بحسب مجالها: وتقسّم الى صنفين هما: الادارية: اي العمل على تقديم خدمة متميزة بضمنها تطوير هياكل تنظيمية واستراتيجيات جديدة، واعتماد أساليب إدارية جديدة أو تحسينها، وتكنولوجية: التي تشمل على تطوير تقنيات عمل جديدة أو منتجات وخدمات جديدة أو عمليات إنتاج جديدة، أو إجراء تحسينات على المنتجات والعمليات القائمة.
٤. تصنيف المقدرات الجوهرية الابداعية بحسب مصادرهما: فقد قسمة الى داخلية و خارجية من جهة، والى فردية وجماعية من جهة اخرى.

خامساً: مراحل عمل المقدرات الجوهرية الابداعية

- تمر المقدرات الجوهرية الابداعية للمورد البشري عند استخدامها في تنفيذ المهام والواجبات المختلفة بعد من المراحل اهمها:
١. مرحلة الاعداد والتأهيل: إذ يكتسب فيها المورد البشري المهارات وعناصر الخبرة لاستطلاع مشكلة ما.
٢. مرحلة الحضانة: إذ يعيش المورد البشري فيها المشكلة شعورياً ولا شعورياً، وقد يستغرق الاحتضان وقتاً نسبياً.
٣. مرحلة ما قبل الاستبصار: إذ يبدو وكأن المورد البشري انسحب لحماية نفسه مما يحلُّ به من احباط، إذ يسحب المورد البشري نفسه من التفاصيل ليراهما بصورة كلية.
٤. مرحلة التنوير: إذ قد يلتبس التنوير عند البعض بالالهام، و يبرز الاستبصار بالحل وادراكه وقد يتفتح عقل المورد البشري هنا على مشاكل اخرى وحلول لها تتعلق بالمشكلة الاولى وتفجرها.
٥. مرحلة التحقيق: إذ يتم تجريب الفرض الذي تم التوصل اليه.

سادساً: معوقات تنمية المقدرات الجوهرية الابداعية

- تواجه المنظمات عدد من المعوقات عند قيامها بتنمية المقدرات الجوهرية الابداعية لدى الموارد البشرية المتاحة لديها يمكن تحديد ابرزها بالآتي:
١. ضعف الإمكانيات المالية والبشرية والمعلوماتية المتاحة لدى المنظمة.
 ٢. مقدرات المنظمة الضعيفة في اكتساب المعرفة وإدراكها واستيعابها.
 ٣. قواعد ولوائح المنظمة الصارمة وهيكلها التنظيمي الذي لا يشجع على الإبداع.
 ٤. انشغال الإدارة العليا بالمشكلات التشغيلية القصيرة الأمد وقلة الاهتمام بالقضايا المهمة ذات الاثر البعيد المدى.
 ٥. ضعف الثقة بالنفس والميل للمجاعة، والتفكير النمطي و عدم الحساسية للمشكلات او الشعور بالعجز.
 ٦. مقاومة التغيير من قبل الآخرين، وعدم التوازن بين الجد والفكاهة، وعدم التوازن بين التنافس والتعاون.
 ٧. انعدام الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين، والتاثر بالمعتقدات والقيم السائدة في المجتمع او المنظمة.

ملخص الفصل

هناك تباين واضح بين الباحثين في تحديد مفهوم المقدرات الجوهرية الابداعية للمورد البشري وذلك بسبب توجهاتهم وأرائهم فالبعض نظر اليها من ناحية القدرة على التفكير او حل المشكلات واتخاذ القرارات او تقديم طرائق جديدة في الانتاج والعمل او تقديم افكار لتقديم منتجات وخدمات فريدة ولأول مرة، وهناك مجموعة من الخصائص التي تتمتع بها الموارد البشرية ذات المقدرات الجوهرية الابداعية، وتتجلى اهميتها في المنظمات من خلال مساعد المنظمة في ايجاد طرائق التفكير الجديدة التي تعزز آليات تنافسها، فضلا عن تحطيم قواعد الصناعة المألوفة التي تؤدي إلى إخراج المنظمات المنافسة لها من بيئة الصناعة لعدم تطوير منتجاتها أو تقديمها منتجات جديدة. وهناك مجموعة من العوامل التي من شأنها التأثير في تنمية هذه المقدرات بعضها يتعلق بالموارد البشري نفسه والبعض الاخر يتعلق بالمنظمة، كما قدم الباحثين والكتاب عدد من الاصناف للمقدرات الجوهرية الابداعية للمورد البشرية.

اسئلة الفصل

- س١: وضع ما المقصود بالمقدرات الجوهرية الابداعية للمورد البشري، مركزاً على اهميتها في المنظمات المعاصرة.
- س٢: عدد اهم العوامل المؤثرة في تنمية المقدرات الجوهرية الابداعية للمورد البشري.
- س٣: هناك عدة اصناف للمقدرات الجوهرية الابداعية، عددها وبشكل مختصر.
- س٤: ما هي مراحل عمل المقدرات الجوهرية الابداعية في المنظمات المعاصرة.
- س٥: عدد اهم معوقات تنمية المقدرات الجوهرية الابداعية في المنظمات.

ملاحظة: عزز اجابتك بالاشكال المناسبة اينما تجد ضرورة لذلك.

الفصل الرابع

المقدرات الجوهرية للاداء المتميز

- ١ . اهداف الفصل
- ٢ . مفهوم المقدرات الجوهرية للاداء المتميز واهيمنتها
- ٣ . اساليب بناء وتحسين المقدرات الجوهرية للاداء المتميز
- ٤ . العوامل المؤثرة على المقدرات الجوهرية للاداء المتميز
- ٥ . ملخص الفصل
- ٦ . اسئلة الفصل

الفصل الرابع

المقدرات الجوهرية للاداء المتميز

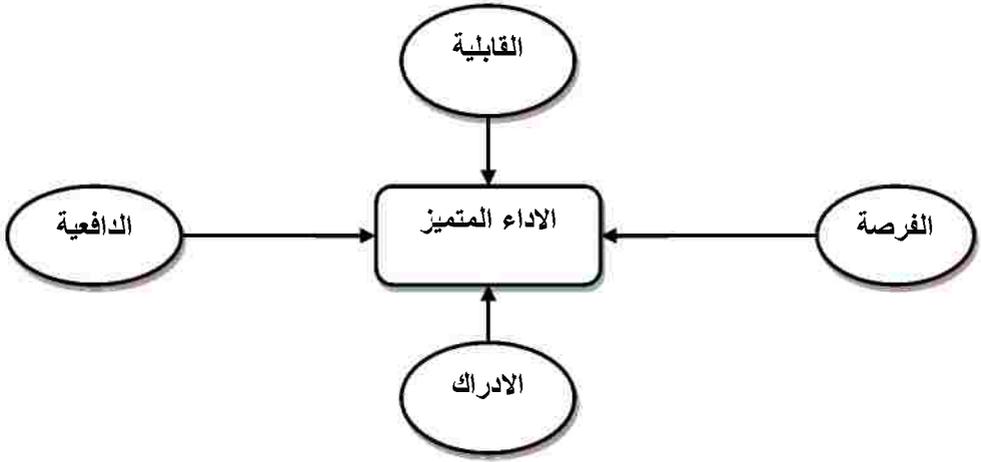
يهدف هذا الفصل الى التعرف على مفهوم المقدرات الجوهرية للاداء المتميز للمورد البشري وما هي اهم الاتجاهات التي تناولها الباحثين والكتاب في تعريفهم لها، فضلا عن تحديد اهمية هذه المقدرات بالنسبة للمنظمات المعاصرة، كما يحاول الفصل تحديد اهم الاساليب التي تعتمدها المنظمات في بناء وتحسين المقدرات الجوهرية للاداء المتميز لمواردها البشرية واهم الخطوات المتبعة في ذلك، واخيراً يحاول الفصل توضيح بعض العوامل التي من شأنها التأثير على هذه المقدرات.

المقدرات الجوهرية للاداء المتميز

يشكل المورد البشري اهم الموارد التي تؤثر على اداء المنظمة، فحتى اذا امتلكت المنظمة التكنولوجيا المتقدمة والموارد المالية الجيدة والاجراءات التنظيمية المناسبة، كلها تبقى بلا فائدة دون وجود موارد بشرية ذات مقدرات جوهرية قادرة على استخدام وتوجيه هذه الموارد بافضل شكل ممكن، لذ فقد تم حصر اداء المنظمة في اداء مواردها البشرية فقط، كما ان معرفة اداء المورد البشري وقياسه هو هدفاً يبني عليه العديد من القرارات الإدارية التي تساهم في بلوغ المنظمة لغاياتها سواء ما يتعلق منها بالمورد البشري ذاته وحياته الوظيفية أو بالمنظمة، ولهذه الاهمية سنحاول في هذا الفصل التعرف على مفهوم المقدرات الجوهرية للاداء المتميز واهميتها في المنظمات المعاصرة وبعض موضوعاتها:

اولا : مفهوم المقدرات الجوهرية للاداء المتميز واهيمتها

يكتنف تحديد مفهوم دقيق للمقدرات الجوهرية للاداء المتميز للمورد البشري صعوبة واضحة بسبب تعدد اتجاهات وآراء الباحثين والكتاب، كما ان لها مفهوم واسع ومحتوياته متجددة بتجدد وتغير وتطور اي من مكونات المنظمة، لذا فان مفهومها ذات ابعاد شمولية. فمن الناحية السلوكية عرفت المقدرات الجوهرية للاداء المتميز بانها: " مقدرة المورد البشري على تحقيق النتيجة المرغوبة من خلال سلوكه داخل المنظمة والتي تطمح ادارتها وتحقيقها "، وعرفت بانها: " السلوك الذي يتخذه المورد البشري في أدائه للأنشطة والمهام المختلفة في عمله مثل التضحية، والأمانة، والثقة بالنفس"، وبالاجزاء ذاته عرفت المقدرات الجوهرية للاداء المتميز بانها: " مجموعة من السلوكيات والمقدرات والمهارات الفكرية والمعرفية العالية التي يتمتع بها المورد البشري في المنظمات بحيث تصبح له القدرة على توظيف تلك المهارات والمعرفة والسلوك في مجال عمله وتخصصه بما يجعله ينجز اعمالاً تتجاوز حدود المعايير المنظمة وتتفوق على ما يقدمه الآخرون كماً ونوعاً". ومن المفاهيم المرتبطة بالمقدرات الجوهرية للاداء المتميز مفهوم الإنتاجية الذي يشير إلى حد ما ويتضمن كل من الفاعلية والكفاءة، إذ تشير الفاعلية إلى الأهداف المتحققة أو تحقيق الأهداف المحددة من قبل المنظمة بغض النظر عن التكاليف المرتبطة بهذه الأهداف، أما الكفاءة فتشير إلى نسبة المدخلات المستهلكة إلى المخرجات المتحصلة إذ كلما كانت المخرجات أكثر من المدخلات فان الكفاءة عالية، ويمكن ان نميز ثلاثة ابعاد جزئية يمكن ان تقاس المقدرات الجوهرية للاداء المتميز في ضوءها، وهذه الابعاد هي: " كمية الجهد المبذول، ونوعية الجهد، ونمط الاداء"، فكمية الجهد تعبر عن مقدار الطاقة الجسمية او العقلية التي يبذلها المورد البشري في العمل خلال مدة زمنية معينة، اما نوعية الجهد فتشير الى مستوى الدقة والجودة ودرجة مطابقة الجهد المبذول لمواصفات نوعية معينة على وفق المقاييس التي تقيس درجة مطابقة الانتاج للمواصفات والتي تقيس درجة خلو الاداء من الاخطاء والتي تقيس درجة الابداع والابتكار في الاداء، اما نمط الاداء فالمقصود به الاسلوب او الطريقة التي يبذل بها الجهد في العمل، اي بمعنى اخر الطريقة التي تؤدي بها انشطة العمل، ولكي يتمكن المورد البشري من امتلاك المقدرات الجوهرية للاداء المتميز لابد أن يتمتع بالقابلية والقدرة على الأداء مثل تمتعه بالذكاء والصحة العامة، وكذلك الرغبة أو الدافعية وان تتاح له الفرصة للأداء، ويمكن من خلال الشكل (٥) توضيح ذلك:



شكل (٥) ابعاد المقدرات الجوهرية للاداء المتميز للمورد البشري

ومن جهة اخرى عرف عدد من الباحثين المقدرات الجوهرية للاداء المتميز من حيث القدرة على تحقيق الاداء العالي بانها: " مقدره المورد البشري على تحقيق اعلى مستوى من مستويات الأداء التي يمكن أن تنجز داخل المنظمة "، كما عرفت بانها: " مقدره المورد البشري على تحقيق اكثر من مجرد انجاز الأعمال بشكل جيد إذ يذهب الى ما بعد النجاح، وتتعلق بالموارد البشرية الذين يعملون بشكل مبدع ويتعهدون بانجاز المهام الموكلة اليهم بشكل استثنائي"، وبالالاتجاه ذاته عرفت بانها: " مقدره المورد البشري على تحقيق اداء عالٍ يتطلب تمتعه بقدرة وقابلية على الاداء والدافعية وان تكون له فرصة للاداء ". وتتجلى اهمية المقدرات الجوهرية للاداء المتميز للمورد البشري في المنظمات المعاصرة من خلال اسهامها في تحقيق الآتي:

١. مساعدة الموارد البشرية على فهم أهداف المنظمة وملاحظة كيف تسهم نتائج اعمالهم بإنجاز وتحقيق تلك الأهداف والقيم المنظمة.
٢. تساهم في رفع معنويات الموارد البشرية وخلق مناخ صالح للعلاقات الانسانية، وهذا بدوره يحفزهم لاداء الاعمال بكفاءة وفعالية اكبر.
٣. تساهم في دفع الموارد البشرية الى تطوير قدراتها والقدرة المنظمة ويقود إلى أداء بمستوى أعلى.
٤. تساعد المنظمة في تحديد القيم السلوكية التي من المتوقع ان تتحلى بها الموارد البشرية في تلبية متطلبات وظيفتهم وفي الإتصال والعمل مع الآخرين.

٥. تساهم في ضمان التعاون المتواصل بين المدراء والموارد البشرية في المستويات الادنى.

ثانياً: اساليب بناء وتحسين المقدرات الجوهرية للاداء المتميز

لكي تتمكن المنظمات من بناء وتحسين المقدرات الجوهرية للاداء المتميز لمواردها البشرية فيجب عليها اتباع عدد من الخطوات، فعملية تحسين الاداء هي عملية نظامية للكشف و لتحليل الفجوات في الاداء لتحسين الاداء البشري ثم التخطيط للتحسين المستقبلي للاداء البشري و تصميم و تطوير المداخلات والاعمال التي تتسم باخلاقيات مشروعة لغلق فجوات الاداء ثم تطبيق هذه المداخلات و تقييم النتائج. وهناك عدد من الخطوات التي يجب ان تقوم بها المنظمة عندما ترغب بتحسين المقدرات الجوهرية للاداء المتميز لمواردها البشرية ابرزها:

١. تحديد الاحتياجات المرتبطة بفجوات المقدرات الجوهرية للاداء المتميز بالاعتماد على تقييمات رسمية.
 ٢. وضع اهداف المقدرات الجوهرية للاداء المتميز المرغوبة التي يمكن قياسها و التي تربط مباشرة باهداف المنظمة.
 ٣. تحديد العقبات المحتملة امام تحسين المقدرات الجوهرية للاداء المتميز للمورد البشري.
 ٤. التواصل مع عملية التقييم لضمان الوصول لتحقيق الاهداف و لضمان غلق فجوة المقدرات الجوهرية للاداء المتميز
- ويجب توفر مجموعة من المستلزمات وتهيئة بيئة مناسبة وابتاع اساليب محددة اذا ما رادت المنظمة تحسين المقدرات الجوهرية للاداء المتميز لمواردها البشرية، ويمكن تحديد ابرز هذه الاساليب بالاتي:

١. فهم الأسلوب والفلسفة الإدارية: وذلك من خلال فهم سلوك الموارد البشرية وهناك عدة نظريات يمكن ان تستخدمها الإدارة لفهم هذا السلوك، ومنها نظرية (X,Y) لماكريكر، ونظرية سلم الحاجات لماسلو، وبإمكان إدارة المنظمة الاستفادة من نظرية ماسلو في تحسين الأداء وجعله متميزاً، عن طريق الربط بين سلوك الموارد البشرية الوظيفي وحاجاتهم الذاتية، اذ يتحفز المورد البشري للعمل اذا كان هذا العمل يلبي حاجاته الذاتية.
٢. تشجيع التفكير بالشراكة في العمل: ان رغبة المنظمة بالحصول على أعلى درجة من اندفاع العاملين وتحقيقهم لأداء متميز وكسبهم كرسيد مهم للمنظمة، ينبغي عليها ان تجعل الأفراد يشعرون ويمارسون العمل بوصفهم

مالكين او شركاء في المنظمة، وهذا الشعور يولد لدى الفرد الحرص على المنظمة والمحافظة عليها وتطويرها نحو الأفضل.

٣. ربط الحوافز بالأداء: وفي هذا المجال يتم وضع ثمان خطوات لدفع الموارد البشرية للأداء المتميز وهي:

- مساعدة الموارد البشرية في التطور والتحسين المستمرين.
- وضع معايير ومستويات واضحة للعمل.
- تحديد حجم مسؤولية المورد البشري.
- مساعدة الموارد البشرية في الوصول إلى المستويات الأعلى للأداء المتميز.
- توثيق المعلومات الخاصة بالأداء.
- تحديد طريقة أداء العمل.
- المتابعة الدورية للأداء.
- استخدام نظام المكافآت على وفق مستوى الأداء وخصائص الموارد البشرية.

٤. تحفيز الموارد البشرية على تحمل وتقبل المسؤولية: ويتم هذا من خلال إعطاء الموارد البشرية المسؤولية لإنجاز عمل معين وتفويضهم السلطة لإنجاز هذا العمل بطريقتهم الخاصة مع تشجيعهم على الشعور بالقوة والقدرة والثقة بالنفس، إذ لم يعد الأسلوب التسلطي مجدياً لأنه يجعل الموارد البشرية متذمرين.

٥. تجنب العوامل المحبطة للتحفيز: يترتب على إدارة المنظمة مسؤولية تجاه مواردها البشرية، إذ انها مسؤولة عن غرس الثقة في نفوس مواردها البشرية.

ثالثاً: العوامل المؤثرة على المقدرات الجوهرية للأداء المتميز

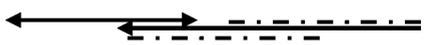
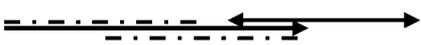
أداء المورد البشري هو الأثر الصافي لجهوده التي تبدأ بالجهد المبذل والقدرات وإدراك الدور أو المهام، ويعني هذا أن الأداء في موقف معين يمكن أن ينظر إليه على أنه ناتج للعلاقات المتداخلة بين كل من:

- الجهد.
- المقدرات.
- ادراك الدور.

ولتحقيق مستوى مرضي من الأداء، لا بد من وجود حد أدنى من الاتقان في كل مكون من مكونات الأداء، بمعنى أن الموارد البشرية عندما يبذلون جهوداً فائقة

ويكون لديهم قدرات متفوقة ولكنهم لا يفهمون أدوارهم فإن أداءهم لن يكون مقبولاً من وجهة نظر الآخرين، وعلى الرغم من بذل الجهود الكبيرة في العمل فإن هذا العمل لم يكن موجهاً بالطريق الصحيح، وبالطريقة ذاتها فإن المورد البشري الذي يعمل بجهد كبير ويفهم عمله، ولكن تنقصه القدرات فعادة ما يقيم مستوى أدائه كأداء منخفض، وهناك احتمال أخير وهو أن المورد البشري قد يكون لديه القدرات اللازمة والفهم اللازم للدور الذي يقوم به ولكنه كسول ولا يبذل جهداً كبيراً في العمل فيكون أداء مثل هذا المورد البشري أيضاً منخفضاً. وان الغرض الاساس من وراء قياس الاداء هو الوصول الى مجموعة من الاهداف التي تطمح المنظمة من ورائها إلى التكيف والنمو والاستمرار في العمل بنجاح، وتأثير المقدرات الجوهرية للاداء المتميز للموارد البشرية بمجموعة من العوامل منها ذاتية تتعلق بالقدرات المعرفية والمهارات وعوامل تنظيمية تتعلق بحجم وهيكل المنظمة وعوامل بيئية تتمثل بالعوامل السياسية والاقتصادية والثقافية، وقد نالت هذه العوامل اهتمام العديد من الباحثين ويمكن حصر هذه العوامل بالآتي:

١. الصراع بين القيم الشخصية ومتطلبات العمل: اذ يتأثر سلوك الامور البشري بالعوامل الخارجية وكذلك العوامل الداخلية مثل القيم والمعتقدات التي يعتنقها، ففي حالة اختلافها مع متطلبات عمله فإنه يفضل ترك العمل دون التفريط بها.
٢. ضعف الرغبة في العمل: ان عدم استقرار وقناعة المورد البشري بالعمل ناتج عن ضعف المنظمة في اشباع حاجاته ورغباته.
٣. ضعف التدريب: ان أي قصور من قبل المنظمة في تحديد احتياجاتها التدريبية بشكل صحيح ودقيق سوف يضعف من فاعلية وكفاءة البرامج التدريبية، وتعتمد المنظمة على مجموعة من المؤشرات في تحديد الاحتياجات التدريبية منها معدلات الانتاج والهدر في المواد الاولية المستخدمة في العملية الانتاجية ودوران العمل والغياب والشكاوى وغيرها من المؤشرات.
٤. ضعف الانضباط: ان عدم التطبيق الجيد للاجراءات الانضباطية بحق المقصرين من الموارد البشرية يدفعهم الى التكاثر والتباطؤ في انجاز المهام المكلفين بها.
٥. ضعف الإدارة: اذا كانت ادارة المنظمة ضعيفة وتتم بطريقة غير علمية فان ذلك سيجعل عملية مراقبة اداء الموارد البشرية عملية صعبة، حتى وان ادوا اعمالهم فانهم سيكونون غير متحمسين وغير ملتزمين.



ملخص الفصل

تم تعريف المقدرات الجوهرية للاداء المتميزة بعدة تعاريف لعل ابرزها هو انها مجموعة من السلوكيات والمقدرات والمهارات الفكرية والمعرفية العالية التي يتمتع بها المورد البشري في المنظمات بحيث تصبح له القدرة على توظيف تلك المهارات والمعرفة والسلوك في مجال عمله وتخصصه بما يجعله ينجز اعمالاً تتجاوز حدود المعايير المنظمة وتتفوق على ما يقدمه الآخرون كمأ ونوعاً، وتتجلى اهميتها في المنظمات من خلال عدة فوائد ابرزها مساهمتها في رفع معنويات الموارد البشرية وخلق مناخ صالح للعلاقات الانسانية، وهذا بدوره يحفزهم لاداء الاعمال بكفاءة وفعالية اكبر. ولكس تتمكن المنظمات من بناء وتحسين المقدرات الجوهرية للاداء المتميز لمواردها البشرية فان هناك مجموعة من الخطوات التي يجب اتباعها، كما يمكن ان تستخدم ولغرض تحقيق هذا الهدف عدد من الاساليب. وهناك مجموعة من العوامل التي من شأنها التأثير في المقدرات الجوهرية للاداء المتميز للمورد البشري، بعض هذه العوامل تتعلق بالمورد البشري نفسه مثل القيم والمتعقدات والاتجاهات الخاصة به، وتتعلق المجموعة الأخرى من العوامل بالمنظمة مثل حجم المنظمة وهيكلها التنظيمية وسياساتها الداخلية، واخيراً ترتبط المجموعة الأخيرة من العوامل والتي من شأنها التأثير على المقدرات الجوهرية للاداء المتميز للمورد البشري بالمجتمع والبيئة العامة التي تعمل ضمنها المنظمة مثل الحالة الاقتصادية للبلد وسياسات الحكومة وغيرها من العوامل.

اسئلة الفصل

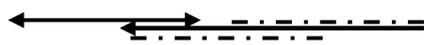
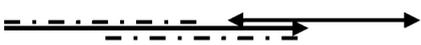
- س١: ما المقصود بالمقدرات الجوهرية للاداء المتميز للمورد البشري في المنظمات المعاصرة.
- س٢: ناقش اهمية المقدرات الجوهرية للاداء المتميز في المنظمات المعاصرة.
- س٣: هناك عدد من الاساليب المعتمدة في بناء وتحسين المقدرات الجوهرية للاداء المتميز للمورد البشري، ناقشها وبشكل مختصر.
- س٤: عدد اهم العوامل المؤثر في المقدرات الجوهرية للاداء المتميز للمورد البشري.

ملاحظة: عزز اجابتك بالاشكال المناسبة اينما تجد ضرورة لذلك.

الفصل الخامس

المقدرات الجوهرية لاتخاذ القرارات وحل المشكلات

- ١ . اهداف الفصل
- ٢ . مفهوم المقدرات الجوهرية لاتخاذ القرارات وحل المشكلات
ومبرراتها واهميتها
- ٣ . انواع القرارات وبيئاتها
- ٤ . العوامل المؤثرة على المقدرات الجوهرية لاتخاذ القرارات وحل
المشكلات
- ٥ . مراحل اتخاذ القرارات
- ٦ . ملخص الفصل
- ٧ . اسئلة الفصل



الفصل الخامس

المقدرات الجوهرية لاتخاذ القرارات وحل المشكلات

اهداف الفصل

يهدف هذا الفصل لاي التعرف على مفهوم المقدرات الجوهرية لاتخاذ القرارات وحل المشكلات وتحديد مبررات استخدامها من قبل المورد البشري واهميتها في المنظمات المعاصرة، فضلا عن محاولة تحديد اهم انواع القرارات التي يقوم المورد البشري باتخاذها والبيئات المحيطة بذلك، كما يهدف الى تحديد اهم العوامل التي من شأنها التأثير على هذه المقدرات، واخيراً يحاول توضيح اهم المراحل التي تمر بها عملية اتخاذ القرارات.

ان المقدرات الجوهرية للمورد البشري لاتخاذ القرارات وحل المشكلات ظهرت كاستجابة طبيعية للتدخلات والتعقيدات الكبيرة التي تشهدها بيئة العمل اليومية بسبب التقدم العلمي والتكنولوجي واتساع حجم المنظمات الامر الذي انعكس على تعقيد الوظائف وصعوبة تنفيذها، الامر الذي تطلب وجود بعض انواع المقدرات الذي تساعد المورد البشري على اتخاذ القرارات اللازمة لتنفيذ كافة المهام والواجبات الموكلة اليهم، ولهذه الاهمية سنحاول في هذا الفصل التعرف على مفهوم المقدرات الجوهرية لاتخاذ القرارات وحل المشكلات من قبل المورد البشري:

اولاً: مفهوم المقدرات الجوهرية لاتخاذ القرارات وحل المشكلات ومبرراتها واهميتها

يكتنف تحديد مفهوم دقيق للمقدرات الجوهرية لاتخاذ القرارات وحل المشكلات من قبل المورد البشري صعوبة واضحة بسبب تباين الظروف والمواقف التي تستخدم فيها هذه المقدرات، فقد عرفت بانها: " مقدرة المورد البشري على اتخاذ القرارات اللازمة لحل المشكلات بشكل موضوعي بعيداً عن الانحياز الذاتي والاعتبارات المصلحية والشخصية"، وبالالاتجاه ذاته عرفت بانها: " مقدرة المورد البشري على تحليل المواقف وتشخيص المشكلات وتحديد القضايا الأساسية وإنشاء وتقييم الأصناف البديلة للنشاط وتوليد الحل المنطقي العملي والمقبول للموقف"، تبين من التعاريف السابقة بان هذه المقدرات تركز على تشخيص المشكلات التي تواجه المورد البشري في عملياته اليومية وايجاد الحل الامثل لها. ومن جهة اخرى عرفها بعض الباحثين بانها: " مقدرة المورد البشري على اختيار أفضل البدائل المتاحة، بعد دراسة مستفيضة للنتائج المتوقعة من كل بديل، وأثرها في تحقيق الأهداف المطلوبة

"، وبالالاتجاه ذاته تقريبا عرفت بانها: " مقدرة المورد البشري على اختيار أفضل البدائل بعد دراسة النتائج والآثار المتوقعة لكل بديل والأهداف المطلوبة، من خلال تطوير السمات السلوكية والمهارات العقلية لحل المشكلات البسيطة والمعقدة التي يتعرض إليها المورد البشري في مواقف العمل اليومية باستخدام نماذج وتقنيات تساعد على تنمية المقدرات في اتخاذ القرارات ومواجهة الأزمات للتغلب على الأخطاء للحصول على نتائج أفضل من خلال تحديد إطار بسيط لنتائج معدودة لمشكلات غير محدودة"، يتضح من خلال هذه التعاريف تركيز هذه المقدرات على تحديد البدائل اللازمة لحل المشكلات ودراسة نتائجها والآثار المترتبة على اتخاذها. وعرفها عدد اخر من الباحثين بانها: " مقدرة المورد البشري على صنع القرارات العملية والتي تتعامل بفاعلية مع القضايا التي تؤسس على التفكير التحليلي والتشخيصي"، ونفس الاتجاه عرفت بانها: " مقدرات ذهنية معرفية تسير في خطوات معرفية ذهنية مرتبة ومنظمة في ذهن المورد البشري، ويستطيع أن يسير فيها بسرعة آلية إذا ما تمت له السيطرة على كل عناصرها وخطواتها، بهدف الوصول إلى حالة اتزان معرفي تزود المورد البشري بالمهارات الأدائية لمواجهة الضغوط والمعوقات بكفاية عالية"، نلاحظ من خلال هذه التعاريف بان المقدرات الجوهرية لاتخاذ القرارات وحل المشكلات تركز على المقدرات الذهنية للمورد البشري في مواجهة المشكلات التي تواجهه في عمله. وهناك عدد من المبررات التي تفرض على المورد البشري استخدام هذه المقدرات في عملياته اليومية ابرزها:

١. وجود مشكلة تتطلب حلا او عدد من الحلول: ان المشكلة هي المبرر المنطقي لاتخاذ القرار، هذه المشكلة يجب ان تكون معروفة وواضحة ومحددة كافة جوانبها وللتعرف على المشكلة لا بد من توفر المعلومات الدقيقة والموضوعية والوافية عن كل ما يتعلق بهذه المشكلة وعن جوانبها الداخلية والخارجية واسباب حدوثها وطبيعتها وعلاقتها وتأثيراتها الجانبية القريبة والبعيدة المدى وكلما كان تحديد المشكلة دقيقا كلما ادى ذلك الى مادخل الخلل او الحلول السليمة والصحيحة.

٢. وجود بدائل حلول محتملة: ان اقتصار عملية اتخاذ القرار على بديل واحد من الحلول يعني ان المورد البشري ملزم باتخاذها لانه لا يملك التفضيل والتخير وبالتالي فان عملية اتخاذ القرار قد اصبحت في حكم المنتهية ودخلت في دارها الروتيني والواقع ان وجود بديل واحد من وجهة النظر العملية يمكن قبولة نظريا الا انه في الميدان وفي الواقع قد يكون نادرا ان لم يكون معدوما او ضربا من المستحيل، اذ ان وجود البدائل هي التي تعيننا هنا والتي تحتاج الى الاجراءات والعمليات والخطوات العملية

- والمعادلات الرياضية او الاحصائية والنظامية التي تبرز من خلال مقدرة المورد البشري على اتخاذ القرارات وحل المشكلات.
٣. وجود متغيرات متجانسة ومتباينة: هذه المتغيرات كل واحد منها له تأثير باتجاه معين في عملية اتخاذ القرار، ان تجانس المتغيرات يقلل من تعقيد العملية ويسهل الوصول الى نتيجة مرضية بينما تباين المتغيرات يؤدي الى زيادة التعقيد في الوصول الى الحل ويصبح الوصول الى حل كالخروج من عنق الزجاجة مرهقا وصعبا، ولا بد من التمييز بين المتغيرات والتي تعتبر بمثابة مدخلات وبين بدائل الحلول والتي تعتبر بمثابة مخرجات.
٤. وجود اهداف وغايات: لكل قرار هدف ولا يوجد قرار ليس له هدف والا فهو ليس قراراً، ان الاهداف والغايات هي معيار صحة القرار ومعيار للتوجهات والمقاصد، لان وجود مشكلة تعيق الوصول الى الاهداف تستدعي بالضرورة اجراء تصويب وحل للمشكلة من خلال قرار مدروس يأخذ بالدرجة الاولى الهدف والغاية كمقياس لصحة القرارات ودقتها.
- وتتجلى اهمية المقدرات الجوهرية لاتخاذ القرارات وحل المشكلات في الفوائد العديدة التي من الممكن تحقيقها لكل من المورد البشري نفسه والمنظمة التي يعمل فيها، ويمكن تحديد اهميتها من خلال الآتي:
١. تؤدي الى تعزيز العلاقات بين الموارد البشرية العاملة في المستويات المختلفة لدى المنظمة.
 ٢. تساهم في مساعدة المنظمة على مواصلة انشطتها وتنفيذ وظائفها بكفاءة وفاعلية عالية، فضلا عن تأثيرها على مكانة المنظمة السوقية وسمعتها في ظل البيئة التنافسية التي تعمل فيها.
 ٣. مساعدة المورد البشري على اتخاذ القرارات المفاجئة وفي ظل بيئة اللاتاكيد التي يعمل في ظلها.
 ٤. تساعد الموارد البشرية على تنمية العديد من المقدرات الجوهرية اللازمة لتنفيذ عملياتهم المختلفة.
 ٥. تساهم في تحقيق العديد من الاهداف التي تسعى الى تحقيق المنظمة ومواردها البشرية.
 ٦. تساهم في تعزيز مقدرة المنظمة على تحقيق الارباح والنمو في الصناعة.
 ٧. تساهم في تقليل المخاطر التي من الممكن ان تواجهها المنظمة في البيئة التي تعمل فيها.

ثانياً: انواع القرارات وبيئاتها

يخضع نوع القرارات التي يقوم المورد البشري باتخاذها للضروف والمتغيرات والمعلومات المتوفرة عن المشكلة التي سيتم اتخاذ القرارات بشأنها، لذلك فان القرار سيكون مكتمل بسبب توفر معلومات كاملة عن المشكلة او يكون ناقصا بسبب نقص المعلومات وقد يبني القرار في ظل وجود تناقص واختلاف وصراع وقد يكون القرار فيه مجازفة تفرضها طبيعة الموقف والظرف لذلك فان القرارات تتخذ تحت عدة انواع من البيئات اهمها:

١. **قرارات في حالة بيئة التاكيد:** القرار يبني على بديل واحد ولا يوجد اي تأثيرات على النتائج والمعلومات متكاملة تدعم القرار المبني على الوضوح لذلك فان القرار سيكون سهلاً.

٢. **قرارات في حالة بيئة عدم التاكيد:** القرار يبني على عدة افتراضات بسبب نقص المعلومات وهناك احتمالات متعددة ولكن احتمال ظروفه وقد يحدث وقد لا يحدث لذلك فان المشكلة هي في استخدام معايير جيدة للمساعدة في اختيار القرار المناسب وهناك اربعة معايير في هذا المجال:

- **المعيار المتشائم:** معيار "افضل اسوا" النتائج فاذا كان هناك نتائج متعددة وجميعها سيئة ودون الحد المطلوب وقد اصبح فيه صاحب القرار مضطراً لاتخاذ قراره فانه يختار من بين هذه افضلها وكلمة "maximin" تعني تضخيم الاسواء او الاقل، والشخص الذي وضع هذا المعيار اسمه "ابراهيم وولد".
- **المعيار المتفائل:** ويمسى معيار "افضل افضل" النتائج، بمعنى ان النتائج التي تم الحصول عليها جميعا فوق المستوى المطلوب لذلك فان الاختيار هنا على افضل النتائج اي افضل الافضل، الا ان هذا المعيار يوصف على انه غير منطقي وغير واقعي.
- **معيار الندم:** وهو معيار الشور بالندم بعد اتخاذ القرارات، ويقاس الندم في الفرق بين اعلى ناتج وبين النتيجة التي حصل عليها هذا المعيار ووضعه "سافيج".

▪ **المعيار الواقعي:** وهو معيار الحل الوسط بين المعيار المتفائل

والمعيار المتشائم ويسمى المعيار الوسطي بين "افضل الافضل" و "

افضل الاسواء" وقد وضعه "ليونيد هورويز".

٣. **القرارات في حالة بيئة المخاطرة:** يتم اتخاذ القرارات بناءً على قيمه

متوقعة في القرار مستمدة من قيمة متوقعة في "خيار" تم انتخابه من عدة

خيارات، فمثلا هناك "موقف ما" او "حالة ما" وهناك مثلا اربعة انواع من الخيارات ويقابل هذه الخيارات اربعة انواع من القرارات، فالمورد البشري ياخذ قراره بناءً على تقديره للقيمة المتوقعة لكل قرار والتي تتكون من القيمة المتوقعة للخيارات لذلك فان القرار يكون في حالة مخاطرة لان القرار الذي تم اتخاذه كان قد بنى على قيمة متوقعة افتراضيا، في ان قيمة الخيار المتوقعة الذي يبني عليه القرار صحيحة تقديريا في حين انه قد يكون غير صحيح في الواقع وفي حالته الطبيعية والتطبيقية لذلك فان القرار قد يكون خاطئا بناء على سوء تقدير القيمة المتوقعة في الخيار او البديل والذي يستمد منه القرار قيمته المتوقعة.

٤. القرارات في حالة بيئة الاختلاف (الصراح) نظرية المباريات: تحديد

معيار للقرار وتحديد درجة الاختلاف في المصالح بين المتنافسين وينتج هذا بسبب اختلاف وعلى طرفي نقيض بين طرفين او شخصين، اي خسارة لاي طرف ربح للطرف الاخر وهذا ما يسمى "باللعبة ذات المجموع الصفري"، اي ان مجموع الناتج هو صفر، فذا ربح شخص فان الشخص الاخر سيخسر بنفس مقدار ربح الشخص الاول لذا فان المجموع يساوي الربح ناقص الخسارة ومن ثم الناتج يساوي صفر.

كما يتخذ المورد البشري في المنظمات انواعا مختلفة من القرارات على وفق معايير محددة كالآتي:

١. حسب الهدف من القرارات: اذ تقسم القرارات هنا الى قرارات استراتيجية وهي القرارات التي تحدد ما سوف تكون عليه المنظمة مستقبلا ويكون

تأثيرها شاملا على الوحدة التنظيمية مثل القرارات المتعلقة باندماج المنظمة او بحجمها او مركزها التنافسي او المنتجات والخدمات التي تقدمها... الخ، وتقع مسؤولية اتخاذ هذه القرارات على الموارد البشرية العاملة في الادارة العليا غلبا، كما ان هناك قرارات تكتيكية او تنفيذية تتخذها الموارد البشرية العاملة في المستويات التنظيمية الوسطى وتستخدم غالبا لتنفيذ استراتيجيات المنظمة ضمن مدى زمني قصير نسبيا (عادة سنة)، اما النوع الثالث من القرارات التي تتخذ بحسب الهدف منها هي القرارات التشغيلية التي تتخذها الموارد البشرية العاملة في المستويات الاشرافية للمنظمة لتسيير الامور الاعتيادية اليومية المتكررة.

٢. تصنيف القرارات حسب مجال اهتمامها الى قرارات اقتصادية وهي القرارات التي تعالج المشكلات الاقتصادية، وقرارات سياسية تتعلق بالمشكلات السياسية، وقرارات اجتماعية تختص بمعالجة المشكلات الاجتماعية للمنظمة.

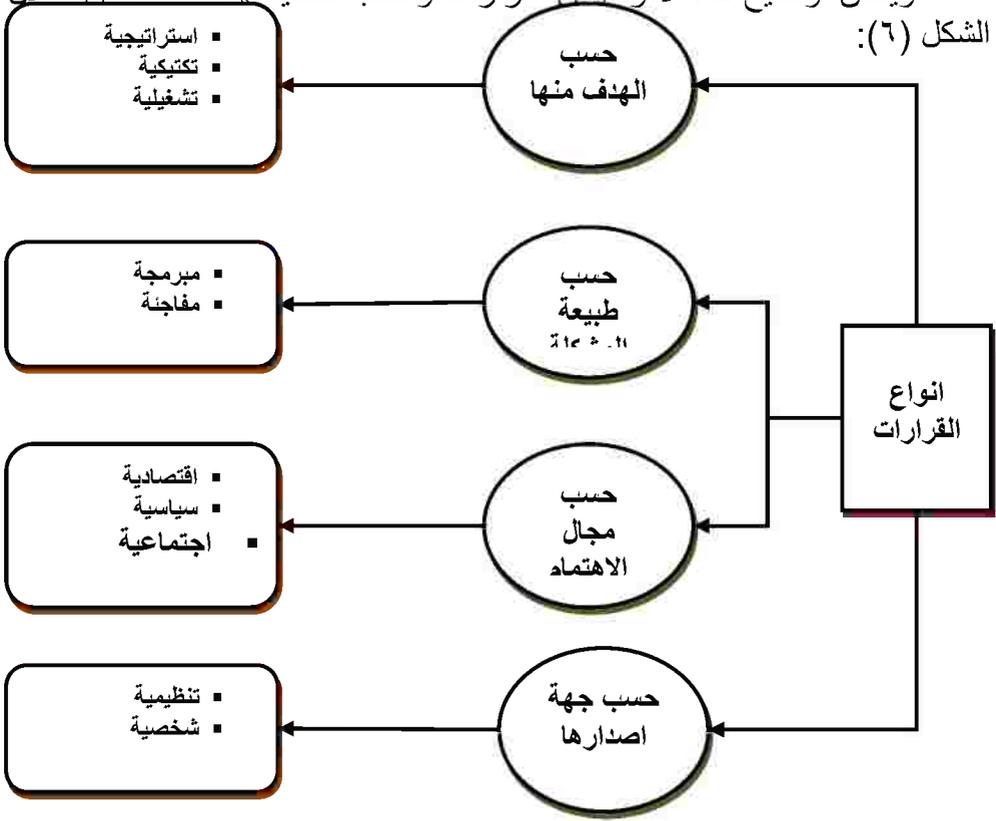
٣. تصنيف القرارات على وفق طبيعة المشكلة: قرارات مبرمجة وقرارات غير مبرمجة او مفاجئة، فالقرارات المبرمجة هي تلك القرارات المخططة التي تستهدف حل المشكلات الروتينية المتكررة الحدوث او معالجة القضايا النمطية ذات الابعاد الواضحة والمعرفة مثل جدولة الانتاج، والرقابة على الخزين، وترحيل الحسابات... الخ، فهي قرارات سهلة ولا تستغرق الكثير من وقت المورد البشري، لذلك فان برمجة القرارات المتعلقة بهذه القضايا المنظمة تؤدي الى تفرغ المورد البشري لحل

المشكلات الجديدة غير المتكررة والتي يصعب تفويضها الى الاخرين. اما القرارات غير المبرمجة او المفاجئة فهي التي تختص بمعالجة مشكلات واهداف جديدة غير متكررة الحدوث وغير واضحة المعالم والابعاد، انها قرارات تزيد فيها دانة الشك وبالتالي يتطلب وقتا وجهدا اكبر من المورد البشري لاتخاذها.

٤. اخيراً يمكن تصنيف القرارات على وفق جهة اصدارها او اتخاذها الى قرارات شخصية وقرارات تنظيمية: يختص النوع الاول من القرارات بمعالجة المشكلات والقضايا والاهداف التي تهتم المورد البشري اكثر مما تهتم غيره، لذلك فهذه القرارات لايمكن تفويضها مثل قرار اجمال المورد البشري لدراسته العليا لتطوير مركزة الوظيفي، في مقابل ذلك تعالج القضايا التنظيمية الشؤون المتعلقة بالمنظمة وهي تتخذ ضمن اطار الوظيفة الرسمية التي يشغلها المورد البشري ولا تعكس ميول وقيم ومعتقدات واهداف المورد البشري فحسب كما هو حال القرارات الشخصية، بل تعكس السياسات والقواعد والاجراءات والاهداف والثقافة التنظيمية.

ويمكن توضيح هذه الانواع من القرارات وحسب تصنيفاتها المختلفة من خلال

الشكل (٦):



شكل (٦) تصنيف القرارات

ثالثاً: العوامل المؤثرة على المقدرات الجوهرية لاتخاذ القرارات وحل المشكلات

تقع مسؤولية اتخاذ القرار في المراحل كافة على مورد بشري واحد أو مجموعة وفي معظم الحالات قد تتأثر القرارات بعوامل عديدة قد تعيقها عن الصدور بالصورة الصحيحة، أو قد تؤدي إلى التأخر في إصدارها، أو تلقى الكثير من المعارضة سواء من المنفذين لتعارض القرارات مع مصالحهم، أو من المتعاملين مع المنظمة لعدم تحقيقها لغاياتهم ومصالحهم، وتتأثر عملية اتخاذ القرارات من قبل المورد البشري بعوامل عديدة بعضها يؤثر في جوانب أو مراحل معينة في مراحل اتخاذ القرارات، والبعض الآخر يؤثر في مجمل عملية اتخاذ القرارات، ومن بين أهم تلك العوامل هي:

١. **قيم المورد البشري واتجاهاته ومدركاته:** إن قيم واتجاهات المورد البشري تمثل عنصراً مهماً في قراراته، وهي تشكل إطاراً مرجعياً ومرشداً للمورد البشري يوجهه حين مواجهة مشكلة معينة تتطلب إيجاد حل لها، وتؤثر القيم والاتجاهات في عملية اتخاذ القرار في الجوانب الآتية:

- **تحديد الأهداف:** إذ يجب على المورد البشري إصدار أحكام قيمة تتعلق باختيار الفرص السانحة، وتحديد الأولويات.
- **إعداد الحلول البديلة:** إصدار أحكام قيمة في الاحتمالات المتعددة.
- **اختيار البديل:** إن قيم المورد البشري واتجاهاته تؤثر في عملية الاختيار.
- **تنفيذ القرار:** يصدر المورد البشري أحكاماً قيمة في أثناء اختيار وسائل التنفيذ.
- **الرقابة والتقييم:** لا يمكن تجنب إصدار أحكام قيمة حين إقرار إجراء تصويبي أو علاجي وتنفيذه.

٢. **الشخصية:** تتأثر عملية اتخاذ القرارات بشخصية المورد البشري المتخذ للقرار، المتكونة من خصائص وسمات فسيولوجية ونفسية، وقدرات واستعدادات وميول وغيرها من متغيرات وعوامل الشخصية. ومن أهم الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسات المتعلقة بتأثير الشخصية على اتخاذ القرار ما يأتي:

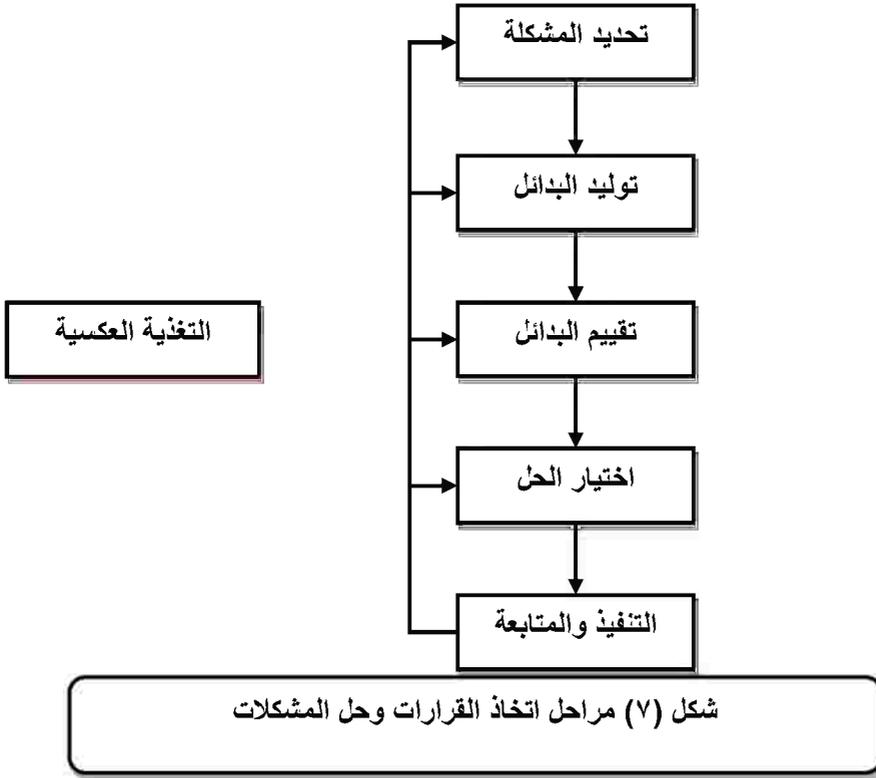
- من غير المحتمل أن تتمتع الموارد البشرية بالكفاءة نفسها في جميع جوانب عملية اتخاذ القرارات، فبعض الموارد البشرية يمكن أن يجيدوا في جانب معين من العملية، على حين يجيد الآخرون في جانب آخر.
- ترتبط بعض السمات والخصائص، مثل الذكاء بمراحل مختلفة من عملية اتخاذ القرارات.

- أن علاقة الشخصية بعملية اتخاذ القرارات يمكن أن تتفاوت بين الجماعات المختلفة على أساس بعض العوامل مثل الجنس والمركز الاجتماعي.
 - الموارد البشرية الذين يواجهون قرارات مهمة وغامضة يمكن أن يتأثروا كثيراً بآراء نظرائهم.
٣. **عوامل دافعية:** يتفاوت المورد البشري من حيث أهمية وألوية الحاجات التي يسعى إلى إشباعها مما يؤثر في عملية اتخاذ القرارات، بالمورد البشري الذي يسعى إلى تحقيق أهدافه يشعر بالرضا والسعادة والانجاز حينما يتخذ قراراً حاسماً وحيوياً، ويتمتع بالعمل وهو يبحث ويتقصى ويفاضل ويختار ويتابع التنفيذ وكذلك المورد البشري الذي يسعى إلى التقدير والاحترام، وهناك عدد من الصفات التي تتوافر في متخذ القرار وهي الشجاعة في تحمل المخاطرة واتساع الأفق والقدرة على التقويم وبعد النظر والحساسية للموقف ومستغل الفرص ومجدد ومبتكر على حين أن المورد البشري الذي يشعر بحاجة كبيرة للأمان والاستقرار يسعى إلى تجنب المخاطر وعدم اتخاذ حلول غير مألوفة أو ليس متأكداً تماماً من نتائجها أو اتخاذ قرار لا يرضى عنه رئيسه.
٤. **المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية:** لا يستطيع المورد البشري وبخاصة في المستويات الإدارية العليا في عصرنا الحاضر التهرب من المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية تجاه المجتمع الذي ينتمي إليه، فجدده وهو يتخذ قراراته في المنظمة يحرص على أن تكون هذه القرارات في إطار القيم والقوانين والأعراف السائدة في المجتمع وبما لا يلحق الضرر بالمصلحة العامة إذ أن الأخلاق تشير إلى صحة أو عدم صحة قرارات وسلوكيات الموارد البشرية والمنظمات الذين هم جزء منها وتكون القضايا الأخلاقية في المنظمات أكثر عمومية وتعقيداً لأنها تؤثر في قرارات الموارد البشرية التي يتخذونها يومياً، لذا تعد ثقافة المجتمع ولاسيما القيم من الأمور الهامة التي تتصل بعملية اتخاذ القرار فالمنظمة لا تقوم على فراغ وإنما تباشر نشاطها في المجتمع وللمجتمع، ومن ثم لا بد من مراعاة الأطر الاجتماعية والثقافية عند اتخاذ القرار.

رابعاً: مراحل اتخاذ القرارات

تمر المقدرات الجوهرية لاتخاذ القرارات وحل المشكلات عند استخدامها من قبل المورد البشري بعدة مراحل للوصول الى اتخاذ القرارات المناسب لحل المشكلة

التي تواجه المورد البشري في عمله ويمكن توضيح هذه الخطوات او المراحل من خلال الشكل (٧):



وفيما يلي توضيح لهذه الخطوات

١. **تحديد المشكلة:** تشير المشكلة الى التعارض بين الحالة الراهنة والحالة المرغوبة، ويعتمد المورد البشري على ثلاثة طرائق في تحديد المشكلات هي:

- الرجوع الى الماضي لتحديد المشكلة على افتراض ان الماضي يمثل امتداد للمستقبل، وهنا يعتمد المورد البشري في تحديد المشكلة على الخبرة السابقة.
- المدخل التخطيطي: وهو مدخل اكثر تنظيماً من سابقة ويقود الى نتائج اكثر دقة منه، يتالف المدخل التخطيطي من استخدام الاحتمالات او السيناريوهات لتقدير ما يتوقع ان يحدث مستقبلاً.
- اللجوء الى ادراكات الاخرين "شكوى الزبائن، او التغذية العكسية".

٢. **توليد البدائل:** بعد تحديد المشكلة يتعين على المورد البشري وفق النموذج العقلاني ان يعمل على تطوير البدائل (الحلول) التي قد تسهم في حلة المشكلة، وفي هذا الميدان اقترح اداة تعرف بـ "SCAMPER" يمكن ان تستخدم في تطوير فاعلية بناء قائمة الحلول بشأن المشكلة ما وكما يأتي:

- **الاحلال:** هل يمكن ان تحل المشكلة بالاحلال؟ هل يمكن ان تحل العملية الجديدة محل العملية القديمة؟ هل يمكن استبدال المورد البشري العامل باخر؟ وهل يمكن استبدال المادة القديمة باخرى جديدة.
- **الدمج (التركيب):** هل يمكن حل المشكلة بدمج مهمتين او اكثر، هملتين او اكثر، نشاطين او اكثر، عنصرين او اكثر.
- **التكديف:** هل يمكن حل المشكلة بتكديف المورد البشري، العملية، المنتج، غيرها.
- **التعديل (التحويل):** هل يمكن حل المشكلة من خلال تغيير العملية، وصف الوظيفة، التصميم، اي شيء اخر.
- **الاستعمال الاخر:** هل يمكن حل المشكلة من خلال استعمال الموارد بطريقة اخرى.
- **الحذف:** هل يمكن حل المشكلة من خلال حذف موقع وظيفي، جزء، عملية، ماكينة، منتج، اي شيء اخر.
- **الاستبدال:** هل يمكن ان تحل المشكلة اذا ما تم استبدال مورد بشري، جزء، عملية، ما كنة، منتج، اي شيء اخر.

٣. **تقييم البدائل:** حالما يتم توليد البدائل فانه يتعين تقييمها والمقارنة بينها، وكفا عدة عامة في جميع انواع القرارات فان الهدف من اتخاذ القرار هو اختيار ذلك البديل الذي يتسبب بحدوث اكبر قدر ممكن من النتائج الايجابية

واقل قدر ممكن من النتائج السلبية، والعلاقة التي تربط البديل ونتائجه تستند في حقيقتها على ثلاثة ظروف محتملة هي:

- التاكيد: يكون متخذ القرار على معرفة تامة باحتمال نتائج اي من البدائل.
- اللاتاكيد: يكون متخذ القرار ليس على علم مطلق باحتمال النتائج المترتبة على اي من البدائل.
- المخاطرة: وهي الحالة التي يكون فيها متخذ القرار مالكاً لشيء من التقديرات الاحتمالية للنتائج المترتبة على اي من البدائل.

٤. اختيار الحل: في افضل الاحوال يسعى المورد البشري عند استخدام المقدرات الجوهرية لاتخاذ القرارات وحل المشكلات الى اختيار البديل ذو القيمة العليا، ويشير المنظرين في هذا المجال الى هذه العملية بوضفها عملية تعظيم المنفعة المتوقعة، وعملية تعظيم المنفعة المتوقعة ليست مهمة سهلة للاسباب التالية:

- ان عملية تحديد قيمة البدائل هي عملية معقدة وعرضة للخطأ.
- اختلاف الموارد البشرية في درجة تفضيلهم للامان او المخاطرة في اتخاذ القرارات.
- ان عملية تقييم البدائل تجري على وفق معايير على افتراض ان هذه المعايير صحيحة، تقارن جميع البدائل معها، وتستعمل فعلاً من قبل متخذ القرار.

وفي عملية اختيار البديل الافضل يسعى المورد البشري على وفق الانموذج العقلاني الى تقييم البدائل (الحلول) بالاستناد الى الآتي:

- الخبرة السابقة: فبعض القرارات قد اتخذت في الماضي وجرى اثارها رغم ان الماضي ليس بالضرورة ان يتكرر الآن او مستقبلاً.
- التجريب: اي الاختبار العلي للبدال و هذا الاختبار يكون مبدئياً كما في حالة طرح منتج جديد في اسواق معينة تمهيداً لطرحة في اسواق اخرى عندما يحقق النجاح في عملية الطرح الاولى.
- البحث والتحليل: يتطلب البحث والتحليل تجزئة المشكلة الى عناصرها او عواملها الملموسة وغير الملموسة واختيار البديل الافضل في ضوء ذلك.

٥. التنفيذ والمتابعة: بعد اختيار البديل الافضل، لا بد ان يضع المورد البشري ذلك البديل موضع التنفيذ وفي حين يكون التنفيذ سهلاً في بعض الحالات، فانه قد يكون صعباً في حالات اخرى، ولا بد من التاكيد على ان افضل وسيلة لتسهيل عملية التنفيذ تتطلب الآتي:

- صياغة الخطط الوظيفية (خطة التسويق، وخطة التمويل، وخطة الموارد البشرية... الخ).
 - دراسة ردود الافعال المتمثلة بمقاومة التغيير التي قد يبديها الافراد المعنيون بالمنظمة.
 - توقع بروز نتائج غير متوقعة اثناء التنفيذ.
- ان مسؤولية المورد البشري في اتخاذ القرارات وحل المشكلات لا تنتهي بمجرد تنفيذ البديل الافضل، بل يتوجب عليه التاكيد من قدرة ذلك البديل فعلا على معالجة المشكلة موضوع القرار ولكل مرحلة من مراحل اتخاذ القرارات وهذا ما يسمى بعملية " التغذية العكسية".

ملخص الفصل

عرفت المقدرات الجوهرية لاتخاذ القرارات وحل المشكلات من قبل المورد البشري بعدة تعاريف لعل ابرزها: " مقدرة المورد البشري على تطيل المواقف وتشخيص المشكلات وتحديد القضايا الأساسية وإنشاء وتقييم الأصناف البديلة للنشاط وتوليد الحل المنطقي العملي والمقبول للموقف"، وهناك عدد من المبررات التي تفرض على المورد البشري استخدام هذه المقدرات في عملياته اليومية، كما تتجلى اهميتها في المنظمات في كونها تؤدي الى تعزيز العلاقات بين الاموارد البشرية العاملة في المستويات المختلفة لدى المنظمة، فضلا عن مساهمتها في مساعدة المنظمة على مواصلة انشطتها وتنفيذ وظائفها بكفاءة وفاعلية عالية، فضلا عن تأثيرها على مكانة المنظمة السوقية وسمعتها في ظل البيئة التنافسية التي تعمل فيها. وهناك بيانات مختلفة تتخذ في اطارها القرارات ابرزها: " بيئة التاكيد، واللاتاكيد، المخاطر، الاختلاف"، وتصنف القرارات حسب الهدف منها وطبيعة المشكلة ومجال الاهتمام وجهة الاصدار، كما تتاثر المقدرات الجوهرية لاتخاذ القرارات وحل المشكلة بالقيم والمتعدلات والاتجاهات الخاصة بالمورد البشري فضلا عن تاثرها بشخصيته ودفاعية، وتتمر عملية اتخاذ القرارات بخمسة مراحل هي: " تحديد المشكلة، توليد البدائل، تقييم البدائل، اختيار الحل، التنفيذ والمتابعة".

اسئلة الفصل

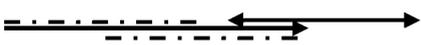
- س١: ناقش مفهوم المقدرات الجوهرية لاتخاذ القرارات وحل المشكلات من قبل المورد البشري، مركزاً على اهميتها في المنظمات المعاصرة.
- س٢: هناك عدة انواع من القرارات التي يقوم باتخاذ المورد البشري داخل المنظمة، عددها مع توضيح طبيعة البيانات التي تتخذ هذه القرارات ضمنها.
- س٣: ناقش اهم العوامل المؤثر في المقدرات الجوهرية لاتخاذ القرارات وحل المشكلات للمورد البشري في المنظمات.
- س٤: تمر عملية اتخاذ القرارات بعدة مراحل، ناقشها وبشكل مختصر.

ملاحظة: عزز اجابتك بالاشكال المناسبة اينما تجد ضرورة لذلك.

الفصل السادس

المقدرات الجوهرية لإدارة الذات

١. أهداف الفصل
٢. المقدرات الجوهرية لإدارة الذات وأهميتها
٣. مكونات المقدرات الجوهرية لإدارة الذات
٤. العوامل المؤثرة على المقدرات الجوهرية لإدارة الذات
٥. ملخص الفصل
٦. أسئلة الفصل



الفصل السادس

المقدرات الجوهرية لإدارة الذات

اهداف الفصل

يهدف الفصل الحالي الى تحديد مفهوم المقدرات الجوهرية لإدارة الذات للمورد البشري واهميتها في المنظمات المعاصرة، فضلا عن تحديد اهم مكونات هذه المقدرات، كما يحاول تحديد اهم العوامل التي من شأنها التأثير في تكوين المقدرات الجوهرية لإدارة الذات للمورد البشري.

تشكل المقدرات الجوهرية لإدارة الذات مقدره المورد البشري لإدارة شعوره، لكي يعمل بشكل جيد بدلاً من أن يعمل العكس، فالدوافع البيولوجية تقود شعور المورد البشري وأحاسيسه ولا يمكن التخلص منها لكن بإمكانه ضبطها وتعديلها، وإدارة الذات هو الجزء المسؤول عن هذه العملية، إذ إن الموارد البشري الذين يُديرون أنفسهم من خلال ضبط شعورهم يعدهم البعض بأنهم يفتقروا إلى العاطفة والشعور الجياش ويوصفون بالبرود، أما ذوي الأمزجة الحادة والانفجارات العصبية فيعدّهم البعض بانهم قادة أقوياء وذوي نفوذ. وسنحاول في هذا الفصل التعرف على مفهوم المقدرات الجوهرية لإدارة الذات للمورد البشري وبعض الموضوعات المتعلقة بها:

اولا : المقدرات الجوهرية لإدارة الذات واهميتها

هناك آراء ووجهات نظر متعددة بشأن تحديد مفهوم دقيق للمقدرات الجوهرية لإدارة الذات للمورد البشري وذلك حسب وجهات نظر اتجاهات الباحثين والكتاب، إذ تتمثل هذه المقدرات عادة بمقدرة المورد البشري في التوجيه الإيجابي للأمزجة والإندفاعات، بحيث يتم من خلاله السيطرة على المواقف الخارجية وتوجيهها بشكل نافع، وهو يشكل إلى جانب فهم الذات المقدرات الجوهرية التي تجعل من الموارد البشري نجوماً في الأداء، كما ترتبط المقدرات الجوهرية لإدارة الذات بمقدرات أساسها قواعد الأخلاق والنزاهة وموازنة العمل والقيادة الشخصية ومرونتها والوعي الذاتي بالتطور. ويُمكن تشبيه المقدرات الجوهرية لإدارة الذات بمحادثة داخلية (داخل النفس)، وهذه المحادثة هي التي تحررنا من أن نكون أسيري شعورنا وتسهل الطرق لتسيير شعورنا نحو جوانب مفيدة وهي قدرة في إدارة الرغبات والشعور

الانتقالي كحالات الغضب، والخوف، والانفعال، فالمورد البشري الذي يفقد السيطرة على إدارة شعوره لا يمكن أن يكون بوضع يسمح له باتخاذ القرارات الجيدة، بينما الأفراد البارعين في هذا الجانب يجدون أفضل السبل في السيطرة على الانتقالات الشعورية وتوجيه ذلك نحو طرق أكثر نفعاً، من خلال الاختيار الواعي للاستجابات الشعورية تجاه كل من الأفراد والمواقف أو الأحداث، فضلاً عن امتلاكهم القدرة على التعامل مع الاندفاعات الشعورية، وتوجيهه إيجابياً للأزمة وتلطيف وتهذئة النفس والمبادرة، والتكيف بسرعة لقبول التغيير، وتحويل الحالات السلبية للشعور إلى أخرى إيجابية، وإدارة الإجهاد بفاعلية. وقد تم تعريف المقدرات الجوهرية لإدارة الذات للمورد البشري بعدة تعاريف منها: "مقدرة المورد البشري على إصدار الحكم والتفكير المتأن قبل القيام بأي تصرف والقدرة على التحكم في السلوك الفردي"، نلاحظ من خلال التعاريف السابقة بان المقدرات الجوهرية لإدارة الذات تتجلى في مقدرة المورد البشري في السيطرة على سلوكه وطرق تفكيره في المواقف المختلفة التي يواجهها في الحياة، كما تم تعريفها بانها: "مقدرة المورد البشري على رقابة أو إعادة توجيه الأزمة والاندفاعات، والاستعداد للتفكير وتعليق الحكم قبل إجراء الفعل"، نلاحظ ان هذا التعاريف ان المقدرات الجوهرية لإدارة الذات تتجلى في قدرة المورد البشري في رقابة وتوجيه سلوكه. وتتجلى أهمية المقدرات الجوهرية لإدارة الذات للمورد البشري في كونها تساعد في السيطرة على حالات الغضب والحزن والخوف، وتؤدي دوراً في المعالجة الجيدة للأزمات الشعورية وتدني المبادرة، وهذا ما يقود إلى قدرة على الإنجاز بمستوى عال ومتناغم في المواقف التي يتعرض فيها الفرد لضغوطات شتى، وبالتالي فان هذا سينعكس في تعزيز أيمان المورد البشري بقدراته مع تحديد أهم حقوقه، ومن ثم تعزيز وتسرع الخطى تجاه تحقيق الأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها.

ثانياً: مكونات المقدرات الجوهرية لإدارة الذات

تتضمن المقدرات الجوهرية للمورد البشري لإدارة ذاته مجموعة من المتغيرات يمكن تحديد أبرزها بالآتي:

١. **ضبط النفس:** فالموارد البشرية الذين لديهم القدرة على ضبط النفس، يجدون طرائق لإدارة مشاعرهم وانفعالاتهم المزعجة ويوجهونها بطرائق مفيدة، لأنهم يحافظون على هدوئهم، وصفاء إذ هانهم في ظروف الضغط والأزمات.
٢. **الشفافية:** هي انفتاح حقيقي للمورد البشري على الآخرين بما يتعلق بمشاعره ومعتقداته وأفعاله، فالموارد البشرية التي يتسمون بالشفافية

- يعترفون بأخطائهم ولا يخافون من مواجهة الآخرين بسلوهم السيء ان وجد.
٣. **التكيف:** تتجلى في مقدرة المورد البشري على الاندماج والعمل في بيئات جديدة ومواجهة التحديات، والعطاء بصورة مستمرة من دون فقدان الرغبة في ذلك.
٤. **التوجه للإنجاز:** فالموارد البشرية التي تمتلك تلك الكفاءة تتمتع بمعايير شخصية تدفع للسعي دائماً لتحسن أدائهم، ويضعون أهدافاً قابلة للقياس ولكنها تمثل تحدياً، وهذه القدرة تكمن في مواصلة تعلم وتعليم طرائق جديدة لإنجاز أفضل.
٥. **المبادرة:** هي الكفاءة في اغتنام الفرص، او صنعها بدلاً من مجرد الانتظار، فالمورد البشري المتمتع بذلك المقدرة يخرق الروتين، ويحب التصدي للحلول ويسعى دائماً لخلق فرص أفضل للمستقبل.
٦. **التفاؤل:** فالمورد البشري المتفائل يرى في العقبة فرصة بدلاً من كونها تهديداً، وينظر للآخرين بإيجابية، ويتوقع منهم الأفضل، ويتوقع أن بإمكانه أن يحقق هو والآخرين إنجازاً ومستقبلاً أفضل.

ثالثاً: العوامل المؤثرة على المقدرات الجوهرية لإدارة الذات

- هناك مجموعة من العوامل التي من شأنها التأثير على مقدرة المورد البشري لإدارة ذاته، يمكن تحديد أبرز هذه العوامل بالاتي:
١. **العوامل الذاتية:** والتي تقسم الى الخصائص الجسمية والقدرة العقلية (الذكاء) والتي سيتم توضيحها فيما يلي:
- **الخصائص الجسمية:** ويقصد بها صورة الجسم وما تتضمنه من خصائص من حيث الطول، والوزن، والحجم، والشكل العام، والخلو من الملامح المعينه في نظر المورد البشري من خلال المعايير الثقافية، اذ ان الخصائص المعيبة للجسم يمكن ان تخفض من مقدرة المورد البشري لإدارة ذاته، ومن ثم تتاثر مقدرة المورد البشري لإدارة ذاته بنظرته الخاصة تجاه نفسه، وما كونه من اتجاهات سلبية او ايجابية نحو ذاته الجسمية والمتمثلة في الصورة المرئية والمحددة له والتي تعكس كيانه المدرك للآخرين.
- **القدرة العقلية (الذكاء):** يؤثر الذكاء على المقدرة الجوهرية للمورد البشري لإدارة ذاته وادراكه لاتجاهات الاخرين نحوه، والفرص المتاحة امامه او العوائق التي تواجهه، كما تتاثر نظرة المورد البشري لذاته بما كونه من

مفهوم لذاته الاكاديمية وبمدى ما حققه من نجاح او فشل، ومن انطباعات وتفاعلات وردود افعال اتجاح حياته العامة.

٢. **العوامل الاجتماعية:** يقصد بها تلك المؤثرات والاتجاهات الاجتماعية التي يتأثر بها المورد البشري بالوسط الذي يعيش فيه، اذ ان مقدرة المورد البشري لادارة ذاته تتأثر بذطرة الاخرين اليه، وبما تحمله هذه النظر من تقدير و احترام او العكس برفض واهمال وعدم تقبل، ويترك ذلك اثر كبير على دور المورد البشري في المجتمع ومكانته الاجتماعية ووضعه الاجتماعي الذي يترتب عليه مواجهة المورد البشري بالعديد من المشكلات النفسية او تكيف المورد البشري مع نفسه والاخرين، ومن اهم العوامل الاجتماعية التي لها تأثير على المقدرات الجوهرية لادارة الذات هي:

- **الاسرة:** تعد الاسرة هي المؤسسة التربوية الاولى التي تزود المورد البشري بالقيم والمعايير الاخلاقية والدينية والاجتماعية التي تلازمه طيلة حياته والتي فيها تبدأ عملية التكوين الاجتماعي والتي بواسطتها يؤثر ويتأثر المورد البشري ويتفاعل مع الاخرين ويتكيف مع مجتمعه تكيفاً سليماً.
- **المدرسة او الجامعة:** ان المدرسة او الجامعة هي المؤسسة الرسمية التي تقوم بوظيفة التربية وتوفير الظروف المناسبة للنمو النفسي للمورد البشري، وتتأثر شخصية المورد البشري بالمنهج الدراسي بمعناه الواسع، اذ يزداد علماً وثقافة وينمو حسمياً واجتماعياً وانفعالياً، وكذلك تتأثر شخصية المورد البشري بشخصيات معلميه تقليداً وتوحداً وبالتالي ينعكس ذلك في مقدرة لادارة ذاته.
- **جماعة الاقران:** تقوم جماعة الاقران بدور هام في تكوين شخصية المورد البشري، اذ تساعد الجماعة في النمو الجسمي للمورد البشري عن طريق اتاحة الفرص بيماسرة الانشطة الرياضية والنمو العقلي عن طريق ممارسة الهوايات، والنمو الاجتماعي عن طريق النشاط الاجتماعي، وتكوين الصداقات، والنمو الانفعالي في مواقف لا تتاح في غيرها من الجماعات، وكلما كانت جماعة الاقران رشيدة كان تأثيرها ايجابياً على المورد البشري، واذا كانت منحرفة كان تأثيرها سلبياً.

ملخص الفصل

عرفت المقدرات الجوهرية لادارة الذات بعدة تعاريف لعل ابرزها مقدرة المورد البشري على رقابة أو إعادة توجيه الأمزجة والإندفاعات، والاستعداد للتفكير وتعليق الحكم قبل إجراء الفعل، وتتكون هذه المقدرات من عدد من المكونات منها: " ضبط النفس، والشفافية، والتكيف، والتوجه للإنجاز، والمبادرة، والتفاؤل"، وتوجد مجموعة من العوامل التي من شأنها التأثير في تكوين هذه المقدرات بعضها عوامل ذاتية تتعلق بالحالة الجسمية والعقلية للمورد البشري، والبعض الاخر عوامل اجتماعية منها الاسرة والجماعة الاقران وغيرها من العوامل.

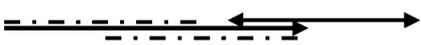
اسئلة الفصل

- س١ : وضع ما المقصود بالمقدرات الجوهرية لادارة الذات.
- س٢ : ناقش اهمية المقدرات الجوهرية لادارة الذات في المنظمات المعاصرة.
- س٣ : عدد اهم مكونات المقدرات الجوهرية لادارة الذات.
- س٤ : ناقش وبشكل مختصر اهم العوامل المؤثرة في المقدرات الجوهرية لادارة الذات.

الفصل السابع

المقدرات الجوهرية الاخلاقية

- ١ . اهداف الفصل
- ٢ . مفهوم المقدرات الجوهرية الاخلاقية واهميتها
- ٣ . تكوين المقدرات الجوهرية الاخلاقية للمورد البشري وسبل تعزيزها
- ٤ . مشكلات وصعوبات المقدرات الجوهرية الاخلاقية
- ٥ . ملخص الفصل
- ٦ . اسئلة الفصل



الفصل السابع

المقدرات الجوهرية الاخلاقية

اهداف الفصل

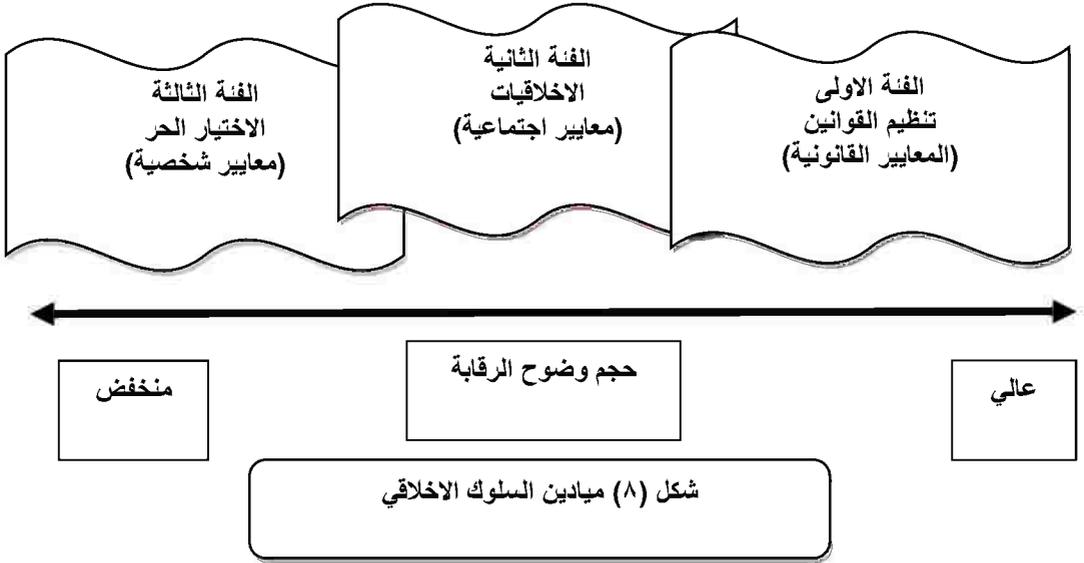
يهدف هذا الفصل الى توضيح مفهوم المقدرات الجوهرية الاخلاقية للمورد البشري واهميتها في المنظمات المعاصرة، مع توضيح اهم المتغيرات التي تساهم في تكوين هذه المقدرات، واهم الطرائق التي من الممكن ان تعتمدها المنظمة قي تنمية وتعزيز المقدرات الجوهرية الاخلاقية لمواردها البشرية، فضلا عن محاولة عرض عدد من المشكلات والصعوبات التي تؤثر على هذه المقدرات في المنظمة.

تعتبر المقدرات الجوهرية الاخلاقية للمورد البشري عن المبادئ المعنوية والقيم التي تحكم سلوكه وتوجه حول ما هو صحيح وما هو خطأ، وعليه تعد المقدرات الجوهرية الاخلاقية احدى المحددات الاساسية لاداء المورد البشري وطرق تنفيذه للمهام والواجبات الموكلة اليه، فضلا عن دورها في تعزيز علاقاته مع الاخرين، والتي من الممكن ان تنعكس على اداء المنظمة ككل وقدرتها على البقاء والاستمرار في العمل، ولهذه الاهمية سنحاول في هذا الفصل التعرف على مفهوم المقدرات الجوهرية الاخلاقية للمورد البشري وبعض الموضوعات المتعلقة بها:

اولا : مفهوم المقدرات الجوهرية الاخلاقية واهميتها

يحمل مصطلح الأخلاق معاني عديدة، إذ يشير المعنى اللغوي إلى أن الأخلاق هي جمع خلق، والخلق هو الدين والطبع والاسجية، وحقيقته أنه صورة الإنسان الباطنة وهي نفسه وأوصافها ومعانيها فهي بمنزلة الصورة الظاهرة وأوصافها ومعانيها، ولهما أوصاف حسنة وقيحة، والثواب والعقاب يتعلقان بأوصاف الصورة الباطنة أكثر مما يتعلقان بأوصاف الصورة الظاهرة، وتعني الأخلاق ضمنا قوة راسخة في الإرادة تنزع إلى اختيار ما هو خير أو ما هو شر، وفي هذا السياق تنطوي كلمة الأخلاق في اللغة العربية على أحكام قيمية تتعلق بالأعمال التي توصف بالحسن أو القبح، والأخلاقي هو ما يتفق وقواعد الأخلاق أو قواعد السلوك المقررة في المجتمع وعكسه لا أخلاقي. كما تم تعريف المقدرات الجوهرية الاخلاقية للمورد البشري بعدة تعاريف تبعاً لأراء وتوجهات الباحثين والكتاب، فقد تم تعريفها بانها: " مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك المورد البشري أو الجماعة وترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو خطأ أو ما هو صواب في موقف معين"، يتبين من هذا

المفهوم ان المقدرات الجوهرية الاخلاقية للمورد البشري تتعلق بقدرته في التحكم بسلوكياته مع الاخرين، فكما يتضح من الشكل (٨) ان السلوك الاخلاقي للمورد البشري يقع في ثلاث فئات، الفئة الأولى هي الفئة المتمثلة بالقوانين، والتي يتم توثيق وكتابة القيم والمعايير بشكل قانوني وتفرض تلك القيم بقوة القانون، أما الفئة الثانية فهي فئة الخيار الحر وهي الفئة المقابلة التي تقع على الطرف المقابل (المناقض) للفئة الأولى أعلاه، والتي تتعلق بالسلوكيات التي لا علاقة للقوانين بها، والفئة الثالثة الوسطية وهي ميدان الأخلاق والتي لا يوجد لها قوانين محددة متخصصة:



كما تتجلى المقدرات الجوهرية الاخلاقية للمورد البشري ومن الناحية السلوكية في قدرته على تجنب المضايقات الجنسية والتمييز الجنسي والعنصري والاختراقات السرية والسرقة وغيرها من الممارسات اللااخلاقية. ومن ناحية اخرى عرفت المقدرات الجوهرية الاخلاقية للمورد البشري بانها: " مقدره المورد البشري على تحقيق اقصى حد ممكن من الواجبات والمسؤوليات الموكلة اليه في المنظمة"، يتبين من هذا التعريف بان المقدرات الجوهرية الاخلاقية تتجلى في مقدره المورد البشري وحرصه على اداء وظيفته بافضل شكل ممكن. كما عرف بعض الباحثين المقدرات الجوهرية الاخلاقية للمورد البشري بانها: "مقدرة المورد البشري على التفكير والحكم على الاعمال بشكل منطقي بعد قيامه بعملية استدلال منطقية، قائمة على الانطباع لمعايير المجتمع وطاعة القانون والمبادئ الخلقية العامة"، يتضح من هذا المفهوم ان المقدرات الجوهرية الاخلاقية تتجلى في مقدره المورد البشري على التفكير والحكم على المواقف بشكل منطقي وفي ضوء المعايير القانونية والاخلاقية السائدة في المجتمع. وتتجلى اهمية المقدرات الجوهرية الاخلاقية للمورد البشري في اسهامها في تحقيق العديد من المنافع والتحسينات في المجتمع والمنظمة التي يعمل فيها المورد البشري، ويمكن تحديد اهمية المقدرات الجوهرية الاخلاقية من خلال النقاط الاتية:

١. تساعد المقدرات الجوهرية الاخلاقية للمورد البشري في الحفاظ على سلوكياته المتزنة في الاوقات الصعبة والحرجه.
٢. تسهم المقدرات الجوهرية الاخلاقية في دعم روح العمل كفريق واحد والتي ستعكس في زيادة الانتاجية وتحسين اداء المنظمة ككل.
٣. تلعب دور مهم في تعزيز شعور المورد البشري بالثقة اللازمة للتعامل مع المواقف المختلفة.
٤. تسهم في حل الكثير من المشكلات التي من الممكن ان تحدث في العمل، فضلا عن تقليل الصرعات التي تحدث بين الموارد البشرية داخل المنظمة.
٥. تساهم في تحسين سمعة المنظمة في البيئة التي تعمل فيها.

ثانيا: تكوين المقدرات الجوهرية الاخلاقية للمورد البشري وسبل تعزيزها

هناك مجموعة من المتغيرات التي تشترك في تكوين المقدرات الاخلاقية للمورد البشري يمكن تحديد ابرزها بالاتي:

١. تأثيرات الاسرة: تعد الاسرة هي البذرة الاساسية الاولى في تكوين معتقدات الافراد وقيمهم حول ما يتعلق بما هو صحيح وخاطي في

التصرفات، فالخبرة الاسرية تعد اول الخبرات التي يكتسبها المورد البشري في بداية مراحل حياته من هنا تكمن اهميتها، وربما يكون لها الدور الحاسم في تشكيل سلوكه وبناء شخصيته، ومدى تحقيقه لذاته ووضوح اهدافه في مرحلة الرشد والنضج.

٢. **تأثير الزملاء:** يتأثر المورد البشري بالزملاء تأثيراً كبيراً فمثلاً قد يتم اغرائه في ممارسات دنيئة كالسرقة او التزوير او غيرها نتيجة العلاقات والازمات التي تحدث ما بين الزملاء في العمل، ففي بيئة العمل يكون احتكاك الافراد مع بعضهم البعض كبيراً لان الفرد يعمل في بيئة ذات ادارات ومجموعات مختلفة، فيكون تأثير الزملاء عليه اكبر، بذلك يخلق الزملاء لدى الفرد سلوكاً لا اخلاقياً مما يجهل يشعر بانه غير مقبول ومنبوذ في وضعه الراهن من قبل الاخرين، وهذا يؤدي بدوره الى احتقار الذات.

٣. **العوامل الموقفية:** غالباً ما تحدث العوامل الموقفية بشكل مفاجئ، وتملي نوعاً من السلوك الذي قد لا ينسجم مع اخلاقيات المورد البشري، فالموقف يشير الى الطريقة التي تنظر بها عقلياً للعالم، فعندما تمر بموقف ايجابي ستكون متفائلاً وسينعكس ذلك على نفسك والاخرين وستتغرس فيك بذرة السلوك الاخلاقي.

٤. **القيم الشخصية والمبادئ الاخلاقية:** تسهم القيم الشخصية ايضاً في تكوين المقدرات الاخلاقية للمورد البشري، فالقيم هي القاعدة التي يتشكل منها سلوك الفرد، لذلك فان العلاقة بين القيم والاخلاق علاقة وثيقة ومنها ينجم السلوك سواء اكان اخلاقياً او لا اخلاقياً، لا القيم التي ينجم عنها السلوك الاخلاقي هي المصدر الذي يكون جزءاً من النظام المعرفي للفرد.

٥. **الخبرات السابقة:** ان المورد البشري مهما يكبر ويمارس نشاطات مختلفة في حياته، فيبقى للماضي دور فعال في تحديد معايير القيمة والاخلاقية، فالحوادث السلبية والايجابية التي يمر بها قد تعطي لآخلاقه شكلاً معينها، اذ ان جميع الافراد يملكون بداخلهم حصيلة من الخبرات السابقة التعليمية، والتي يمكن ان تحدد السلوك الاخلاقي واللااخلاقي لهم، فضلاً عما لها من اهمية بالغه عند تحملهم مسؤولية الاعمال والمهام المكلفين بها.

٦. **الدين:** يمكن اضافة مصدر الدين الذي يعد من اهم المصادر لتكوين الاخلاق للمورد البشري، اذ يعد الدين من المصادر المهمة في تكوين

السلوك الاخلاقي الصحيح للفرد، فالدين يحث على الطاعة والاستقامة والنزاهة بالتعامل مع الآخرين، واهم ما يمثله هو الاحث على الرقابة الذاتية انطلاقا من الاحساس بالمسؤولية، لذا يوصف الدين لاسيما في المجتمعات الاسلامية بتقليل النزاعات وتهذيب السلوك.

٧. **المجتمع:** المجتمع بشكل عام يشكل البيئة الخارجية، التي يمكن ان تطلق نشاط المورد البشري، وفي الوقت نفسه قد تحد منه، لانه يضع مقاييس للسلوك على الافراد ان يتبعوها وان يحافظوا عليها، وهذا ما يحد بالنتيجة من سلوكهم الاخلاقي.

وهناك عدة طرائق من الممكن ان تعتمد المنظمة في تعزيز المقدرات الجوهرية الاخلاقية لمواردها البشرية والتي يقع تنفيذها على عاتق ادارة الموارد البشرية يمكن تحديد ابرزها بالآتي:

١. اعداد لوائح بالسلوكيات الاخلاقية المطلوبة في العمل.
٢. تشكيل لجان اخلاقية بهدف وضع السياسات الاخلاقية للمنظمة والتحقق في المخالفات الاخلاقية من قبل الموظفين.
٣. توفير نظام للاتصالات الاخلاقية التي من شأنها مساعدة الموارد البشرية في الحصول على المشورة او الابلاغ عن المخالفات الاخلاقية.
٤. توفير البرامج التدريبية الاخلاقية التي تعمل على توعية الموارد البشرية بالقضايا الاخلاقية التي يحتمل ان تنشأ في مكان العمل، وكيفية التعامل معها على نحو فعال.
٥. اعداد نظام تاديب الذي من شأنه ضمان التعامل الفوري والحاسم والنزيه مع الانتهاكات الاخلاقية في العمل.

ثالثا: مشكلات وصعوبات المقدرات الجوهرية الاخلاقية

هناك مجموعة من العوامل التي من شأنها تقبيد المقدرات الجوهرية الاخلاقية للمورد البشري في المنظمات المعاصرة، يمكن تحديد ابرزها بالآتي:

١. **الطبيعة المتعارضة لوظائف المورد البشري:** اقترح بعض الباحثين بان هناك مطالب متعارضة لوظائف المورد البشري، والتي تتطلب تحقيق الموازنة الشفافة فيها، اذ ان هناك العديد من المتغيرات التي تؤثر في قدرة المورد البشري على اداء وظيفته بشكل اخلاقي مثل الخبير الاداري والمستخدم الماهر والعميل المتغير وشريك العمل الاستراتيجي، والتي تظهر كمصالح متعارضة، فمثلا شريك العمل الاستراتيجي

- والخبير الإداري يرغبان في رؤية تركز على مصلحة المنظمة بالدرجة الأولى وبغض النظر عن تعزيز المقدرات الأخلاقية للموظفين.
٢. **المناخ الثقافي السائد في المنظمة:** يؤثر المناخ الأخلاقي للمنظمة على سلوكيات المورد البشري، إذ تعزز القيم الأخلاقية للمنظمة عدد من السلوكيات والممارسات المقبولة للمورد البشري والتي من الممكن أن تنعكس في تعزيز مقدراته الجوهرية الأخلاقية.
٣. **ضغوط المدراء والمشرفين:** اكتشف بعض الباحثين أن المدراء والمشرفين يمارسون تأثير مباشر على السلوك الأخلاقي للمورد البشري، إذ تلعب الضغوط القادمة من المدراء والمشرفين والتي تركز على تعظيم ربحية المنظمة وتحقيق مصالح حملة الاسهم دور كبير في تعزيز أو تقييد المقدرات الجوهرية الأخلاقية للمورد البشري.
٤. **ضغوط الوظيفة:** يمكن أن تمارس الوظيفة تأثيراً إيجابياً أو سلبياً في تعزيز المقدرات الجوهرية الأخلاقية للمورد البشري، إذ أن خوف المورد البشري من فقدان وظيفته الحالية ربما يدفعه إلى تعزيز ولائه لكل من المنظمة والمدراء والزملاء، والتي من الممكن أن تنعكس في سلوكياته وبغض النظر عن القيم الأخلاقية السائدة في المجتمع.
٥. الصعوبات المرتبطة بالتفاوت بين أخلاقيات الإدارة كما هي معلنة و السلوك الإداري، فالمعلن من أخلاقيات الإدارة كأنه يتجه نحو سمات المورد البشري الأكثر مثالية، في حين أن العبرة الحقيقية في هذا المجال هي سلوك المورد البشري كما هو قائم فعلاً.
٦. **الصعوبات المتعلقة بالصراع الأخلاقي:** قد يبدو تباين الموقف غير واضح في الصراع الأخلاقي بشكل عام فهو يمثل اختلاف المصالح أو الخلفيات أو التفضيلات أو الأخلاقيات مما ينجم عنها ضرباً من التوتر، وقد يأخذ شكلاً خفياً في بدايته أو صريحاً في مرحلة النضوج في دورة حياة الصراع كما يمكن أن يكون بناؤه حين تنشط المواقف وتوجد حلول أفضل، أو يكون مدمراً حين يعيق العمل ويمنع تحقيق الأهداف وهذا ماينطبق بشكل أو بآخر على الصراع الأخلاقي الذي يمكن أن نعني به



الاتجاه المعاصر لتنافسية الاعمال

القيم والمبادئ الاخلاقية في معالجة حالة او حادثة معينة في العمل.
ويمكن ان نشير الى انماط الصراعات الممكنة في المجال الاخلاقي.

ملخص الفصل

تم تعريف المقدرات الجوهرية الاخلاقية للمورد البشري وفق عدة اتجاهات، فقد عرفت من ناحية مقدرة المورد البشري في التحكم بسلوكياته، كما عرفت من جهة حرص واندفاع المورد البشري على اداء وظيفته، واخيراً عرفت من ناحية مقدرة المورد البشري على التفكير والحكم على المواقف المختلفة، وتتجلى اهميتها في المنافع العديدة التي تساهم في تحقيقها لكل من الموارد البشرية والمنظمة والمجتمع. وهنا مجموعة من المتغيرات التي تساهم في تكوين المقدرات الجوهرية الاخلاقية للمورد البشري هي: " تائثيرات الاسرة، وتائثيرات الزملاء، والقيم الشخصية، والعوامل الموقفية، والخبرات السابقة، والمجتمع، والدين"، كما تعتمدها المنظمة عدة طرائق في تعزيز هذه المقدرات لمواردها البشرية والتي يقع تنفيذها على عاتق ادارة الموارد البشرية في المنظمة. وتوجد مجموعة من الصعوبات والمشكلات التي ما شأنها تقييد المقدرات الاخلاقية الجوهرية للمورد البشري، بعض هذه المتغيرات ترتبط بالمورد البشري نفسه مثل السمات والقيم الشخصية، والبعض الاخر خارجية ترتبط بالوظيفة وسمات الادارة والمناخ الثقافي للمنظمة ككل.

اسئلة الفصل

- س١: وضح ما المقصود بالمقدرات الجوهرية الاخلاقية للمورد البشري.
 س٢: ناقش اهمية المقدرات الجوهرية الاخلاقية للمورد البشري في المنظمات المعاصرة.
 س٣: ناقش كيفية تكوين وتعزيز المقدرات الجوهرية الاخلاقية للمورد البشري.
 س٤: هناك عدد من المشكلات التي تواجه المقدرات الجوهرية الاخلاقية للمورد البشري، ناقشها وبشكل مختصر.

ملاحظة: عزز اجابتك بالاشكال المناسبة اينما تجد ضرورة لذلك.

الفصل الثامن

الميزة التنافسية المستندة الى المقدرات الجوهرية للمورد البشري

- ١ . اهداف الفصل
- ٢ . التطور التاريخي للميزة التنافسية
- ٣ . مفهوم الميزة التنافسية وأهميتها ومداخلها المستندة الى الموارد البشرية
- ٤ . خصائص الميزة التنافسية
- ٥ . مصادر بناء الميزة التنافسية وتعزيزها
- ٦ . أنواع الميزة التنافسية والعوامل المؤثرة فيها
- ٧ . علاقة المقدرات الجوهرية للمورد البشري بالميزة التنافسية
- ٨ . ملخص الفصل
- ٩ . اسئلة الفصل



الفصل الثامن

الميزة التنافسية المستندة الى المقدرات الجوهرية للمورد البشري

اهداف الفصل

يهدف هذا الفصل الى توضيح اهم المراحل التاريخية لتطور الميزة التنافسية، والتعرف على مفهومها واهميتها في منظمات الاعمال ومداخلها المستندة على الموارد البشرية، وتحديد اهم خصائص الميزة التنافسية، واهم انواعها ومصادر بناءها وتعزيزها والعوامل المؤثرة فيها، فضلاً عن محاولة توضيح طبيعة العلاقة بين المقدرات الجوهرية للمورد البشري والميزة التنافسية للمنظمات المعاصرة. تعمل المنظمات اليوم في بيئة ديناميكية تتسم بسرعة التغيير والمنافسة الشديدة في الوقت نفسه، ولكي تتمكن من البقاء والنمو وعلى الأمد الطويل، فإنها بحاجة لتحقيق ميزة تنافسية خاصة بها، وتعزيزها بشكل مستمر لكي تواكب التغيير التي تشهدها بيئاتها، ويتطلب ذلك عدد من الموارد، ومن أهم تلك الموارد هي الموارد البشرية، التي تساعد على انجاز الأداء المتفوق، ومن ثم مجاراة المنافسين. وسنحاول في هذا الفصل التركيز على الميزة التنافسية للمنظمات واهم العوامل المؤثرة في بنائها وتعزيزها، فضلاً عن بعض الموضوعات ذات العلاقة بها:

أولاً: التطور التاريخي للميزة التنافسية

من خلال مراجعة الأدبيات يتبين إن المفهوم الأساسي للميزة التنافسية (Competitive Advantage) يرجع إلى (Chamberlin, 1939)، ثم إلى (Selznich, 1959) الذي ربط الميزة التنافسية بالقدرة، بعدها حصل تطور في هذا المفهوم حين وصف كل من (Schendel & Hofer) الميزة التنافسية بأنها: "الوضع الفريد الذي تطوره المنظمة مقابل منافسيها من خلال تخصيص الموارد"، ثم وضع كل من (Porter 1984 & Day 1985) الجيل التالي من الصياغة المفاهيمية للميزة التنافسية، إذ اعتبروا أنها هدف استراتيجي، ويعد (Michael Porter) أول من صاغ نظرية الميزة التنافسية، إذ صمم نموذجاً لقياسها يستند إلى المتغيرات الجزئية للاقتصاد، ويعد من أوائل الكتاب والباحثين الذين ركزوا على مفهوم الميزة التنافسية في كتابه (الميزة التنافسية) سنة (١٩٨٥)، وبعدها أصبح هذا المصطلح يستخدم بشكل واسع في الكثير من مجالات الإدارة والاقتصاد، والتجارة والتسويق، وبرز مفهوم الميزة التنافسية بشكل واسع في منتصف السبعينات، وأصبح التحدي الكبير الذي يواجهه

رجال الإدارة هو كيفية تحويل الميزة النسبية إلى ميزة تنافسية من خلال القدرة على خلق عوامل الإنتاج التي تستند إلى المهارات البشرية. وبمرور الوقت ونتيجة لتراكم رأس المال المادي والبشري والتقدم التكنولوجي، أصبح من الضروري استخدام مصطلح الميزة التنافسية من قبل المنظمات بدلا من الميزة النسبية. وقد استحوذ هذا المصطلح على اهتمام متزايد منذ أن شكل الرئيس الأمريكي السابق (رونالد ريغان) لجنة لبحث تنافسية الصناعات الأمريكية وتدهورها أمام منافساتها اليابانية، ثم قام بعد ذلك بتأسيس مجلس السياسة التنافسية الذي يعرف بمجلس التنافسية، ولا بد من الإشارة الى إن مفهوم الميزة التنافسية لم يظهر مصادفة وإنما هو نتيجة التحول في مفهوم الميزة النسبية بسبب التطورات التي شهدتها العالم، فقد كان مفهوم الميزة النسبية حجر الزاوية في تحديد مسار التجارة ومجالات التخصص وتقسيم العمل بالنسبة للمنظمات، ومنذ كتابات (دافيد ريكاردو) وحتى عهد قريب كان هذا هو المفهوم السائد بين الاقتصاديين ورجال الإدارة، وتم التأكيد على ان السبب الرئيسي لظهور مفهوم الميزة التنافسية يتجلى في امتلاك المنظمات مجموعة موارد ومقدرات متباينة تدعم ميزتها وتوضح اختلاف الأداء بينها، ومن جهة اخرى يمكن تحديد مجموعة من الأسباب التي أدت إلى زيادة اهتمام المنظمة بتطوير مفهوم الميزة التنافسية بالاتي :

١. ظهور تكنولوجيا حديثة.

٢. ظهور حاجات جديدة للمستهلك أو تغييرها.

٣. تغيير تكاليف المدخلات.

٤. التغيير في القيود الحكومية.

كما يمكن تحديد أهم مراحل تطور الميزة التنافسية على وفق آراء ووجهات نظر عدد من الباحثين والكتاب من خلال الجدول (٣):

جدول (٣) مراحل تطور الميزة التنافسية

السنة	الباحثين والكتاب	الأفكار	الفترة الزمنية	المراحل
-------	------------------	---------	----------------	---------

1939 1959 1937	Chamberlin Selznick Alderson	- ربط الميزة بالكفاءة الميزة = الكفاءة = الخبرة - الميزة هي احد أجزاء إستراتيجية المنظمة - الميزة والكفاءة متغيرات مستقلة والأداء متغير معتمد	من نهاية الثلاثينيات الى نهاية الستينيات	الأولى
1978	Hover Guth Andrews Christensen	الميزة = الفرص - التركيز على الفرص والتهديدات ونقاط القوة والضعف - ضرورة تقويم الموارد والقدرات - الميزة التنافسية هي احد مكونات إستراتيجية المنظمة	من السبعينات الى منتصف الثمانينيات	الثانية
1984 1985 1989 1995	Day Porter Fahey Mu	الميزة = هدف الإستراتيجية - تحقيق الميزة سيؤدي الى أداء متميز - الميزة هي المتغير المعتمد والأداء هو المتغير المستقل - الأداء يسبق عملية خلق القيمة - الميزة = القيمة المضافة	١٩٨٥	الثالثة

ثانياً: مفهوم الميزة التنافسية وأهميتها ومدخلها المستندة الى الموارد البشرية

أ: مفهوم الميزة التنافسية

وردت مفاهيم كثيرة للميزة التنافسية في الأدبيات المتخصصة، وسيتم استعراض بعضها بما يخدم الدراسة الحالية، إذ ان الميزة التنافسية لا تظهر في المنظمات المعزولة، وإنما في مجموعة من المنظمات، بمعنى آخر في المنظمات التي تعمل في الصناعة نفسها، وتشارك سوية من خلال الزبائن والمجهزين وغيرها

من العلاقات المتماثلة، وان المنظمات الناجحة في امتلاك الميزة التنافسية لا تعتمد على التكنولوجيا وبراءات الاختراع أو المركز الاستراتيجي لها فقط، وإنما على كيفية ادارة القوة العاملة فيها، كما تلعب المعرفة التنظيمية دور أساسي في تحقيقها، كما ان عدم التجانس في الموارد التنظيمية يؤدي إلى الاختلاف في الميزة التنافسية ومستوى الأداء بين المنظمات، ويمكن تحقيقها من خلال امتلاك المنظمة استراتيجيات متميزة تساعد على استقطاب الموارد البشرية ذات الأداء المتفوق والاحتفاظ بها. في حين أكد على ان الميزة التنافسية تتجلى في قدرة المنظمة على استخدام مواردها بشكل أكثر كفاءة من منافسيها، وتتضمن المهارة والمعرفة والموارد التي يصعب نسخها أو امتلاكها من قبل المنافسين، وان المنظمة تتميز ضمن مجالات محددة إذ لا يمكن إن تكون هي الأفضل في كل المجالات. وركز البعض في تحديد مفهوم الميزة التنافسية على القدرة التي تمتلكها المنظمة في وقت معين على مقاومة منافسيها، وبالالاتجاه نفسه عرفت بأنها: "الوسيلة التي تمكن المنظمة من تحقيق التفوق في ميدان منافستها مع الآخرين". وترتبط الميزة التنافسية اليوم بشكل أساسي بتطوير واستخدام مقدرات ومعارف ومهارات الأفراد العاملين في المنظمة، وقد تم توضيح الدور الذي تؤديه "الكفاءة، والجودة، والإبداع، والاستجابة للزبون" في بناء الميزة التنافسية والاحتفاظ بها، وتم تحديد قوة المركز التنافسي لمنظمة الأعمال في امتلاكها "أوسع حصة في السوق، والمقدرات الجوهرية التي تتصف بالقوة والتميز"، ولا بد من الإشارة الى ان الميزة التنافسية تتطلب براعة تنظيمية لانجازها، وهذا يستلزم من المنظمة الاهتمام بكيفية إدارة الأفراد العاملين فيها، إي أن مصادر الميزة التنافسية انتقلت من المصادر المالية إلى المصادر التكنولوجية ومن ثم إلى المصادر البشرية أو كما يسمى "رأس المال الفكري"، كما ان نجاح أي منظمة وتفوقها على المنافسين الذي يمتلكون الإمكانيات والقدرات والموارد ذاتها، لا يمكن أن يفسر إلا بامتلاكها لمزايا تنافسية ترتبط ببلوغ وضعية تسمح لها بخلق القيمة والحصول على إرباح يفترض إن تكون أعلى من المعدل الاعتيادي للصناعة. وعرفت الميزة التنافسية بأنها: "إي شيء يميز المنظمة عن المنافسين في السوق، والنتيجة عن المواهب النادرة للعاملين، بضمنها ذلك المرونة والإبداع والأداء المتفوق والإنتاجية العالية والخدمات المقدمة للزبون"، كما تشمل المجال الذي تتمتع فيه المنظمة بقدرة أعلى من قدرة منافسيها في استغلال مواردها المادية أو البشرية، إذ قد تتعلق بالجودة التكنولوجية، أو القدرة على تخفيض التكاليف، أو الكفاءة التسويقية، أو الابتكار والتطوير المستمر، أو تمييز في الفكر الإداري، أو وفرة في الموارد المادية، أو امتلاك الموارد البشرية المؤهلة، كما ينصب تركيزها على خلق ميزة فريدة بالمقارنة مع المنافسين الآخرين، وبالالاتجاه نفسه أكد على ان الميزة التنافسية تركز على البحث عن شيء فريد ومختلف عن

المنافسين، ويمكن تحديد مجموعة من تعاريف الميزة التنافسية على وفق آراء ووجهات نظر عدد من الباحثين والكتاب من خلال الجدول (٤):

جدول (٤) تعاريف الميزة التنافسية على وفق آراء ووجهات نظر عدد من الباحثين والكتاب	
ت	التعريف
١	قدرة المنظمة على استغلال مصادر قوتها الداخلية في أداء أنشطتها، وخلق قيمة لا يستطيع المنافسين تحقيقها.
٢	خصائص المنظمة النادرة و الصعبة التقليد التي تتضمن: "الثقافة التنظيمية، ومهارات البحث والتطوير، ونظم المعلومات.. وغيرها".
٣	قدرة المنظمة على إشباع حاجات الزبون المستهدف بصورة تفوق الآخرين.
٤	الوسيلة التي تستطيع المنظمة من خلالها التغلب على المنافسين.
٥	الموقع الفريد ذات الأمت الطويل الذي تطوره المنظمة من خلال أداء أنشطتها بشكل مميز وفعال، واستغلال نقاط قوتها الداخلية لتقديم منافع ذات قيمة عالية لزيائنها لا يستطيع منافسها تقديمها.
٦	تميز المنظمة على منافسها بمركز فريد، يتيح لها تقديم منتج متميز بأسلوب ناجح وربحية أفضل.
٧	القدرة لانجاز الأداء المتفوق على المنافسين لتحقيق الأرباح.
٨	موقع الأداء المتفوق للمنظمة المنجز من خلال عرض منتجات وخدمات بأسعار أقل من المنافسين، أو بعرض منتجات وخدمات متميزة للزيائن.
٩	مجموعة من العناصر المدركة ذات القيمة العالية في السوق، التي تضمن التميز للمنظمة بالمقارنة مع منافسها.
١٠	التماييز والاختلاف في اي خاصية أو عامل يسمح للمنظمة تحسين أوضاعها الداخلية و خلق قيمة أفضل للزبون، فضلا عن تحقيق الأداء المتفوق.
١١	الإستراتيجية التي تساعد على خلق قيمة إضافية للمنظمة بشكل يختلف عن المنافسين المحتملين لها.
١٢	مجموعة المهارات والمعارف والموارد والمقدرات التي تستطيع الإدارة تنسيقها واستثمارها لإنتاج قيم ومنافع للزيائن أعلى مما يحققه المنافسون.
١٣	إحدى المقاييس التي تعتمد لقياس نجاح المنظمة، وقدرتها على خلق القيمة للزبائن نسبة إلى منافسها.
١٤	قابلية المنظمة على التفرد بخصائص مميزة، بالإمكان الاحتفاظ بها بصورة مستمرة، من خلال إتباع نظم معرفية مدارة بشكل دقيق.
١٥	الموارد والإمكانات القوية التي تمكن المنظمة من اختيار وتطوير وتطبيق القيمة التي تؤدي إلى التحسين الاستراتيجي.
١٦	القدرة على التحكم الجيد بعوامل النجاح الحرجة للمنظمة.
١٧	مجموعة المهارات والتجارب والمعارف المستقرة في القوة العاملة للمنظمة، والتي تقود العملية الإنتاجية فيها.
١٨	الحالة التي تكون فيها المنظمة في وضعية أفضل مقارنة بالمنافسين، وهذا بسبب امتلاكها لكفاءات معينة.
١٩	مجموعة من العوامل التي تميز منتجات المنظمة عن غيرها، الهادفة الى زيادة الحصة السوقية للمنظمة.
٢٠	المجال الذي تتمتع فيه المنظمة بقدرة أعلى من منافسها في استغلال الفرص الخارجية أو الحد

	من اثر تهديدها، وتتبع عن قدرتها على استغلالها الجيد لمواردها المادية والبشرية أو الفكرية.
٢١	قدرة المنظمة على الأداء بطريقة لا يستطيع المنافسين محاكاتها.
٢٢	قدرة المنظمة على خلق نظام يمتلك مزايا فريد عن المنافسين.
٢٣	ميزة المنظمة التي تساعد على تحقيق الإرباح من خلال الأداء المتفوق.

وبعد الاطلاع على التعاريف السابقة نلاحظ ان بعض الباحثين ركزوا في تعريفهم للميزة التنافسية على أهم الخصائص التي تتمتع بها المنظمة، في حين ركز آخرون على الموارد والمقدرات التي تمتلكها، ومن جهة أخرى ركز البعض على قدرة المنظمة لإضافة قيمة لزيانها من خلال إدارتها الجيدة للموارد والإمكانات التي تمتلكها، وعدها آخرون بأنها جزء من استراتيجية المنظمة، ويمكن تعريف الميزة التنافسية بأنها: مجموعة الخصائص النادرة التي تتمتع بها المنظمة دون غيرها من المنظمات الأخرى، والنتيجة عن قدرتها على إدارة مواردها البشرية ومقدراتهم الجوهرية بكفاءة عالية، وبالشكل الذي يساعد على تعزيز مزاياها التنافسية واستمرارها لأطول مدة ممكنة.

ب: أهمية الميزة التنافسية

تساعد الميزة التنافسية على زيادة مرونة المنظمة للتكيف مع التغييرات البيئية والتكنولوجيا، بالشكل الذي يمكنها من البقاء والاستمرار في العمل، كما أنها تؤثر في الأداء العام للمنظمة من خلال تحسين أداء العاملين فيها، وكذلك معدل الإرباح التي تحصل عليها، وتشكل السلاح الأساسي لمواجهة تحديات السوق والمنظمات المناظرة، ويأتي ذلك من خلال قيام المنظمة بتنمية معرفتها التنافسية، ومقدرتها على تلبية احتياجات الزبائن، عن طريق خلق التقنيات والمهارات الإنتاجية، بصورة تمكنها من التكيف للفرص المتغيرة بشكل سريع، وتعد الميزة التنافسية بمثابة مؤشرا ايجابيا لتوجه المنظمة لاحتلال موقع قوي في السوق، من خلال حصولها على حصة سوقية اكبر من منافسيها، وهذا يعني امتلاك المنظمة زبائن أكثر ولاءً مقارنة بالمنافسين، مما يجعل زبائنها أقل تأثراً لعروض المنافسين من جهة، وزيادة حجم المبيعات والإرباح من جهة أخرى، كما تنبع أهميتها من خلال قدرتها على تحقيق الانسجام بين " موارد ومقدرات وثقافة المنظمة "، وتوظيفها من أجل تحقيق التمييز والتفوق لها في ظل البيئة التي تعمل فيها. كما تزداد أهمية الميزة التنافسية كلما كانت صعبة التقليد وقوية، بما يعزز من مكانتها ولمدة طويلة ويجعل المنظمة من المنظمات الرائدة في عالم الأعمال، وانها تعد معياراً مهماً للمنظمات الناجحة، لأنها تساعد على إيجاد نماذج جديدة للتنافس باستمرار، طالما أن النماذج القديمة قد أصبحت معروفة ومتاحة بشكل واسع، وأن المنافسين على علم تام بها، و تختلف المنظمات في أدائها، فمنها التي تستمر وتحافظ على مكانتها وحصتها السوقية،

ومنها التي تنسحب وتخسر مركزها نظراً لضعف قدرتها على المنافسة، الأمر الذي جعل فكرة الاستمرار وتحسين الموقع التنافسي الهاجس الرئيسي لكافة المنظمات، إن أرادت أن تثبت وجودها في بيئة تتميز بحدة المنافسة وتعدد المنافسين. ويمكن تحديد أهمية الميزة التنافسية من وجهة نظر الباحث بالاتي:

١. تساعد على تحسين السمعة التي تتمتع بها المنظمة في بيئتها من خلال تحسين أدائها.
٢. زيادة مرونة المنظمة للتعامل مع التغييرات الداخلية والخارجية.
٣. تحسين ربحية المنظمة بالشكل الذي يساعد على الأنفاق الجيد للتطوير التكنولوجي، وكذلك إرضاء العاملين فيها.
٤. تقوية الحصص السوقية الخاصة بالمنظمة والحفاظ على زبائنها.
٥. مساعدة المنظمة في التنسيق بين الموارد كافة التي تمتلكها بالشكل الذي يعزز من قيمتها.

ج: مداخل الميزة التنافسية المستندة الى الموارد البشرية

لقد وجد أن هناك عدداً من المداخل المعتمدة في دراسة الميزة التنافسية، كل منها يقضي إلى تحقيقها وضمان استمرار ديمومتها، ولكن سنركز في دراستنا على المداخل المستندة الى الموارد البشرية، إذ تعد هذه الموارد من أئمن الموارد التي تمتلكها المنظمة، وتستخدمها في تحقيق الميزة التنافسية الخاصة بها، ولكي يكون الأفراد ميزة رئيسة يجب إن يكون لديهم المعلومات الضرورية لأداء ما مطلوب منهم بشكل ناجح، وان العاملين في المنظمة هم ميزة رئيسة، من خلال دورهم في تحديد النجاح النهائي لمنظمتهم، إذ تقوم الموارد البشرية بتقديم المقدرات الجوهرية التي تغذي ميزة المنظمة، للحفاظ عليها لأطول مدة دون إن يتمكن المنافسين من تقليدها، وان المداخل المعتمدة على الموارد تقدم إطار لفهم دور الموارد البشرية في تزويد المهارات الفريدة والمعارف والمقدرات والتجارب، التي من الممكن إن تعزز ميزة المنظمة، ويجب إن تتمتع الموارد البشرية بعدد من الخصائص أهمها "القيمة، والندرة، وعدم القابلية للتقليد، او للاستبدال". ويمكن توضيح دور الموارد البشرية في بناء الميزة التنافسية للمنظمة على وفق عدد من المداخل بحسب توجهات الباحثين والكتاب من خلال الجدول (٥):

جدول (٥) دور الموارد البشرية وإدارتها في بناء الميزة التنافسية على وفق مداخل عدة				
مصدر الميزة التنافسية	المدخل	قيمة الموارد البشرية	دور ادارة الموارد البشرية	قاعدة الميزة التنافسية
داخلي	المدخل المعتمد	الموارد البشرية	تحقيق القيمة	اتساق الموارد

على الموارد	كمورد	المثالي للمورد البشري	والمقدرات بالندرة والقيمة وعدم القابلية للتقليد او للاستبدال
المدخل المعتمد على الكفاءة	تعتمد الكفاءة كمداخلات تسهم في تطوير الخدمة والمنتج	تطوير ونشر الكفاءة	اداري، اعتمــاد المساهمة، انتقالي، المخرجات المعتمدة على المقدرات
المدخل المعتمد على المعرفة	العاملون الجوهريون يعملون كمورد استراتيجي	تحقيق القيمة الأقصى للمورد البشري من خلال التطوير والانتشار	تكمال المعرفة المتخصصة مع القابليات تنظيمية
مدخل شبكة الأعمال	بناء وزرع علاقات الموارد البشرية	تطوير مقدرات الموارد البشرية	كسب وتطوير الموارد والمقدرات ضمن مستويات المنظمة كافة
المدخل السلوكي	الدور السلوكي للموارد البشرية كوسيط بين النتائج الإستراتيجية والتنظيمية	التركيز على تحفيز سلوكيات الدور وفقاً لمتطلبات الإستراتيجية التنافسية	ربط متطلبات سلوكيات الدور بالإستراتيجية التنافسية

ترتيب نظم ادارة الموارد البشرية افقيا وعموديا	تحسين الاداء	راس المال البشري كوسيط بين ادارة الموارد البشرية والاداء	مدخل الموائمة الأفقي - العامودي (ادارة الموارد البشرية الإستراتيجية)	
قدرة المنظمة على اداء الأنشطة بسعر اقل او على نحو متميز في الصناعة / عوامل النجاح الحرجة ضمن بك معين	أنشطة اسناد	ليست ثمينة بحد ذاته، أنشطة انجاز	مدخل الوضع التنافسي مدخل الصناعة / البك	الخارجي

ثالثا: خصائص الميزة التنافسية

لقد اتفق الباحثون والكتاب على وجود مجموعة من الخصائص التي ينبغي توفرها في موارد ومقدرات المنظمة لكي يتم عدّها ميزة تنافسية، إذ حددت مجموعة منها بالاتي:

1. تساعد المنظمة على استغلال الفرص وتجنب التهديدات.
2. متوفر لدى عدد صغير من المنافسين.
3. ذات قيمة عالية وغير قابل للتقليد.

وتم تحديد أهم خاصيتين للميزة التنافسية بـ "غير قابلة للتقليد، وغير قابلة للاستبدال"، ويجب أن تكون "حاسمة: أي تمنح الأسبقية والتفوق على المنافسين، وممكن الدفاع عنها ولا سيما من تقليد المنافسين، ومستمرة: أي إمكانية استمرارها خلال الزمن"، كما يجب ان: "تقدم دعماً مهماً يسهم في نجاح المنظمات، وتتصف بالديمومة وصعوبة تقليد المنافسين لها، وتقدم التوجيه والتحفيز لعموم المنظمة، وتمثل أساساً للتحسينات المستقبلية، وتحدد بالاعتماد على حاجات ورغبات الزبون، وتوفر الانسجام الفريد بين المنظمة البيئية"، في حين حددت سبعة عناصر أساسية ينبغي أن تتسم بها موارد المنظمة لكي يتم عدّها ميزة تنافسية ومن أهمها:

1. الموارد المنتفخة: تمثل الموارد التي تستطيع المنظمة من خلالها بناء الميزة التنافسية وإدامتها، كسمعتها في السوق.
2. القوة النسبية للتنافس: وهي قوة المنافسين المتمثلة بمقدراتهم الجوهرية ونوعية منتجاتهم.

٣. المقدرات المبدعة للمنظمة: و هي المقدرات التي تحقق مزايا تنافسية قيمة يكون من الصعب تقليدها ومحاكاتها من قبل الآخرين.
٤. قوة الاستمرارية: وهي استمرارية توفر الموارد التي تضمن ديمومة الميزة التنافسية.
٥. صعوبة الإحلال والاستعاضة: يصعب إحلال شيء بديلاً عن منتجات المنظمة.
٦. التوزيع والتخصيص الملائم: توزيع نتائج الميزة التنافسية وتخصيصها على أصحاب المصالح كافة في المنظمة.
٧. صعوبة التقليد: إي من الصعب على المنافسين تقليد موارد المنظمة.

منها:

١. نسبية وتتحقق بالمقارنة مع غيرها، أي ليست مطلقة.
 ٢. تحقق التفوق والأفضلية للمنظمة.
 ٣. تصدر عادة من داخل المنظمة وتخلق القيمة لها.
 ٤. تترجم كفاءة أداء المنظمة في ممارسة مهامها.
 ٥. تتحقق لمدة طويلة وتستمر في المنظمة عند تجديدها وتطويرها.
- وبعد الاطلاع على ما سبق يمكن تليخيص أهم خصائص الميزة التنافسية

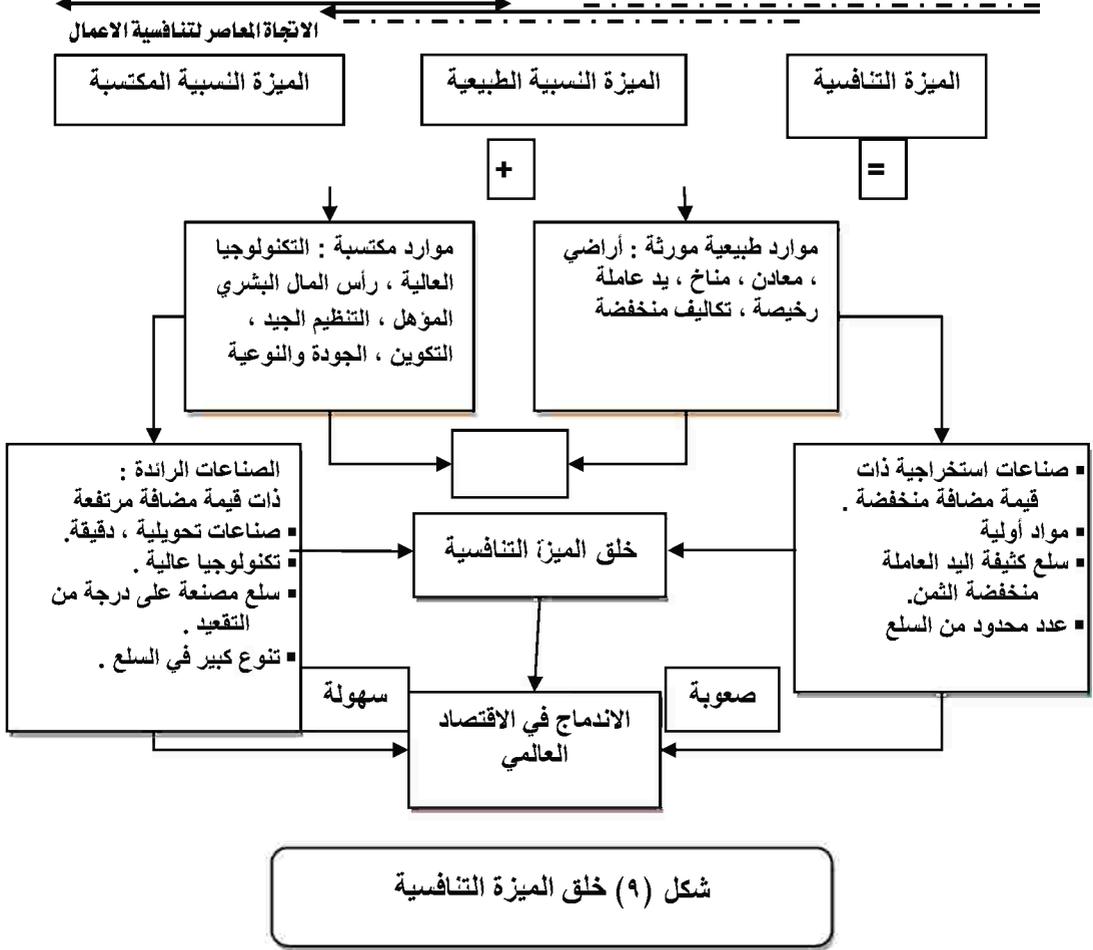
بالاتي:

١. متوفرة لدى عدد صغيرة من المنافسين في الصناعة.
٢. أمكانية أدامتها لأطول مدة ممكنة.
٣. صعوبة محاكاتها من قبل المنافسين، وإمكانية الدفاع عنها من قبل المنظمة.
٤. تساعد على تحقيق الانسجام بين موارد المنظمة كافة بالشكل الذي يساعد على تطويرها.
٥. تعمل على أرضاء كل الجهات ذات المصالح المشتركة مع المنظمة.
٦. ذات قيمة عالية للمنظمة وللزبائن الذين تتعامل معهم.
٧. صعوبة استغناء المنظمة عنها أو استبدالها بموارد أخرى.
٨. تساعد على تحقيق الأفضلية للمنظمة من خلال مساعدتها على الإبداع والتفوق.

رابعاً: مصادر بناء الميزة التنافسية وتعزيزها

قام (Hall) بتحديد الموارد المعنوية "الموجودات والمقدرات"، كمصادر أساسية لامتلاك الإمكانيات المتميزة التي تؤدي بدورها إلى بناء الميزة التنافسية

وتعزيزها، وركز كل من (Day & Wensley) على المهارات والموارد المتفوقة كمصدر أساسي لبنائها، فضلاً عن بناء وتنمية المعرفة داخل المنظمة. وقد أكد على ان الميزة التنافسية التي تتمتع بها المنظمة تعتمد على جودة رأس مالها البشري، فضلاً عن الإجراءات التنظيمية الخاصة بها، لأن الموارد البشرية تقدم الدعم الكافي للموارد الأخرى، فضلاً عن تحقيق القيمة الإضافية للمنظمة، كما تم تحديد أهم مصادرها بـ: "العقلانية، والمعلوماتية، والتنظيمية، والبشرية، والقانونية، والطبيعية، والمالية"، وتعد الخصائص البشرية غير القابلة للتقليد أهمها، لأنها تقدم ميزة ذات امد طويل، إذ ان الميزة التي تنتج بسبب " التكنولوجيا، أو اختراق الأسواق، أو المنتجات، أو رأس المال"، هي ذات امد قصير بسبب قدرة المنافسين على تقليدها، بينما تعد الموارد البشرية موجودات معنوية من الصعب تقليدها، كما تؤثر الطريقة التي تستخدمها المنظمة في تسيير النشاطات الأولية التي تُمارس بطرائق مختلفة في أغلب الأحيان، عكس النشاطات الداعمة التي تُمارس بطرائق متجانسة على بناء ميزتها التنافسية، والشكل (٩) يوضح كيفية قيام المنظمة بخلق الميزة التنافسية الخاصة بها واهم مصادر بنائها:

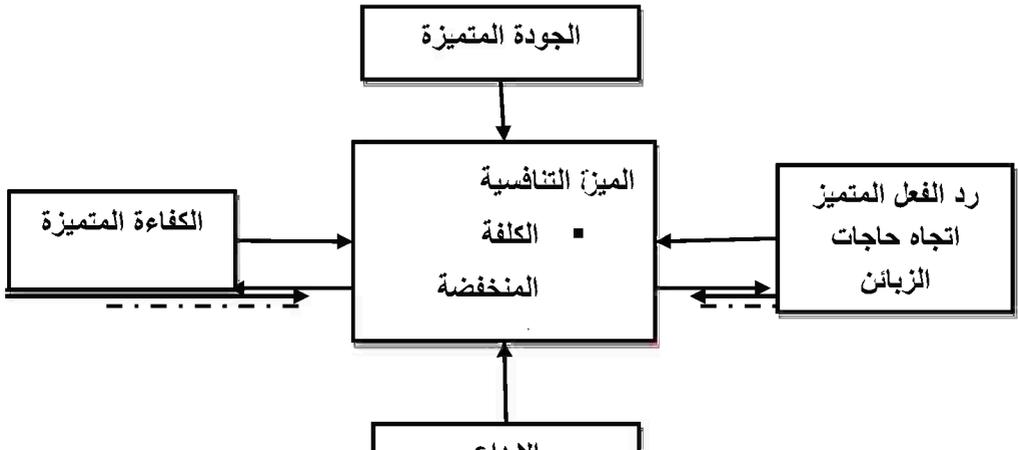


كما يمكن ان تعتمد المنظمة على التوريد الخارجي في توافر الكثير من المزايا منها: "وفرة الحجم، وانخفاض التكاليف، فضلاً عن استقطاب العاملين الأفضل"، وحددت أهم مصادر بناء وتعزيز الميزة التنافسية بـ: "الموجودات المادية، والمقدرات الجوهرية، والإجراءات التنظيمية، والخصائص القوية، والمعلومات، والمعرفة"، الموجودة تحت سيطرة المنظمة والتي تمكنها من وضع وتنفيذ استراتيجياتها المختلفة بكفاءة وفاعلية عالية، ويعد العنصر البشري من أثنى الموارد التي تمتلكها المنظمة، وإن الاهتمام المتزايد بالأصول الذكية المتمثلة بالكفاءات البشرية، تدل على أنها مصدراً أساسياً لبناء الميزة التنافسية التي تساعد المنظمة على الاختلاف والتميز عن منافسيها، والذي سيفوقها إلى تحقيق مزايا عدة منها: "الحصول على هامش ربح مرتفعة، وتقديم أسعار تنافسية منخفضة، والحصول على حصة سوقية أكبر، وتحقيق النمو والبقاء"، ولقد تزايد الاهتمام برأس المال الفكري الذي يعبر عن الموجودات

غير الملموسة للمنظمة في ظل الاقتصاد المبني على الجودة والمعرفة، كما تشكل المعرفة رأس المال الثقافي للمنظمة، إي إن قدرتها على خلق واكتساب ونشر المعرفة بشكل مستمر عبر مستوياتها المختلفة يعد مصدر حيوي لضمان بقاء الميزة التنافسية الخاصة بها. وأن المنظمة لكي تكون قادرة على بناء ميزتها التنافسية وتعزيزها ينبغي امتلاكها المقدرات الفريدة والتمينة، فضلاً عن ممارسة إدارة موارد بشرية فعالة التي تستخدم نظم العمل العالية الأداء، مع مجموعة فعالة من نظم الحوافز، وتعد معدلات الإنتاج الأفضل للمورد البشري احد المصادر التي يعجز المنافسين عن محاكاتها أو تقليدها، كما يتطلب بنائها وتعزيزها امتلاك المنظمة عدد من المقدرات التنظيمية اللازمة لاختيار وتطوير وإضافة القيمة التي تساعدها على تنفيذ استراتيجياتها المختلفة بنجاح، وإن نجاح أية منظمة في بناء ميزتها التنافسية يعتمد على الأسلوب الذي تعتمده في إدارة مواردها البشرية، إذ أصبح المورد البشري ذا أهمية بالغة في عصر المعرفة، ومن ثم أصبح يشكل مصدراً تنظيمياً أساسياً، وذلك من خلال المهارات والتجارب والمعارف التي يمتلكها فضلاً عن تأثير القيادة الذي تمارسه على أداء المنظمة، وقد أكدت نظريات الميزة التنافسية على أن الموارد البشرية، والموارد المادية، والمعرفة، والبنى التحتية، وحدها غير كافية لبناء وتعزيز الميزة التنافسية ولكنها تحتاج أيضاً إلى تجديدها وترقيتها بثبات، فهي تنمو بشكل أساسي من قدرة المنظمة على خلق القيمة، أي القيمة التي يرغب الزبائن بدفعها لها، وتم تحديد ثلاثة مصادر أساسية للحصول على الميزة التنافسية:

1. **الموجودات الملموسة:** وتتضمن وسائل الإنتاج، والمواد الأولية، والموارد المالية، والعقارات، والحاسبات، وغيرها من الموجودات.
2. **الموجودات غير الملموسة:** وتتضمن: سمعة المنظمة، والعلامات التجارية، والروح المعنوية التنظيمية، والمعرفة التكنولوجية، وبراءات الاختراع، والتجارب المتراكمة داخل المنظمة.
3. **المقدرات التنظيمية:** وتتضمن المهارات والمقدرات والإجراءات التي تستخدمها المنظمة لتحويل المدخلات إلى مخرجات.

ويمكن تحديد مجموعة من المصادر التي تؤثر في بناء وتعزيز الميزة التنافسية من خلال الشكل (١٠):



ويمكن تقسيم مصادر بناء وتعزيز الميزة التنافسية على جوهرية وغير جوهرية وكما يأتي:

١. المصادر الجوهرية: تتجلى في المهارات والمعارف والمقدرات الجوهرية والخبرات والتجارب التي تمتلكها الموارد البشرية، والتي تسمى " رأس المال البشري " أو " جودة الموارد البشرية"، وتكون هذه المصادر صعبة التقليد من قبل المنافسين، وذات أمد طويل.
٢. المصادر غير الجوهرية: وتتضمن الأتي:
 - الإجراءات التنظيمية والقانونية.
 - الموارد المالية التي تمتلكها المنظمة وكيفية إدارتها.
 - التكنولوجيا السائدة في المنظمة.
 - العمليات الإنتاجية المعتمدة في إنتاج وتطوير المنتجات والخدمات
 - الأنشطة التسويقية التي تعتمد عليها المنظمة في تسويق منتجاتها.

خامسا: أنواع الميزة التنافسية والعوامل المؤثرة فيها

أ: أنواع الميزة التنافسية

إن أنواع الميزة التنافسية بحسب تصنيف (porter) ثلاثة: "الإبداع، والتميز، وتخفيض الكلفة"، إذ يركز الإبداع على تطوير المنتجات والخدمات بشكل أسرع من المنافسين، في حين ينصب اهتمام التمييز على تحسين جودة المنتجات والخدمات، أما تخفيض الكلفة فيحاول كسب الميزة التنافسية من خلال الإنتاج المنخفض التكلفة، وهناك عدة أنواع للميزة التنافسية تعتمد عليها المنظمة في المنافسة ضد المنظمات الأخرى ضمن القطاع الذي تعمل فيه، ويمكن تحديد أهمها بالاتي:

١. **ميزة قيادة التكلفة (تخفيض الكلفة):** أي أن تسعى المنظمة إلى إن تكون منتجاتها أقل تكلفة في السوق، إذ تتميز بقدرتها على إنتاج وبيع المنتجات نفسها بأسعار أقل من المنافسين.
٢. **التمييز:** يعنى قدرة المنظمة على تقديم منتج متميز وفريد ذي قيمة مرتفعة من وجهة نظر الزبون تتضمن: " جودة أعلى، وخصائص فريدة، وخدمات ما بعد البيع"، وهناك مصادر عدة للوصول إلى التمييز من أهمها الموارد المالية، رأس المال الفكري والمقدرات التنظيمية.
٣. **ميزة تمييز المنتج وبتكلفة أقل:** تجمع هذه الميزة بين الميزتين السابقين، إذ يتوجب على المنظمة في هذه الحالة عرض منتجات مختلفة ومتميزة

عن منتجات المنافسين لإشباع الحاجات نفسها للمجموعات الاستهلاكية، وفي الوقت نفسه بأسعار منخفضة ناتجة عن التكاليف المنخفضة لتلك المنتجات.

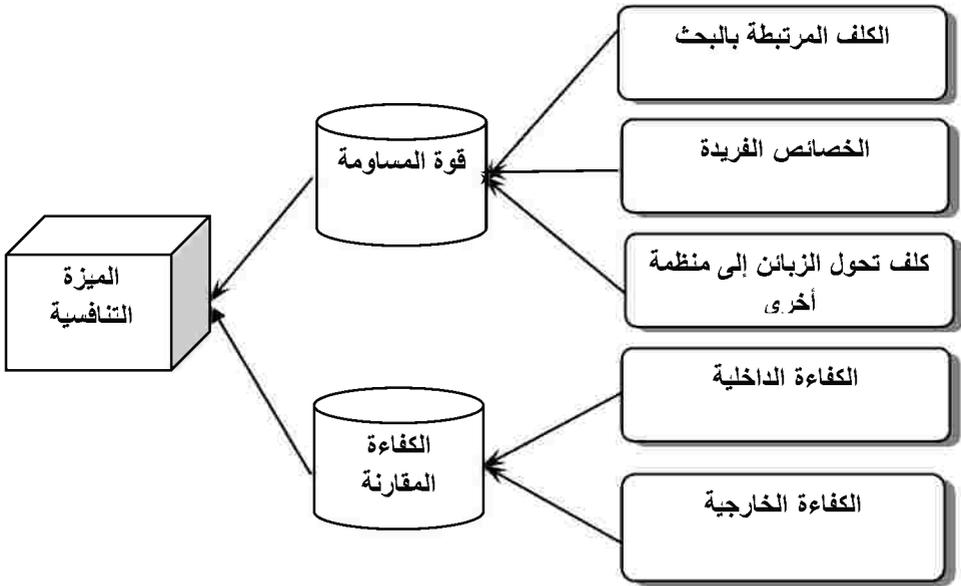
٤. **الإبداع:** يوصف الإبداع بأنه توليد منتجات جديدة، وهو احد المداخل المتبعة للبقاء والتكيف مع تغيرات بيئة العمل المتسارعة.
٥. **الاستجابة:** تشمل القيم المتعلقة بالسرعة والمرونة والأداء الموثوق به من قبل الزبائن الذي تقوم به المنظمة .
٦. **المعرفة:** تمثل المعرفة اليوم المورد الاستراتيجي الأكثر أهمية للمنظمة، ويؤمن الكثير من المديرين بأن المزايا التنافسية ستحقق بامتلاكهم معرفة أكثر مما يمتلكها المنافسون.
٧. **اختصار الوقت:** بعد تزايد أهمية الوقت للزبون، ازدادت المنافسة القائمة على أساسه، لاسيما عند التعامل مع المنظمات التي تعمل على وفق مبدأ الإنتاج على وفق الطلب، أي تحقيق الميزة التنافسية على أساس تخفيض عنصر الوقت لصالح الزبون، وذلك من خلال عدة عناصر أهمها: " تخفيض وقت تقديم المنتجات الجديدة، أو تخفيض دورة الإنتاج، أو تخفيض وقت التوصيل، أو تخفيض وقت التحويل أو التغيير ".
٨. **المرونة:** أصبحت المرونة من المزايا التنافسية الحاسمة في الوقت الحاضر بعد ان أصبح الإنتاج يتم على وفق طلب الزبون.
٩. **الجودة:** هي مجموعة الخصائص التي تحدد قدرة المنتج على تلبية توقعات الزبائن المعلنة والضمنية.

ب: العوامل المؤثرة في الميزة التنافسية

حدد (porter) خمسة عوامل من شأنها التأثير في الميزة التنافسية هي: "دخول منافسين جدد، وتهديد البدائل، والقدرة على مساومة المجهزين، والقدرة على مساومة المشترين، والتنافس بين المنافسين الحاليين"، كما ان الميزة التنافسية التي تكتسبها المنظمة خلال مدة زمنية طويلة من الممكن ان تفقدتها بسرعة بسبب البيئة الديناميكية التي تعمل فيها، إذ تتأثر بشكل كبير بجودة رأس المال البشري المتوفر لدى المنظمة فضلاً عن الإجراءات التنظيمية التي تعتمد عليها في تنفيذ عملياتها المختلفة، كما ان الهجرة السكانية من شأنها التأثير في الميزة التنافسية، وذلك بسبب الصعوبات التي تواجهها المنظمة في ادارة المعرفة، وكذلك تتأثر بالتوجه الاسوقي للمنظمة من خلال علاقته بالإبداع والأداء المالي، وهناك عدد من المحددات المؤثرة أهمها:

١. الاستثمار في مجال البحث والتطوير، بهدف الحصول على سبق تكنولوجي يعطي الريادة في تصميم وإنتاج منتجات جديدة.

٢. سرعة إيصال المنتجات الجديدة إلى المستهلك النهائي من خلال تقليص الوقت اللازم لإنتاجها.
 ٣. التركيز على نظم تصنيع مرنة ومختلفة.
 ٤. التصرف على أساس أن السوق أصبح له طابع العالمية.
 ٥. تحكم المنظمة في مواردها المختلفة (مادية، وتنظيمية، والتكنولوجية، وبشرية) وتعد الموارد البشرية أبرز مقومات القدرة التنافسية.
 ٦. زيادة متطلبات الزبائن وهو ما يجعل من الضروري توجيه نشاط المنظمة نحوهم والتعلم من ملاحظاتهم ومطالبهم.
 ٧. الجودة الشاملة وتعد هدفا استراتيجيا لمعظم المنظمات الكبرى.
 ٨. الاتصال: إن بساطة التنظيم وقلة الإداريين، يسهل الاتصال ويسمح بالحركة السريعة للمعلومات وإيصالها للمعنيين بها في الوقت المناسب، سواء كان ذلك شفهيًا أو باستخدام وسائل الاتصال الحديثة.
- كما يمكن تحديد مجموعة من التحديات التي من الممكن ان تؤثر في الميزة التنافسية من خلال الشكل (١١):



شكل (١١) تحديات الميزة التنافسية

وأوضح (Porter) أن نجاح الميزة التنافسية في أية بيئة عمل تتطلب توفر أربعة عوامل: "العاملين المهرة، والتكيف، والهيكل القوي، والإستراتيجية"، كما أن التغييرات الرئيسية في البنية التحتية للبلاد مثل أنظمة الحاسوب والهاتف والنقل، تؤثر في ادارة الموارد البشرية في المنظمات بالشكل الذي يدفعها الى التكيف معها من اجل الحفاظ على الميزة التنافسية الخاصة بها في ظل هذه التغييرات، وتقسم العوامل المؤثرة في الميزة التنافسية على داخلية و خارجية وكما يأتي :

١. **العوامل الخارجية:** تتمثل في تغير احتياجات الزبون، أو التغييرات التكنولوجية، أو الاقتصادية، أو القانونية.
٢. **العوامل الداخلية:** تتجلى في قدرة المنظمة على امتلاك موارد، وبناء أو شراء مقدرات جوهرية لا تكون متوفرة لدى المنافسين الآخرين، من بينها الابتكار والإبداع.

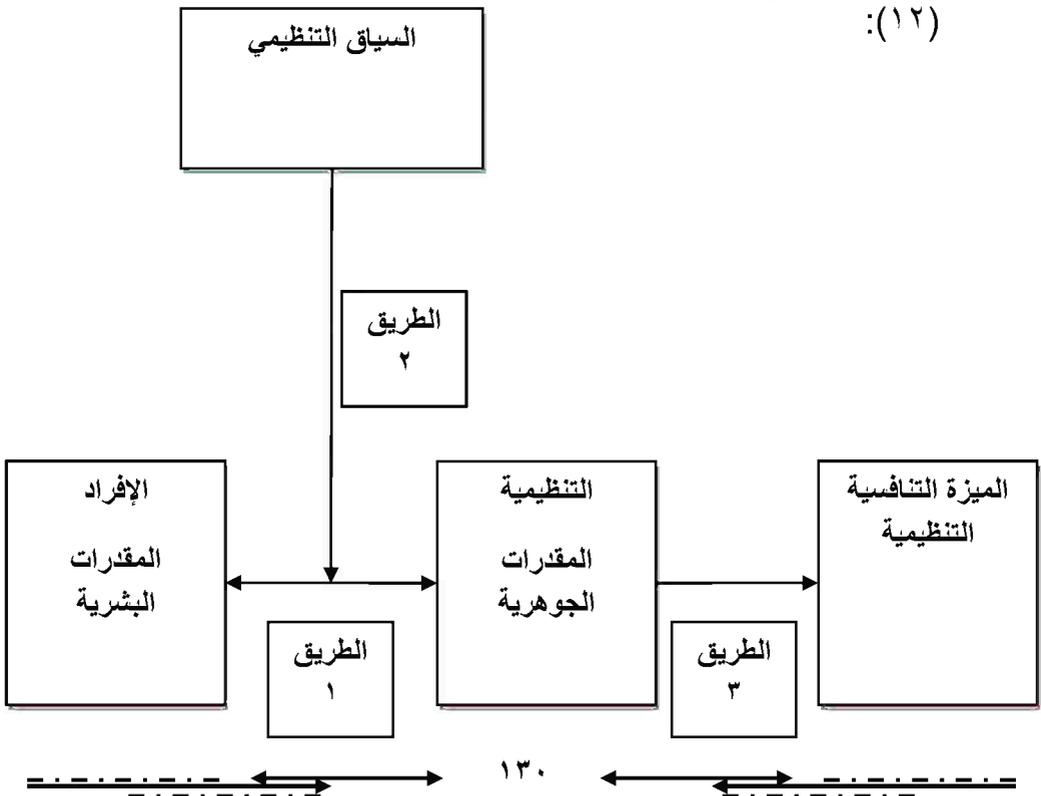
كما ان قدرة المنظمة على تكيف نشاطاتها بالشكل الذي يساعد على إشباع حاجات المستهلكين من شأنه التأثير على ميزتها التنافسية، فضلاً عن امتلاكها أفراد متميزين أعلى من المنافسين، وتطوير رأس المال الفكري، وتشجيع التعلم التنظيمي، وربط القيم التنظيمية بثقافة المنظمة والعاملين فيها، إذ يساعدها ذلك على تحقيق الأداء المتفوق. وتعد عناصر المزيج التسويقي " المنتج، والسعر، والتوزيع، والترويج"، واحدة من أهم العوامل المؤثرة في الميزة التنافسية، وذلك من خلال تقوية العلاقة بين حاجات المستهلكين من جهة، وبين منتجات وخدمات المنظمة من جهة أخرى، بالشكل الذي يساعد على زيادة ربحيتها، كما ان العلامة التجارية للمنظمة لها نتائج تنظيمية ايجابية فيما يتعلق بالميزة التنافسية، وذلك من خلال مساعد العاملين على قبول القيم السائدة داخل المنظمة، فضلاً عن مساعدة المنظمة على استقطاب العاملين المهرة والاحتفاظ بهم. ويؤيد المؤلفان فكرة ان العوامل المؤثرة في الميزة التنافسية تنقسم على داخلية وخارجية، إذ تتضمن العوامل الداخلية: " جودة رأس المال البشري، والتوجه السوقي الذي تعتمده المنظمة، والاستثمار في مجال البحث والتطوير، ونظم التصنيع، والأشراك بالمعلومات بين العاملين كافة وفي مختلف المستويات التنظيمية"، أما العوامل الخارجية فتتضمن: " شدة المنافسة في الصناعة، التغييرات في أذواق الزبائن، والتغييرات التكنولوجية، والهجرة السكانية، والسيطرة على قنوات الإمداد الأمامية والخلفية، وسياسات الحكومة"، كما يختلف تأثير هذه العوامل بحسب نوع الميزة التنافسية، فمثلا ميزة تخفيض التكلفة تتأثر بالعوامل الداخلية المتمثلة بعمليات التصنيع الواسعة واستخدام الأيدي العاملين المنخفضة الأجر، في حين ميزة التمييز تتأثر بالعوامل الخارجية بدرجة اكبر والمتمثلة بالتغييرات التكنولوجية والتغير في أذواق الزبائن.

سادسا: علاقة المقدرات الجوهرية للمورد البشري بالميزة التنافسية

تؤكد نظرية المقدرات الجوهرية المعتمدة على الموارد بان الميزة التنافسية للمنظمة تحدد بالإمكانات الخاصة بعاملها، كما ان الإبداع يعد احد أنواع المقدرات الجوهرية للمورد البشري، التي تساعد المنظمة على تعزيز ميزتها التنافسية وتزداد أهميتها نتيجة التكنولوجيا السريعة التغيير والأسواق العالمية الصاعدة، كما تساعد على تعزيز الميزة التنافسية للمنظمة من خلال عدد من البرامج اليومية المتضمنة: "تقديم المهارات الجديدة، والتحفيز، وقيادة التغيير للمنظمة، والاستثارة، وتطوير القيادة"، ومن جهة أخرى يمكن اعتبار الثقافة المتميزة المصطفة مع استراتيجية المنظمة مقرة جوهرية لتعزيز الميزة التنافسية، وان أفضل طريقة لتحقيق الأرباح والمنافسة في العالم التنافسي هي امتلاك المقدرات الجوهرية البشري ذات الأمد الطويل. كما ان المفتاح الرئيس لبناء الميزة التنافسية هو الاستثمار في تدريب وتطوير وتحسين المهارات الشخصية للعاملين، بالشكل الذي يجعلها مقدرات جوهرية، وأكد البعض الأخر على أن المنظمة تعتمد على الموارد الثقافية والمقدرات الجوهرية والموارد البشرية في تعزيز ميزتها التنافسية، وان الاستثمار في التعليم والتطوير يعد واحداً من أهم الضروريات لتعزيز الميزة التنافسية، وذلك لما لها من تأثير كبير على تطوير المقدرات القيادية للمنظمة، وقد وضحت عدد من الدراسات بان العوامل الفردية مثل: " حقوق الملكية العقلية، وإسرار التجارة، وثقافة المنظمة، وسمعتها"، كلها تمثل مقدرات جوهرية من الممكن ان تقود الى تعزيز الميزة التنافسية، كما استنتج بان الموارد البشرية تعمل على تزويد المنظمة بالمقدرات الجوهرية التي ستشكل ميزة تنافسية ثابتة. ويرى عدد من الباحثين ان المقدرات الجوهرية المتمثلة بالمهارات والتعلم الجماعي للموارد البشرية تساعد المنظمة على تعزيز ميزتها التنافسية من خلال استغلال الفرص المتغيرة التي تواجهها، وتم التأكيد على ان المقدرات التي تعتمدها المنظمة في تحقيق الميزة التنافسية قد تكون " أما تنظيمية، أو بشرية، أو طبيعية"، وتمثل البشرية أهمها، لأنها تساعد على خلق الفائدة من خلال موارد لا يمكن نسخها بسهولة من قبل المنافسين، وقد بين بان إحدى المزايا التنافسية التي تتمتع بها شركة مايكروسوفت تتجلى في جودة أفرادها، إذ ركزت الشركة بشدة على القضايا المتعلقة بالمقدرات المعرفية الخاصة بأفرادها. وتعد المقدرات الجوهرية البشرية القاعدة الرئيسة التي تعتمدها المنظمة للمنافسة في السوق وذلك من خلال: "السلامة، والإبداع، والأداء، والكفاءة"، وكذلك من خلال المهارات والقدرات المكتسبة من قبل الموارد البشرية، وتوجد علاقة بين المقدرات الجوهرية للمورد البشري وزيادة ربحية المنظمة من خلال تعزيز الميزة التنافسية، وان العلاقة بين العاملين والقيادة يمكن ان تسهم في تحقيق المقدرات الجوهرية

للمنظمة ومن ثم تعزيز الميزة التنافسية الخاصة بها، أي ان الاسهامات الذسببية التي يقدمها العاملون للمنظمة تساعد على تمييز مقدراتهم الجوهرية، ومن ثم يمكن تحديد العاملين الأكثر فاعلية لتعزيز الميزة التنافسية من الآخرين، كما ان المقدرات الجوهرية البشرية التي استخدمتها المنظمة في الماضي لكسب الميزة التنافسية من الممكن ان تستمر لمدة طويلة اذا ما قامت بتحديثها وتطويرها بشكل مستمر. ويؤكد على أن المنظمة لكي تكون قادرة على بناء الميزة التنافسية والحفاظ عليها فأذها تحتاج الى مقدرات جوهرية تتجلى في الموارد البشرية التي تمتلكها، اي ان امتلاك المنظمة للموارد البشرية غير كافية لبناء وتعزيز الميزة التنافسية، وإنما من الضروري القيام بتحويل هذه الموارد إلى مقدرات جوهرية، أذن مقدرات العاملين تعد مزايا تنافسية حاسمة، وبالاتجاه نفسه يمكن القول ان الميزة التنافسية تتجلى في مقدرات العاملين في المنظمة، أي التنافس على أساس رأس المال البشري بدلا من الموارد الملموسة، كما ان الإستراتيجية التنافسية التي تعتمدها المنظمات في البلدان المضيفة تؤكد أهمية المقدرات الجوهرية البشرية في تعزيز الميزة التنافسية من خلال الأداء المتفوق، وان المقدرات الجوهرية البشرية المفتاح الرئيس لبناء وتعزيز الميزة التنافسية الخاصة بالمنظمة، ويمكن توضيح العلاقة بين المقدرات الجوهرية البشرية والتنظيمية مع الميزة التنافسية من خلال الشكل

(١٢):



شكل (١٢) اطار توضيحي للعلاقات بين المقدرات البشرية والمقدرات الجوهرية والميزة التنافسية

اذ يتبين من الشكل السابق ان المقدرات الجوهرية للمورد البشري تتفاعل مع المقدرات الجوهرية التنظيمية ضمن السياق التنظيمي للمنظمة لتساعدها على تحقيق الميزة التنافسية الخاصة بها. وتمثل ادارة الموارد البشرية مقدره جوهرية للمنظمة، وتؤثر في المقدرات الفردية في مختلف المستويات التنظيمية ومن ثم سينعكس ذلك على ميزتها التنافسية، وهي تمثل العمود الفقري لأية منظمة، إذ تمكن المنظمة من تحسين مقدراتها الجوهرية من خلال جمع واشتراك المعلومات بين الأفراد العاملين فيها، بالشكل الذي يساعد على تطوير المعرفة الخاصة بها، وبالتالي تحقيق ميزة تنافسية من خلال نقل المعرفة الفردية الخاصة الى المعرفة الجماعية عامة، والعكس بالعكس، وعليه تمثل المقدرات الجوهرية للمورد البشري المفاتيح التنظيمي الرئيس الذي يمكن ان يستخدم في تعزيز الميزة التنافسية. ويستنتج ما سبق ان المقدرات الجوهرية للمورد البشري تعد إحدى المقدرات الأساسية التي تعتمدها المنظمة في بناء ميزتها التنافسية وتعزيزها بشكل مستمر، وذلك للخصائص النادرة التي تتمتع بها، وإمكانية تحديثها وتعديلها لتواكب التطورات كافة التي يشهدها العالم، بالشكل الذي يجنب المنظمة التراجع أو التراجع بالمقارنة مع المنافسين لها.

ملخص الفصل

تشكل الميزة التنافسية مجموعة الخصائص النادرة التي تتمتع بها المنظمة دون غيرها من المنظمات الأخرى، والناجئة عن قدرتها على إدارة موارءها البشرية ومقدراتهم الجوهرية بكفاءة عالية، وبالشكل الذي يساعد على تعزيز مزاياها التنافسية واستمرارها لأطول مدة ممكنة، وتتجلى أهميتها كونها تساعد على زيادة مرونة المنظمة للتكيف مع التغييرات البيئية والتكنولوجيا، بالشكل الذي يمكنها من البقاء والاستمرار في العمل، كما أنها تؤثر في الأداء العام للمنظمة من خلال تحسين أداء العاملين فيها، وكذلك معدل الإرباح التي تحصل عليها، وتشكل السلاح الأساسي لمواجهة تحديات السوق والمنظمات المناظرة، وتم تحديد أهم خاصيتين للميزة التنافسية بـ "غير قابلة للتقليد، وغير قابلة للاستبدال"، ويجب أن تكون "حاسمة: أي تمنح الأسبقية والتفوق على المنافسين، وممكن الدفاع عنها ولا سيما من تقليد المنافسين، ومستمرة: أي إمكانية استمرارها خلال الزمن"، وتقسيم موارءها الى المصادر الجوهرية: تتجلى في المهارات والمعارف والمقدرات الجوهرية والخبرات والتجارب التي تمتلكها الموارء البشرية، والتي تسمى "رأس المال البشري" أو "جودة الموارء البشرية"، وتكون هذه المصادر صعبة التقليد من قبل المنافسين، وذات أمد طويل. والمصادر غير الجوهرية: وتتضمن الأتي: "الإجراءات التنظيمية والقانونية، والموارء المالية التي تمتلكها المنظمة وكيفية إدارتها، والتكنولوجيا السائدة في المنظمة، والعمليات الإنتاجية المعتمدة في إنتاج وتطوير المنتجات والخدمات، والأنشطة التسويقية التي تعتمدها المنظمة في تسويق منتجاتها. وهناك عدة أنواع من الميزة التنافسية.

اسئلة الفصل

- س١: وضع اهم المراحل التاريخية التي مرت بها الميزة التنافسية خلال مراحل تطورها التاريخية.
- س٢: ناقش مفهوم الميزة التنافسية مركزاً على اهميتها في المنظمات المعاصرة.
- س٣: تتمتع الميزة التنافسية التي تتمتع بها المنظمات بعدد من الخصائص، ناقشها وبشكل مختصر.
- س٤: ناقش اهم مصادر بناء الميزة التنافسية في المنظمات وسبل تعزيزها.
- س٥: عدد اهم انواع الميزة التنافسية، والعوامل المؤثرة عليها.
- س٦: ناقش طبيعة العلاقة بين المقدرات الجوهرية للمورد البشري والميزة التنافسية.

ملاحظة: عزز اجابتك بالاشكال المناسبة اينما تجد ضرورة لذلك.

المصادر والمراجع

أولاً: المصادر العربية

أ: الكتب

١. بني حمدان، خالد محمد وادريس، وائل محمد (٢٠٠٩) الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي: منهج معاصر، الطبعة العربية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان.
٢. البياتي، محمود والقاضي، دلال (٢٠١٠) البحث العلمي وأساليبه باستخدام البرنامج SPSS، الطبعة الثانية، بغداد.
٣. البيلاوي، حسن حسين و حسين، سلامة عبد العظيم (٢٠٠٧) ادارة المعرفة في التعليم، الطبعة الاولى، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية.
٤. جلاب، احسان دهش (٢٠١١) ادارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير، الطبعة الاولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
٥. حسن، راوية (١٩٩٩) السلوك في المنظمات، الطبعة الاولى، الدار الجامعية الاسكندرية للنشر والتوزيع.
٦. حسن، راوية (٢٠٠١) السلوك في المنظمات، الطبعة الثانية، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الاسكندرية.
٧. داغر، منقذ محمد و صالح، عادل حر حوش (٢٠٠٠) نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي، دار الكتب للطباعة، بغداد.
٨. زايد، عادل محمد (٢٠٠٣) ادارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية، كلية التجارة، جامعة القاهرة، الانترنت.
٩. السكارنه، بلال خلف (٢٠١١) الابداع الاداري، الطبعة الاولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
١٠. الشماع، خليل محمد حسن (١٩٩٩) مبادئ الادارة مع التركيز على ادارة الاعمال، دار الكتب للطباعة والنشر، الموصل.
١١. العجمي، محمد حسين (٢٠١٠) الاتجاهات الحديثة في القيادة الادارية والتنمية البشرية، الطبعة الثانية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
١٢. العنزي، سعد علي و راضي، جواد محسن (٢٠١١) التحالفات الاستراتيجية في منظمات الاعمال: مفاهيم - مداخل - تطبيقات، الطبعة الاولى، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان.

١٣. القريوتي، محمد قاسم (٢٠٠٩) السلوك التنظيمي دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في منظمات الاعمال، الطبعة الخامسة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
١٤. الكبيسي، عامر (٢٠٠٥) ادارة المعرفة وتطوير المنظمات، الطبعة الاولى، دار المكتبة الجامعية الحديثة.
١٥. كلادة، ظاهر (٢٠١٢) الاتجاهات الحديثة في القيادة الادارية، الطبعة الاولى، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان.

ب: الكتب المعربة

١٦. بينيس، وارن (١٩٩٦) القيادة الإدارية: آراء مجموعة من كبار المدراء التنفيذيين، ترجمة هشام عبد الله، الطبعة الاولى، دار البشير للنشر والتوزيع، عمان.
١٧. جرينبرج، جيرالد و بارون، روبرت (٢٠٠٩) ادارة السلوك في المنظمات، تعريب رفاعي محمد رفاعي و اسماعيل على بسيوني، دار لمريخ للنشر والتوزيع، الرياض.
١٨. ديسلر، جاري (٢٠٠٩) ادارة الموارد البشرية، تعريب، محمد سيد احمد و عبد المحسن عبد المحسن، دار المريخ للنشر والتوزيع، الرياض.

ج: الرسائل والاطاريح

١٩. أحمد، زياد طارق خليل (٢٠٠٧) الأنماط السلوكية للمدراء وأثرها في معايير قياس أداء العاملين: دراسة استطلاعية، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، بحث غير منشور.
٢٠. آل سعود، منصور بن ماجد بن سعود بن عبد العزيز (٢٠٠١) الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالسلوك القيادي، رسالة ماجستير، اكااديمية نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض.
٢١. البوتاني، سميرة ياقو قاووز (٢٠٠٧) استراتيجية اصلاح وتطوير ادارة الموارد البشرية في القطاع الصحي العام، بحث دبلوم عالي في ادارة المستشفيات، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، غير منشور.
٢٢. بورنان، ابراهيم و بوخلخال، يوسف (٢٠١١) راس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية في منظمات الاعمال، ملتقى دولي حول: راس المال الفكري في منظمات الاعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، جامعة الشلف.

٢٣. التاك، اسيل زهير رشيد أمين (٢٠٠٦) دور الإدارة الذاتية في تعزيز الإبداع لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، بحث غير منشور.
٢٤. التميمي، محمد ياسين ر حيم طه (٢٠٠٧) العلاقة بين الخيارات الاستراتيجية والقيادة التحويلية وتأثيرهما في النجاح التنظيمي: دراسة استطلاعية مقارنة لآراء عينة من مدراء إدارة مصرفي الرافدين والرشيد، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، بحث غير منشور.
٢٥. الجادر، لمى طارق محمد (٢٠٠٦) بناء المدونات الأخلاقية في المنظمات الصحية العراقية دراسة تحليلية، بحث دبلوم عالي، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، بحث غير منشور.
٢٦. الحربي، عواض بن محمد عويض (٢٠٠٣) العلاقة بين مفهوم الذات والسلوك العدواني لدى الطلاب الصم: دراسة مقارنة بين معهد وبرنامجي الامل بالمرحلة المتوسطة بالرياض، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف العربية للعلوم الامنية.
٢٧. حدة، متلف (٢٠٠٨) علاوة المردودية كحافز لتحسين اداء الافراد: دراسة ميدانية بملبنة الاوراس / باتنة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة العقيد الجاح لخضر - باتنة.
٢٨. الحمامي، سناء محمد رشاد داود (٢٠٠٦) أساليب إدارة الصراع وأثرها في أداء العاملين: دراسة ميدانية في وزارة العلوم والتكنولوجيا، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، بحث غير منشور.
٢٩. الحيدر، براق طالب عبد الجبار (٢٠٠٧) اثر تصميم الوظيفة في فاعلية فرق العمل، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، بحث غير منشور.
٣٠. الخالدي، خليل ابراهيم عيسى (٢٠٠٥) اثر المناخ التنظيمي في عملية الإبداع: دراسة ميدانية في عينة من المنظمات الإنتاجية في محافظة البصرة، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة، بحث غير منشور.
٣١. الخشاب، حسان ثابت جاسم محمد (٢٠٠٥) أثر بعض إجراءات التسويق الداخلي في أداء العاملين: دراسة ميدانية في عينة من المصارف التجارية في محافظة نينوى، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، بحث غير منشور.
٣٢. خيوكة، بيان حسن توفيق (٢٠٠٦) استخدام الانموذج الفكري لتحسين وتطوير اداء العاملين في المنظمات الصحية العراقية: دراسة تطبيقية في دائرة صحة

بغداد / الرصافة، بحث دبلوم عالي، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، بحث غير منشور.

٣٣. الراوي، صفوان ياسين حسن (٢٠٠٥) عوامل البيئة الداخلية وبيئة المهمة وتأثيرها في الإبداع التقني: دراسة استطلاعية لأراء المدراء في عينة من الشركات الصناعية / نينوى، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، بحث غير منشور.

٣٤. الربيعي، أميرة عاصي عبد علي (٢٠٠٨) العلاقة بين الجودة والأخلاقيات ومعايير الأداء وأثرها في جودة الأداء: دراسة تطبيقية، بحث دبلوم عالي، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، بحث غير منشور.

٣٥. رحيم، هيفاء عبد الكريم (٢٠١١) التعلم المنظمي ودوره في بناء الكفايات التنظيمية: دراسة ميدانية في مركز وزارة النفط، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، بحث غير منشور.

٣٦. الزبيدي، بلال كامل عودة (٢٠١٢) تأثير الذكاء الشعوري والقيادة التحويلية في الأداء المنظمي: دراسة استطلاعية على عينة من المدراء في مصرف الرافدين ببغداد، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد ن جامعة بغداد، بحث غير منشور.

٣٧. زهية، عزيون (٢٠٠٧) التحفيز واثره على الرضا الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة - وحدة نوميديا بقسنطينة، رسالة ماجستير، جامعة ٢٠ اوت ١٩٥٥ -سكيدة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير.

٣٨. الزوبعي، محمد فائز حسن مهدي (٢٠١٠) دور الاستراتيجيات المصرفية في بناء المقدرات الجوهرية للمصارف، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، بحث غير منشور.

٣٩. الدليمي، إحسان علاوي حسين (٢٠٠٦) تحليل علاقة ثقافة المعلومات بفاعلية إدارة الموارد البشرية وأثرها في بناء الكفايات الجوهرية، اطروحة دكتوراه، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، بحث غير منشور.

٤٠. الدليمي، عراك عبود عمير (٢٠٠٩) تأثير مقدرات الإبداع الاستراتيجي ورأس المال الاجتماعي في بناء الميزة التنافسية المستدامة دراسة تحليلية في عينة من المصارف العراقية الخاصة، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، بحث غير منشور.

٤١. الدوري، ياسمين خضير عباس (٢٠١٠) دور تمكين العاملين في الأداء المنظمي في إطار عناصر إدارة الجودة الشاملة، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد -جامعة بغداد، غير منشورة.

٤٢. الدهلكي، علي كمال محمد جواد (٢٠٠٩) تأثير الإستراتيجيات الداعمة لتخطيط وتطوير المنتجات الجديدة في رفع الكفاءة الإنتاجية وتعزيز الميزة التنافسية دراسة استطلاعية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية (بغداد/الوزيرية) والشركة العامة للصناعات الجلدية (بغداد)، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، بحث غير منشور.
٤٣. سعد، خالد سلمان (٢٠١٠) دور عملية الرصد البيئي في اتخاذ القرارات الاستراتيجية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من مدراء ديوان وزارة الصناعة والمعادن، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، بحث غير منشور.
٤٤. شريف، جلال سعد الملوك عبد الرحمن (٢٠٠٢) أثر استراتيجية التمكين في تعزيز الإبداع المنظمي: دراسة تحليلية في جامعة الموصل، اطروحة دكتوراه، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، بحث غير منشور.
٤٥. الشخيلي، مهند محمد ياسين (٢٠٠٩) دور المعرفة الضمنية واستراتيجيات إدارة المعرفة في بناء المقدرات الجوهرية دراسة ميدانية في ديوان الرقابة المالية، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، بحث غير منشورة.
٤٦. الصاحب، إيثار عصام عبد (٢٠٠٩) أنشطة ومستلزمات نظم المعلومات الإدارية وأثرها في مراحل عملية اتخاذ القرارات الإدارية: دراسة تطبيقية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، بحث غير منشور.
٤٧. صالح، سميرة (٢٠٠٨) اسلوب القيادة الادارية واثره على الفعالية الانتاجية للمرووسين: دراسة حالة مؤسسة سوناطراك (المديرية الجهوية بجاية)، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر – باتنة.
٤٨. صفر، سهام سالم (٢٠٠٨) اثر كلف الجودة في الميزة التنافسية دراسة استطلاعية في الشركة العامة لصناعة البطاريات، بحث دبلوم عالي، الكلية التقنية الادارية، بحث غير منشور.
٤٩. الطائي، ابراهيم خليل ابراهيم (٢٠٠٤) الذكاء الشعوري وعلاقته ببعض متغيرات القيادة الإدارية: دراسة تحليلية، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، بحث غير منشور.
٥٠. الطائي، يسرى غازي حسن (٢٠٠٧) دور نظم المعلومات الإدارية في إدارة أداء العاملين: دراسة في عينة من المنظمات الصناعية في مدينة الموصل، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، بحث غير منشور.

٥١. العاني، أريج سعيد خليل (٢٠٠٨) تقييم دور ثقافة المنظمة ونجاح ادارة المعرفة في تطوير الميزة التنافسية المستدامة، اطروحة دكتوراه، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، بحث غير منشور.
٥٢. العاني، علي فائق جميل (٢٠٠٤) دور ادارة المعرفة في تحقيق الميزة التنافسية، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، بحث غير منشور.
٥٣. عبد الرؤوف، حجاج (٢٠٠٧) الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية: مصادرها ودور الابداع التكنولوجي في تنميتها: دراسة ميدانية في شركة روائح الورود لصناعة العطور بالوادي، رسالة ماجستير، كلية التسيير والعلوم الاقتصادية، جامعة ٢٠ اوت ٥٥ بسكيكدة.
٥٤. عسكر، سامي شاهر (٢٠٠٧) أثر تدريب الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية دراسة لآراء عينة من المتدربين في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية / نينوى، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الموصل، بحث غير منشور.
٥٥. عليوي، وسام داود (٢٠١١) دور تقانة المعلومات في تطوير المقدرات الجوهريّة: دراسة استطلاعية في عينة من شركات القطاع النسيجي في بغداد، رسالة ماجستير، الكلية التقنية الادارية، هيئة التعليم التقني، غير منشورة.
٥٦. فاضل، رائد سلمان (٢٠٠٧) العقل الاستراتيجي للقيادات الإدارية وأثره في إدارة الإبداع: دراسة تطبيقية في عينة من كليات الجامعة المستنصرية، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، بحث غير منشور.
٥٧. الفضل، سما سعد خير الله حسين (٢٠٠٦) أثر المناخ الأخلاقي في نوعية حياة العمل والرضا الوظيفي في عينة من المستشفيات العراقية، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، بحث غير منشور.
٥٨. لحول، سامية (٢٠٠٨) التسويق والمزايا التنافسية: دراسة حالة " مجمع صيدال لصناعة الدواء في الجزائر "، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر - باتنة.
٥٩. كباي، كلثوم (٢٠٠٨) التنافسية واشكالية الاندماج في الاقتصاد العالمي: دراسة حالة " الجزائر و المغرب وتونس "، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر - باتنة.
٦٠. المالك، عبدالرضا ناصر محسن (٢٠٠٩) إبعاد إستراتيجية المسؤولية الاجتماعية الشاملة ودورها في الأداء الاستراتيجي لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة دراسة حالة في الشركة العامة لصناعة الأسمدة الجنوبية في البصرة، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد - جامعة بغداد، بحث غير منشور.

٦١. المالكي، مصطفى صباح حليحل (٢٠١١) أثر عوامل النجاح الحرجة في دعم مقدرات الإبداع الإستراتيجي: دراسة وصفية تحليلية في وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، بحث غير منشور.
٦٢. محبوبة، بان عبد الرسول محمد (٢٠٠٧) متطلبات تطبيق نظام الايصاء الواسع لتحقيق الميزة التنافسية: دراسة حالة في مصنع نسيج الديوانية، رسالة ماجستير، الكلية التقنية الادارية، بحث غير منشور.
٦٣. محمد، خميس ناصر (٢٠٠٦) أثر ادارة المعرفة في الإبداع والتنافسية دراسة تشخيصية مقارنة في الشركة العامة للصناعات الجلدية والمركز الوطني للاستشارات والتطوير الإداري، اطروحة دكتوراه، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، بحث غير منشور.
٦٤. محمد، بشرى عباس (٢٠٠٧) عملية التعلم المنظمي واثرها في الابداع المنظمي: دراسة استطلاعية في كليات الصيدلة ببغداد، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، بحث غير منشور.
٦٥. المحنّة، رياض عبد الواحد موسى (٢٠١٢) إدارة الأداء واثرها في الفاعلية التنظيمية: دراسة ميدانية في مستشفى الحسين (ع) التعليمي - دائرة صحة كربلاء، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، بحث غير منشور.
٦٦. المسعودي، محمد اصبح بكال (٢٠٠٧) العلاقة بين مقدرات الإبداع الاستراتيجي وسلوكيات القيادة التحويلية واثرها في الميزة التنافسية المستدامة، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، بحث غير منشور.
٦٧. مشرف، ميسون محمد عبد القادر (٢٠٠٩) التفكير الاخلاقي وعلاقته بالمسئولية الاجتماعية وبعض المتغيرات لدى طلبة الجامعة الاسلامية بغزة، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الاسلامية - غزة.
٦٨. المعاضدي، محمد عصام أحمد (٢٠٠٥) أثر أخلاقيات العمل في تعزيز إدارة المعرفة: دراسة لأراء عينة من تدريسيي جامعة الموصل، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الموصل، بحث غير المنشور.
٦٩. المعموري، امال غالب راشد (٢٠٠٢) فاعلية تقويم اداء الموارد البشرية وتأثيرها في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة: دراسة تطبيقية في شركة صناعات الاصباغ الحديثة ببغداد/ الزعفرانية، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، بحث غير منشور.
٧٠. نايف، أسعد كاظم (٢٠٠٧) العلاقة بين ادارة المعرفة والمقدرة الجوهرية واثرها على الاداء الاستراتيجي " دراسة استطلاعية تحليلية مقرنة لعينة من شركات

- وزارة الصناعة في مدينة بغداد، اطروحة دكتوراه، كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، بحث غير منشور.
٧١. هجيرة، شيقارة (٢٠٠٥) الاستراتيجية التنافسية ودورها في اداء المؤسسة: دراسة حالة "المؤسسة الوطنية للمواد الداسمة"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر.
٧٢. وليد، علاء فرج (٢٠٠٩) علاقة تقانة المعلومات بأعادة هندسة الاعمال وأثرهما في الاداء المتميز: دراسة حالة في شركة بغداد للمشروبات الغازية/المساهمة المختلطة، رسالة ماجستير، الكلية التقنية الادارية / بغداد، هيئة التعليم التقني، بحث غير منشور.
٧٣. يوسف، بسام عبد الرحمن (٢٠٠٥) اثر تقنية المعلومات ورأس المال الفكري في تحقيق الأداء المتميز: دراسة استطلاعية في عينة من كليات جامعة الموصل، اطروحة دكتوراه، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الموصل، بحث غير منشور.
٧٤. يونس، عبد الله جار الله (٢٠٠٦) عناصر التفكير الإبداعي ودورها في تحديد الخيار الاستراتيجي دراسة في مجموعة مختارة من المنظمات الصناعية العامة / نينوى، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الموصل، بحث غير منشور.

د: المقالات والدوريات

١٧٥. مال، دمو رزوقي وعلي، زيان بروج (٢٠١١) راس المال الفكري كميزة تنافسية للمؤسسة الفندقية، الملتقى الدولي حول: راس المال الفكري في منظمات الاعمال العربية في ظل الاقتصادية الحديثة، جامعة حسيبة بن بو علي - الشلف، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، ص ١٩-١.
٧٦. بو شعور، حريري و فلاق، صليحة (٢٠١١) راس المال الفكري ودوره في دعم الميزة التنافسية، الملتقى الدولي الخامس حول: راس المال الفكري في منظمات الاعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة.
٧٧. ثجيل، علي محمد و طبايبي، سليمة (٢٠٠٧) دور التسيير للراس المال الفكري في دعم تنافسية مستدامة للمؤسسة في ظل اقتصاد المعرفة - دراسة حالة الشركة الجزائرية للتأمين، بحث منشور على الانترنت.
٧٨. الحياي، احمد مؤيد عطية (٢٠٠٦) الأثر التتابعي لخصائص ونجاح نظام المعلومات الإدارية في تحقيق الميزة التنافسية ((دراسة استطلاعية في عينة من المصارف الحكومية والأهلية في محافظة نينوى))، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الموصل، بحث غير منشور.

٧٩. داودي، الطيب ومحبوب، مراد (٢٠٠٧) تعزيز تنافسية المؤسسة من خلال تحقيق النجاح الإستراتيجي، مجلة العلوم الإنسانية - جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الثاني عشر، ص ٣٧-٥٤.
٨٠. دلال، عظيمي (٢٠١٠) مداخل تحقيق المزايا التنافدية لمنظمات الأعمال في ظل محيط حركي، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد ١٠: ص ١٩٧ - ٢١٤.
٨١. الدوري، زكريا مطلق و بو سالم، ابوبكر احمد (٢٠١١) راس المال الفكري كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة "دراسة ميدانية على شركة الاتصالات الجزائرية"، جامعة الشلف، الملتقى الدولي حول: راس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة.
٨٢. الشريف، بقة (٢٠٠٩) تاهيل وظيفة الموارد البشرية في ظل متغيرات العولمة حالة المنظمات الاقتصادية العمومية والخاصة الجزائرية، المؤتمر الدولي للتنمية الادارية نحو اداء متمز في القطاع الحكومي، معهد الادارة العامة، المملكة العربية السعودية، ص ١-٢٥.
٨٣. صالح، رضا ابراهيم (٢٠٠٩) راس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات، بحث مقدم الى المؤتمر الدولي للتنمية الادارية: نحو اداء متميز في القطاع الحكومي - معهد الادارة العامة بالرياض.
٨٤. الصلحاوي، سمير (٢٠٠٨) الحوادث المهدية واثارها على تنافسية المؤسسة: دراسة حالة مؤسسة سونلغاز، وحدة بسكرة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر - باتنة.
٨٥. الطائي، علي حسون (٢٠٠٧) تشخيص الكفايات الجوهرية في المنظمات الحكومية، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، جامعة بغداد، كلية الادارة والاقتصاد، المجلد ١٣، العدد ٤٥، ص ١١٢-١٣٤.
٨٦. عبد الحميد، زعباط (٢٠٠٤) دور الموارد البشرية في تحسين القدرة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة.
٨٧. عوالي، حنان بن (٢٠٠٦) متطلبات فعالية التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية لخلق الميزة التنافسية، الملتقى الدولي الرابع حول: المنافسة والاستراتيجيات التنافسية للمؤسسات الصناعية خارج قطاع المحروقات في الدول العربية.
٨٨. الفتح، علاوي عبد (٢٠٠٥) التطوير التنظيمي و الاستثمار في الكفاءات ودورهما في احداث التغيير الايجابي للمؤسسات، allaouimsila@yahoo.fr

٨٩. الكبيسي، صلاح الدين عواد كريم و الشبخلي، مهند محمد ياسين (٢٠١١) دور استراتيجيات ادارة المعرفة في بناء المقدرات الجوهرية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من مديري ديوان الرقابة المالية في العراق، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، المجلد ١٧، العدد، ٦٢.
٩٠. كرامبرج و مينزس (٢٠٠٦) صناعة القرارات الاخلاقية من قبل مدراء الموارد البشرية.
٩١. مخلوقي، عبد السلام و برباوي، كمال (٢٠٠٣) دور نظم الاتصالات الادارية في عملية اتخاذ القرارات داخل المؤسسة، ma_abdessalem@yahoo.fr.

ثانيا: المصادر الأجنبية

A: books

92. Beard well , Lan & Holden , Len (2001) Human resource management , 3 Edition , Beardwell & Holden Companies , Great Britain.
93. Daft , Richard & Noe , Raymond A. (2001) Organizational Behavior Harcourt college publishers.USA.
94. Daft Richard (2003) Management , 6 edition , South- western, Thomson, USA.
95. Daft , Richard.L (2004) organization theory and design , 8 Edition , Thomson south-western.
96. Dess , Gregory.G & Lumpkin , G.T& Laylor (2005) Strategic management:Creating , competitive , advantages , 2 edition , Mcgraw-Hill , Irwin.
97. George , Jennifer.M & Jones , Gareth.R (1996) understanding and Managing Organizational Behavior , Addison-Wesley publishing company.
98. Heizer , jay & Render , Barry (2011) operations management , tenth edition , pearson , new York.
99. Robbins , Stephen.p (2003) Organizational Behavior , 10 edition , Pearson Education International.
100. Nath , Indranil(2004) The Internal Environment: Resources, Capabilities, and Core Competencies , Copyright © 2004 South-Western. All rights reserved.
101. Porter , Michael.E (1995) the competitive advantage of the inner city, Harvard Business Review , Reprint 95310.
102. Wheelen , Thomas.L& Hunger , David.J (2010) Concepts in strategic management and Business policy Achieving Sustainability , 12Edition , Pearson ,New Jersey.

103. Wright, P. & Kroll, J. & Parnel J.A. (1998) Strategic Management Concepts Prentice Hall, New Jersey.

B: researches

104. Chuai, Xin (2008) Is talent management just 'old wine in new bottles'? -----the case of Multinational Corporations in Beijing, A thesis submitted in partial fulfilment of the requirements of the University of Teesside for the degree of Doctor of Philosophy.

105. Florida, Sarasota (2004) The Argument for a Corporate talent management Strategy, In Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree of Master of Science in Executive Business Administration, Kennedy-Western University.

106. Foster, Steve (2009) Making Sense of e-HRM: Technological Frames, Value Creation and Competitive Advantage, Submitted to the University of Hertfordshire in partial fulfillment of the requirements of the degree of Doctor of Business Administration.

107. Khan, Imtiaz(2004) The Determination of Core Competencies of Sappi Forest Product Division as a basis of Establishing Future Development, Submitted in partial fulfilment of the requirement for the degree of Masters in Business Administration, Business Studies Unit, Durban Institute of Technology in the Faculty of Commerce.

108. Preez, Ian Justus Du (2001) Determining the use of human capital to achieve a competitive advantage in the national ports Authority of south Africa, Submitted in partial fulfillment of the requirements for the Master's Degree in Business Administration MBA Unit, in the Faculty of Business Administration at the Port Elizabeth Technikon.

109. Snyman, Pamela B. (2007) Sustainable competitive advantage through organizational leadership and learning in a service environment: a resource-based, Thesis submitted in partial fulfilment of the requirements for the degree of Master of Philosophy at the University of Stellenbosch.

110. Taylor, Marcia Hill (2002). A Test of the Co-Alignment Principle In Independent Hotels: A Case Study, Dissertation submitted to the Faculty of Virginia Polytechnic Institute and State University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in In Hospitality and Tourism Management.

111. White, Christine (2003) an investigation into the core competencies of an ideal call centre agent, submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree master of arts (research psychology) in the faculty of humanities university of Pretoria.

C: Articles

112. Ahmad , Sohel & Schroeder , Roger G. (2003) The impact of human resource management practices on operational performance: recognizing country and industry differences , Journal of Operations Management , Vol 21 , pp19-43.
113. Al-Rfou , Ahmad & Trawneh , Khalaf (2009) Achieve Competitive Advantage through Job Motivation , Journal Soc Sci, Vol 20, No(2) , pp 105-107.
114. Andermann, Anne & Ginsburg , Liane & Norton , Peter & Arora , Narendra & Bates, David & Wu, Albert & Larizgoitia , Itziar (2012) Core competencies for patient safety research: a cornerstone for global capacity strengthening , Journals unlocked scheme, Vol 4 ,pp96-102 , <http://qualitysafety.bmj>.
115. Argote , Linda & Ingram , Paul (2000) Knowledge Transfer: A Basis for Competitive Advantage in Firms , Journal Organizational Behavior and Human Decision Processes Vol. 82, No. 1, pp. 150–169.
116. Andreu , Rafael & Baiget , Joan & Canals , Agusti (2008) Firm-Specific Knowledge and Competitive Advantage: Evidence and KM Practices ,journal Knowledge and Process Management Volume 15 Number 2 ,pp 97-106, (www.interscience.wiley.com).
117. Bakar , Ahmad Bakeri Abu (2004) IT competencies in academic libraries: the Malaysian , Journal Library Review Vol. 54 No. 4, pp. 267-277.
118. Bartlett , Christopher A. & Ghoshal , Sumantra (2002) Building Competitive Advantage Through People , Journal MIT SLOAN MANAGEMENT REVIEW, VOL.43 NO.2 , pp34-41.
119. Beheshtifar, Malikeh (2011) Role of Career Competencies in Organizations , European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences ,Vol 42 ,pp06-12 , <http://www.eurojournals.com/EJEFAS.htm>.
120. Boxall , Peter (2003) HR strategy and competitive advantage in the service sector, Human Resource Management Journal, Vol 13 No 3, , pp5-20
121. Calhoun, Judith G. & Davidson, Pamela L. & Sinioris, Marie E. & Vincent, Eric T. (2002) Toward an Understanding of Competency Identification and Assessment in Health Care Management , Journal Quality Management in Health Care,, 11(1), 14–38.
122. Cao , Lanlan & Dupuis , Marc (2010) Strategy and Sustainable Competitive Advantage of International Retailers in China , Journal of Asia-Pacific Business , Vol 11:,pp 06-27, <http://www.informaworld.com/smpp/title~content=t792303965>.

123. Carmeli , Abraham & Cohen , Aaron (2001) Organizational Reputation as a Source of Sustainable Competitive Advantage and Above-Normal Performance: An Empirical Test among Local Authorities in Israel , Public Administration & Management: An Interactive Journal Vol 6, No 4, pp 122-165.
124. Česnyienė , Rima (2008) Globalization and human resources management, Journal Ekonomika , Vol 82 ,pp41-56.
125. Chan , Donna C.(2006) Core competencies and performance management in Canadian public libraries , Journal Library Management Vol. 27 No. 3, pp. 144-153.
126. Chen , Hai Ming & Chang , Wen Yen (2011) Core competence: What “core” you mean? - From a strategic human resource management perspective , African Journal of Business Management Vol. 5(14) , pp5738-5745 , Available online at <http://www.academicjournals.org/AJBM>.
127. Ciobanu , George (2008) Competitive Advantage and Romanian Trade , Journal International Conference on Applied Economics – ICOAE , Vol 10: No12 , pp 213-216.
128. Collins, Christopher J. & Clark , Kevin D. (2003) Strategic human resource practices , top management team social networks , and firm performance: the role of human resource practices in creating organizational competitive Advantage, Academy of Management Journal Vol. 46, No. 6, pp 740-751.
129. Divandri , Ali & Yousefi , Homayoun (2011) Balanced Scorecard: A Tool for Measuring Competitive Advantage of Ports with Focus on Container Terminals , International Journal of Trade, Economics and Finance, Vol. 2, No. 6 ,pp472-477.
130. Duggan , Brian & Horton , David (2004) Strategic Recruitment and Retention: Competitive Advantage and Return on Investment , journal Originally published in the Business Voice ,pp 01-04.
131. Duncan, W. Jack & Gintei, Peter M. & Swayne , Linda E (1998) Competitive advantage and internal organizational assessment , Journal Academy al Managemn Executive,, Vol. 12, No. 3, pp 06-16.
132. Đurković , Jelena Vemić (2009) Development of human resources as strategic factors of the companies Competitive Advantage, journal Economics and Organization Vol. 6, No 1,pp 59-67.
133. Eicker, Stefan & Kochbeck, Jessica & Schuler , Peter M. (2008) Employee Competencies for Business Process Management , journal Verlag Berlin Heidelberg , Vol 7 , pp. 251–262.
134. Epetimehin , Festus M (2011) Achieving Competitive Advantage in Insurance Industry: The Impact of Marketing Innovation and Creativity , Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences (JETEMS) Vol 2, No(1):pp18-21.

135. Ferreira , Daniel (2011) Corporate Strategy and Investment Decisions , January JWBT466-Baker ,pp 19-35.
136. Garavan, Thomas N. & McGuire , David (2001) Competencies and workplace learning: some reflections on the rhetoric and the reality , Journal of Workplace Learning Vol 13. No 4. pp. 144-163.
137. Goel , Sanjay (2006) Competency Focused Engineering Education with Reference to IT Related Disciplines: Is the Indian System Ready for Transformation?, Journal of Information Technology Education ,Vol 5, pp27-52, Sanjay.goel@jiit.ac.in.
138. Grossman , Robert J. (2007) New Competencies for HR , Researchers have updated the portfolio of competencies for high-performing HR professionals. , Journal SHRM Home, Vol. 52, No. 6., pp27-41.
139. Hafeez, Khalid & Essmail , Essmail Ali (2007) Evaluating organisation core competences and associated personal competencies using analytical hierarchy process , Journal Management Research News Vol. 30 No. 8, pp. 530-547.
140. Harpaz , Itzhak & Meshoulam , Ilan (2009) The meaning of work, employment relations, and strategic human resources management in Israel , journal Human Resource Management Review, pp 01-12, www.elsevier.com/locate/humres.
141. Hurn, Brian J.(2007) Selecting international business managers Effectively , Journal Emerald Group Publishing Limited, , VOL. 15 NO. 3, pp. 33-35.
142. Intagliata, Jim & Ulrich, Dave & Smallwood , Norm (2000) Leveraging Leadership Competencies to Produce Leadership Brand: Creating Distinctiveness by Focusing on Strategy and Results , Journal Published in Human Resources Planning , Vol 23. No4, pp. 12-23.
143. Inyang , Benjamin James (2010) Strategic Human Resource Management (SHRM): A Paradigm Shift for Achieving Sustained Competitive Advantage in Organization , Journal International Bulletin of Business Administration, pp 23-36, <http://www.eurojournals.com>.
144. Kazlauskaite, Rūta & Bučiūniene , Ilona (2008) The Role of Human Resources and Their Management in the Establishment of Sustainable Competitive Advantage , Journal ENGINEERING ECONOMICS. No 5 (60) , pp78-84.
145. Koenigsfeld , Jason Paul & Perdue , Joe & Youn , Hyewon & Woods , Robert H. (2011) The changing face of competencies for club managers , International Journal of Contemporary Hospitality Management Vol. 23 No. 7, pp 902-922.
146. Ljungquist, Urban (2008) Specification of core competence and associated components: A proposed model and a case illustration, Journal European Business Review Vol. 20 No. 1, pp. 73-90.

147. Love , Linda F. & Singh , Parbudyal (2011) Workplace Branding: Leveraging Human Resources Management Practices for Competitive Advantage Through “Best Employer” Surveys , Journal Bus Psychol ,Vol 26 , pp175-181.
148. Martina, Königová &Hana, Urbancová & Jiří , Fejfar (2012) Identification of Managerial Competencies in Knowledge-based Organizations , Journal of Competitiveness , Vol. 4, Issue 1, pp. 129-142.
149. Memon, Muhammad Aslam & Mangi , Riaz Ahmed & Rohra , Chandan Lal (2009) Human Capital a Source of Competitive Advantage “Ideas for Strategic Leadership” , Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 3(4): pp 4182-4189.
150. Muthusamy , Senthil (2008) Minding the cognition: toward a strategic knowledge management for competitive advantage , Journal Wiley & Sons, Ltd ,Vol 10, pp 145-153 (www.interscience.wiley.com).
151. Nibedita , Saha & Eva, Jirčíková & Magdalena , Bialic-Davendra (2011) The Power of Clustering and HRM as a Source of Competitive Advantage: Evidence from Clusters from Poland, Slovakia, the Czech Republic, India and Developed Countries , Journal of Competitiveness , Vol 3: No4 , pp87-103.
152. Pfeffer , Jeffrey (2005) Producing sustainable competitive advantage through the effective management of people , Journal Academy of Management Executive, Vol. 19, No. 4,pp 95-106.
153. Prahalad , C.K.(1993) the role of core competencies in the corporation , Journal research technology management Vol 36: No6: pp40-47.
154. Ramlall , Sunil J.(2006) Identifying and Understanding HR Competencies and their Relationship to Organizational Practices , Journal Applied Research, Vol 11, No 1, pp27-38.
155. Ravichandran , T & Lertwongsatien , Chalerm Sak (2005) Effect of Information Systems Resources and Capabilities on Firm Performance:A Resource-Based Perspective , Journal of Management Information, Vol. 21, No. 4, pp. 237-276.
156. Saha , Malayendu (2005) Human Resource Outsourcing: A Strategy For Gaining Competitive Advantage , January The Chartered Accountant , pp866-875.
157. Schuler , Randall S. & Jackson , Susan E. (1987) Linking Competitive Strategies with Human Resource Management Practices ,journal The Academy of Management EXECUTIVE, Vol. 1, No. 3,pp 207-219.
158. Simpson , Dan (2007) How to identify and enhance core competencies , Journal Strategy & Leadership, Vol. 22 Iss: 6 pp. 24 – 26.

159. Smart , Dennis L. & Wolfe , Richard A (2000) Examining sustainable competitive advantage in intercollegiate athletics: a resource-based view , Journal of sport management ,Vol 14 ,pp133-153.
160. Srivastava , Shirish.C (2005) Managing Core Competence of the Organization ,Journal interfaces Vikalpa ,vol 30.no 4.pp49-63.
161. Stokes, Peter & Oiry , Ewan (2012) An evaluation of the use of competencies in human resource development - a historical and contemporary recontextualisation , EuroMed Journal of Business Vol. 7 No. 1, pp. 4-23.
162. Stroh , Linda K. & Caligiuri , Paula M. (1998) Strategic human resources: a new source for competitive advantage in the global arena , The International Journal of Human Resource Management 9:1,pp 01-17.
163. Tallman , Stephen & LI , Jiatao (1996) Effects of international diversity on the performance of multinational firms, Academy of Management Journal , Vol. 39, No. 1, pp 179-196.
164. Tan , Justin &Li , Shaomin &Li , Weian (2006) Building Core Competencies in a Turbulent Environment: An Exploratory Study of Firm Resources and Capabilities in Chinese Transitional Economy , journal Managing Global Transitions Vol 4: No(3),pp 197-214.
165. Tapp (2009) Arkansas' Key Content Areas and Core Competencies for Early Care and Education Professionals , a journey for those who care for and educate children , youth , and families,pp01-35.
166. Thomas , L.G & Aveni , Richard.D (2009) the rise of hyper competition in the US manufacturing Sector 1950 to2002.
167. Thomson , William(2012) Criminal Organizations, Competitive Advantage and State Failure in Afghanistan , Small Wars Journal ,Vol 11 , pp 01-09.
168. Virvilaite , Regina & Dilys , Mantas (2010) Formatting Sport Organization Image as a Competitive Advantage Trying to Attract More Sponsors , journal Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics, Vol , 21, V(5) , pp561-567.
169. Wickramasinghe, Vathsala & Zoyza , Nimali De (2007) A comparative analysis of managerial competency needs across areas of functional specialization , Journal of Management Development Vol. 28 No. 4, pp. 344-360.
170. Wolfe , Richard & Wright , Patrick.M & Smart Dennis.L(2006) Radical HRM Innovation and Competitive Advantage: the moneyball story , Journal Human Resource Management , , Vol. 45, No. 1, pp. 111-145.
171. Yeung, Arthur& Woolcock, Patricia& Sullivan , John(1996) Identifying and Developing HR Competencies for the Future: Keys to Sustaining the Transformation of HR Functions , Journal The California Strategic Human Resource Partnership Human Resource Planning. Vol19. No 4. pp 48-58.

172. Yu , Chien & Yu , Chin-Cheh & Yen , Hui-Yu (2009) The Research on Constructing the Core Competence of Middle-Level Managers -Taking a High-Tech Company of Taiwan as an Example , Journal National Taiwan Normal University, No.162, Sec.1, pp 01-06.

D: Internet

173. Alm , Ari & Lowe , Gregory Ferrell (2002) Outsourcing Core Competencies?, YLE Broadcasting Research Review , Helsinki: Yleisradio , pp223-235.

174. April , Prof. Kurt (2005) TITLE: The Integrating Catalytic Enablement of Knowledge for Competitive Advantage: Empirical Evidence , Ashridge Business School UK - <http://www.ashridge.org.uk>.

175. Audigier , François (2000) Basic Concepts and core competencies for education for democratic citizenship , University of Geneva, Switzerland.

176. Bailey, James A.(2010) Core Competencies for Today's Internal Auditor , The IIA's Global Internal Audit Survey: A Component of the CBOK Study , Report II.

177. Bird, Robert C. (2007) Law as a Source of Competitive Advantage , Electronic copy of this paper is available at: <http://ssrn.com>.

178. Brunner, Charles (2006) Leveraging Core Competencies to Drive New Growth Opportunities , Copyright Innovation Genesis, LLC. All Rights Reserved , pp01-14 www.productgenesis.com.

179. Canada , Alberta (2007) Core Competencies for Technology , Reviewed and updated by members from the Alberta Public Library Electronic Network (APLEN) Technology Training Committee.

180. Cqss (2009) The Alaskan Core Competencies:Phase II Report on Development Process , A Report of the Credentialing and Quality Standards Subcommittee.

181. Culp, Ken & McKee, Renee K. & Nestor, Patrick (2002) Identifying Volunteer Core Competencies: Regional Differences.

182. Dempsey , Colette & Battel-Kirk , Barbara & Barry , M(2011) The CompHP Core Competencies Framework for Health Promotion Handbook , Health Promotion Research Centre National University of Ireland Galway.

183. Dyer , Sue (2007) The Seven Core Competencies for Partnering™ , 291 McLeod Street , Livermore, CA 94550 , www.orgmet.com.

184. European Commission (2010) core competencies for eu public health epidemiologists in communicable disease surveillance and response , second revised edition , www.ecdc.europa.eu.

185. Expert Panel (2011) core competencies for interprofessional collaborative practice , sponsored by the inter professional education collaborative.

186. Fetterman , Marta(2012) Indiana youth worker core competencies , Executive Director Indiana Youth PRO Association , pp01-16.
187. Ghoshal , S. & Moran , P. & Bartlett , C. A. (1997) Employment security , employability and sustainable Comparative Advantage , Printed at INSEAD, Fontainebleau, France.
188. Gupta , Satya Dev (2003) Comparative Advantage and Competitive Advantage: An Economics Perspective and a Synthesis , St. Thomas University, Fredericton, N.B., Canada.
189. Harrison & John (1998) Foundation In Strategic Management , South western Publishing.
190. Hay Group (2009) Core Competencies project: competency dictionary , A Collaborative Initiative Between the Provincial Network on Developmental Services and the Ministry of Community and Social Services , www.haygroup.com/ca.
191. Health promotion (2009) Core Competencies for Health Promotion Practitioners , Australian association , University of the Sunshine Coast, Email: ahpa@usc.edu.au.
192. Hurley , Jim (2007) Core competencies for protecting sensitive data , Jhurley@itpolicycompliance.com.
193. IPAC-RCPSC Advisory Committee (2009) First Nations, Inuit, Métis Health Core competencies , Improving the Health of First Nations, Inuit and Métis Populations Through Enhancements to PGME & CME Programming.
194. Jassim , Rahim K. (1998) Competitive Advantage Through the Employees , MASME, MIPENZ , P.E., REG. ENG. COLLEGE OF TECHNOLOGY AT JEDDAH , pp387-413.
195. Jawgiel , Mary (2000) Core Competencies of Law Librarianship , D:\Staff\Jhinkle\Desktop\Final draft AALL Core Competencies.doc.
196. Katima , Suchat(2005) Core competencies for riparian officials in developing the Mekong river: A Delphi study toward a modular training program, Doctor of Education Silliman University.

197. Karns , Lanny A. & Mena , Manuel A. (1998) Sharpening the Performance Management Focus using Core Competencies: A Pilot Study , School of Business Oswego State University.
198. King , Kurleigh D. & Herriott , Scott R. (1996) Beyond the Current Paradigm in Management Thought: Alignment with Natural Law Through Maharishi Vedic Management , MODERN SCIENCE AND VEDIC SCIENCE , pp225-238.
199. Korsaa , Caroline Ramos (2010) integrating fusiness models and strategy for sustained competitive advantage: a case study of ryanair , master thesis delivered to Copenhagen business school.
200. Lahart , Bradley (2011) identifying company officer core competencies in the denton fire department , an applied research project submitted to the national fire academy as part of the executive fire officer program.
201. Larcher , Vic (2007) Core competencies for Clinical Ethics Committees , A consensus statement from the UK Clinical Ethics Network.
202. Lessard ,Donald R. &Lucea ,Rafel (2008) Embracing Risk as a Core Competence: The Case of CEMEX1 , The research for this paper was conducted in the summer ,pp 01-20.
203. Lo , Mei-Chen & Chang , Chun-Yen &Tzeng , Gwo-Hshiang (2004) The simulation and forecast model for human resources of semiconductor water fab operation , Proceedings of the Fifth Asia Pacific Industrial Engineering and Management Systems Conference , pp2391-2399.
204. MBL , Group.LLC (2007) Talent Management Keys to Staff Development , the Neighborhood partnership fund, pp01-38.
205. Prahalad , C.K& Hamel. Gary (1990) the core competence of the corporation , Harvard Business Review on point Article , pp 01-15, www.hbr.org.
206. Quick , Ellenk (2012) Core Competencies in the Solution-Focused and Strategic Therapies , routledge taylor & francis group New york london , <http://www.routledgejournalhealth.com>.

207. Raghavan , Veera , Venkatesh & Mareappanadar , Sugumar (2003) human resources pereminm and competitive advantage , faculty of business and economics , pp 01-17.
208. Revised (2001) Environmental health competency project recommendations for core competencies for local environmental health practitioners , national center for environmental health , centers for disease control and prevention American public health association.
209. Salaun at csalaun@childspan.net (2009) Rhode Island Core Knowledge and Core Competencies for Afterschool and Youth Development Professionals.
210. Schlosser , Francine K. & McNaughton , Rod B. (2004) Building competitive advantage upon market orientation: constructive criticisms and a strategic solution , Email: schloss@golden.net.
211. Schwaninger , Markus & Flaschka , Michael (1995) Intelligent Organizations: Building Core Competencies Through Information Systems , EM - Electronic Markets, University of St. Gallen , pp 06-08.
212. Scotland (2006) Core competencies for the care of acutely ill and injured children and young people , NHS , Education for Scotland.
213. Sfsud (2010) Core Competencies for Afterschool Staff , San Francisco public schools , Produced by SF Department of Children, Youth & Their Families.
214. Stockholm (2008) Technical document core competencies, for public health epidemiologists working in the area of communicable disease surveillance and response, in the European Union , ecdc.europa.eu.
215. Sweem , Susan (2008) Engaging a Talent Management Strategy for the 21st Century: A Case Study of How Talent Management is Defined and Initiated , Engaging a Talent Management Strategy for the 21st Century , pp01-20 , susan.sweem@akzonobel.com.
216. Ticha , Ivana (2010) Organizational capabilities as a source of competitive advantage: a conceptual framework , Agric. Econ. – Czech, 56, (4): 159–162.

217. Windischhofer , Richard (2003) The role of E-Business for competitive advantage in the transforming European food and non-food relait business, <http://www.ebrc.info>.
218. Walker , Kate & Gran, Cece (2010) Beyond core competencies: practitioner expertise as a critical component of quality, University of Minnesota extension center for youth development.
219. Wang , Jia & Hutchins , Holly M. & Garavan , Thomas N. (2010) Exploring the Strategic Role of Human Resource Development in Organizational Crisis Management , The online version of this article can be found at: <http://hrd.sagepub.com>.
220. Williams , Sloan (2003) Strategic Marketing Director , swilliams@yahoo.com.

ثالثاً: المواقع الإلكترونيّة

221. <http://www.maricopa.edu>.
222. certification@ffcmh.org.
223. www.uvic.ca/coopandcareer.
224. PTC.com.
225. www.emeraldinsight.com.

السيرة الذاتية

الاسم : غني دحام تناي الزبيدي

تاريخ الولادة : ١٩٦١ العراق

اللقب العلمي : استاذ مساعد اعتباراً من ٢٠٠٩

بكالوريوس ادارة اعمال / جامعة بغداد ١٩٨٥ بتقدير جيد جداً .

ماجستير ادارة اعمال / جامعة بغداد ١٩٩٢ بتقدير جيد جداً .

دكتوراه ادارة اعمال / جامعة بغداد ٢٠٠٤

الاختصاص الدقيق : ادارة الموارد البشرية

تدريسي في كلية الادارة والاقتصاد / جامعة بغداد

مشارك في عدد من المؤتمرات والندوات العلمية

يشرّف على رسائل الماجستير واطاريح الدكتوراه وبحوث الدبلوم العالي ومناقشتها .

القاء محاضرات على طلبة الدراسات العليا في ادارة الاعمال.

القاء محاضرات على المتدربين في المكتب الاستشاري التابع لكلية الادارة والاقتصاد ودوائر

الدولة .

حاصل على جائزة الدولة للملاكمات العلمية المتميزة لعام ٢٠٠٠

كتب اكثر من (١٤) بحث في : " ادارة الموارد البشرية ، السلوك التنظيمي ، الادارة الاستراتيجية

، ادارة الجودة " .

E-Mail : ghani_Zubadi@yahoo.com

الاسم : حسين وليد حسين عباس
تاريخ الولادة : ١٩٨٥ العراق .
اللقب العلمي : مدرس مساعد اعتباراً من ٢٠١٣
بكالوريوس ادارة اعمال / جامعة بغداد ٢٠٠٧ بتقدير امتياز .
ماجستير ادارة اعمال / جامعة بغداد ٢٠١٣ بتقدير جيد جداً .
الاختصاص الدقيق : ادارة الموارد البشرية
موظف في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
مشارك في عدد من المؤتمرات والندوات العلمية
كتب اكثر (١١) بحث في : " ادارة الموارد البشرية ، السلوك التنظيمي ، الادارة المالية ، نظم
المعلومات الادارية ، ادارة الانتاج والعمليات ، ادارة التسويق " .

E-Mail : hussainsmart431@yahoo.com