

دور المهنية الادارية في تحسين الاداء الوظيفي

ا.م.د. سحر قدوري

الجامعة المستنصرية / مركز المستنصرية للدراسات العربية والدولية / رئيسة قسم الدراسات

الاقتصادية

مقدمة

الادارة مهنة مميزة تتطلب مهارات خاصة. وان تحديد الادارة كمهنة ذات ابعاد اقتصادية و انسانية وزمنية، لابد من التاكيد على ان الادارة مهنة تختلف عن المهن المتخصصة، فهي مختلفة عن مهنة المهندس، وعن الطبيب، والمحاسب، والبائع، والمدرس. فنجاح الفرد في عمل لا يجعل منه بالضرورة فرداً ناجحاً كمدير. فالتعامل مع الناس كمؤوسين ورؤساء وزملاء وعملاء مع الاخذ في الاعتبار الاختلافات الفردية، يتطلب من المدير ان يتمتع بمهارة انسانية بالاضافة الى المهارة الفنية المرتبطة بطبيعة عمله. ان التفكير في المستقبل والاستعداد له، والتفكير في الجزئيات وعلاقتها بالكلية يتطلب مهارة فكرية، وان المزيج الملائم من هذه المهارات يختلف باختلاف المستوى الاداري للمدير. وبينما نجد ان المهارات الفنية والفكرية تختلف باختلاف مستويات الادارة، فان القاسم المشترك بين كل تلك المستويات هو المهارة الانسانية على اعتبار ان الادارة هي تنفيذ الاعمال من خلال افراد اخرين.

المحور الاول: منهجية البحث

1-1 مشكلة البحث

ان كل عمل لابد له من هدف في هذه الحياة، فالإنسان وجد في هذه الحياة لهدف وغاية، ولم يوجد عبثاً، لذا يجب أن تكون أعماله لأهداف وغايات، ولا يمكن تحقيق هذه الأهداف إلا بإتقان العمل، ومما يعين على الإتقان أن يختار الإنسان العمل أو المهنة التي يحبها ويقتنع بها، وتنسجم مع ميوله وإمكاناته، ويعد هذا من الأمور الضرورية جداً لنجاح الإنسان في عمله والإبداع فيه. وما نراه اليوم من نهضة شاملة فإن أبرز أسبابها أيضاً التخصصات، فإن هذا دافع قوي للمنافسة في الإتقان، والزيادة من الدقة والإحكام.

ومن مبادئ العمل المهني انه أحد عنصري الإنتاج، إذ باتحاد عنصري الإنتاج (وهما العمل البشري اليدوي والموارد الطبيعية) تنتج السلع والخدمات التي تشبع بها حاجات الفرد، وتنفعهم في حياتهم. لو لم يكن العمل المهني هو العنصر الفعال في طرائق الكسب التي أباحها المجتمع لما جعله أرقاها على الإطلاق، ولذا وجب أن يكون الجهد الذي يبذله الإنسان (مستهدفاً إنتاج السلع والخدمات) منظماً، إذ بغير التنظيم يصبح الجهد البشري ضرباً من العبث. لذلك كانت نظرة الادارة للعمل تقوم على اعتبار العمل منظم، إذ لا فصل بين العمل والتنظيم، فكلاهما ضروري للآخر.

والعمل المهني فرض من فروض الكفاءة التي إن قام بها بعض أفراد المجتمع مكتنتهم . من سد احتياجات المجتمع ويدفع عجلته للتقدم والرفي.

من هنا تجد الباحثة ان معظم مؤسسات اليوم خصوصاً في مجتمعنا أصبحت تعاني من اغفال الجانب المهني في انجاز اهدافها ورفع كفاءة عاملها وهذه بالحقيقة تشكل معضلة كبيرة لدى القيادات الادارية تستلزم ضرورة البحث عن معالجة صحيحة وبعيدة الاجل .

2-1 هدف البحث

يهدف البحث الى التحقق من القاعدة التي تركز على اعتبار الادارة حقل خصب لممارسة المهنية وفي نجاحها. ومن خلال الاطلاع على الادبيات التي تناولت هذا الموضوع وجدنا غياب مقصود او غير مقصود في الطرح المعمق لمفهوم المهنية خصوصاً على مستوى الادب الاداري العراقي والعربي .

3-1 اهمية البحث

العمل كما هو معروف جوهر الحضارة. والعمل المهني في الادارة، يعد اساس التقدم مادام في حدود ما تفرضه المنظمات، وهو الأثر الظاهر لما يعتقده العامل. وإذا أدرك الإنسان حقيقة الإيمان وجد باعثاً من داخل نفسه يدعوه إلى العمل في مجالات الحياة المختلفة، ليقوم بمهمته في الانتاج، وقيادة الافراد إلى ما فيه خير لها. وسعادة الإنسان مرهونة بعمله ولا مجال في الواقع لأن يعيش الانسان على الأمان.

المحور الثاني: التاثير الفكري للمهنية الادارية

1-2 مفهوم المهنة ومفاهيم مرتبطة بها

* العمل والمهنة

مفهوم المهنة، والعمل يحتاج الى خبرة ومهارة. واصطلاحاً هي مجموعة من الاعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية، ويحكمها قوانين، وآداب لتنظيم العمل بها. وتعني المهنة أيضاً ميزة امتلاك أسلوب فكري معين، مكتسب بالتعليم، والذي بالإمكان تطبيقه في كل ناحية من نواحي الحياة المختلفة. اما العمل فكما جاء في القاموس هو المهنة والفعل، وجمعه اعمال، واعمله واستعمله غيره. وفي اللغة العمل هو كل مهنة، وفعل عن قصد. إذن فقد استعملت كلمة العمل استعمالين بمعنى المهنة، وبمعنى الفعل. واصطلاحاً العمل هو مايقوم به الانسان من نشاط انتاجي في وظيفة او مهنة او حرفة. إلا أن المهنة في الأغلب مصدر للرزق، والفعل في الغالب ليس بمصدر له. وعندما استعملت كلمة العمل كمصدر للرزق، أصبح العمل يشمل أصحاب المهن اليدوية كالنجارة والحدادة وغيرهما (1).

* الوظيفة والمهنة

الوظيفة هي أي عمل أو مهمة يقوم بها الفرد لنفسه، أو لطرف آخر سواء أكان ذلك بمقابل مادي أو تطوعاً. والوظيفة لغة ما يقدر من عمل أو طعام أو رزق وغير ذلك في وقت معين. وتعني الوظيفة اصطلاحاً وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة مجتمعة مع بعضها في المضمون والشكل، ويمكن ان يقوم بها فرد واحد أو اكثر. ويلاحظ أن القائم بها يحصل على مردود مادي، او قد يقوم بذلك بقصد نشر العلم أو كهواية. وهنا أيضاً من الممكن أن يكون العمل

بمقابل كأن يستلم اجراً من رب العمل، أو بدون اجر كأن يكون العمل خيراً (2). والوظيفة غالباً ما تكون عملاً لا يحتوي على تحدي، مجرد القيام بمهام للحصول على اجر في نهاية مدة محددة، مما يساعد على العيش الكريم. بينما المهنة عمل يحتوي على الكثير من التحدي، وبالتالي ينتج عنه رضا، وسعادة ذاتية عند الإنتهاء من المهام المتعلقة بالمهنة. والمهنة هي وظيفة مبنية على أساس من العلم والخبرة اختيرت اختياراً مناسباً حسب مجال العمل الخاص بها. وهناك ثلاثة عناصر مهمة تساعد في التفريق بين المهنة والوظيفة. ولكن المهنة لتكون مهنة لا يعني يجب أن تتحقق العناصر السابقة كلها، فهذه العناصر فقط للمساعدة في التمييز بين المهنة والوظيفة، وهي:- (3)

الإنجاز والتقدم: بمعنى أن الأعمال التي يقوم بها الفرد في مهنته تساعده في التقدم والإنجاز، سواء في السلم الوظيفي أو المعرفة العامة في مجال العمل. على عكس الوظيفة والتي تكون الأعمال فيها عبارة عن تكرار أشبه بالسير في حلقة مفرغة.

التخصص: بمعنى أن أعمال الفرد تسير في مجال تخصص واحد يختاره لنفسه، مثلاً يختار لنفسه مهنة في مجال البرمجة، أو في مجال الطب .

مجموعة من الوظائف على مدى الحياة المهنية: أي أن المهنة قد تتشكل من مجموع الوظائف التي عمل بها الفرد على مدى حياته لحين التقاعد. مثلاً قد يكون عمل في مؤسسة لتكرير البترول لخمس سنوات، ثم انتقل لمؤسسة الكهرباء لعشر سنوات، ثم لمصنع للأغذية لأربع سنوات، وبالتالي الحياة المهنية كانت لـ 19 سنة في ثلاثة مؤسسات.

*الحرفة والمهنة

الحرفة في اللغة من الاحتراف، وهو الكسب. واصطلاحاً عمل يمارسه الانسان، ويحتاج الى تدريب قصير. كما يمكن تعريف المهنة بأنها الحرفة التي بواسطتها تعرف إمكانية تطبيق المعرفة، والخبرة المثبتة في بعض حقول المعرفة أو العلوم على مجالات أخرى أمكن استخدامها في ممارسة فن مستند على تلك الخبرة. والمهنة هي حرفة تشتمل على مجموعة من المعارف العقلية ومجموعة ممارسات وخبرات وتطبيقات تهيكّل المهنة وتضم :- (4)

-توافر الأنشطة والخدمات المفيدة ؛

-توافر قدر من المهارات والخبرات الفنية المتخصصة ؛

-توافر الإنتاج الفكري المتخصص ؛

-وجود قواعد أخلاقية وسلوكية تحكم وتنظم العمل بين أفراد المهنيين وزملائهم ؛

*وجود تجمع للعاملين بالمهنة يتحدث باسمها ويدافع عنها ؛

*تكون واضحة المعالم ومميزة عن غيرها من المهن .

2-2 تاريخ المهنة

المهنة في لغة العرب تعني الخدمة والابتدال. وامتهنت الشيء ابتذله، ورجل مهين، اي حقير. ولقد كان العرب قديماً يكرهون العمل باليد وينظرون إليه بتدن، ويعتبرونه مهيناً لصاحبه بإفقاذه إياه وقاره، ويفضلون عليه التجارة واللهو لأن ليس فيهما ذلك المعنى. فقد سموا العمل بالمهنة تعبيراً عن كراهيتهم له، وأوكلوا أمر المهن إلى الموالي وغير العرب. ثم جاء الإسلام ليغير نظرة

الناس الخاطئة للعمل الشريف، فشجع كثيراً على العمل وممارسة المهن، ووعد بالأجر العظيم عليها، وانتشارها ووعي رجالها بأهمية العمل اليدوي، وضرورته للتقدم والرفي. وهكذا نجد ان الإسلام ينظر إلى العمل والحرف والمهن نظرة كلها تكريم وإجلال تكمن في أن جعلها ضرورة من ضرورات الحياة. كما رتب عليها الأجر وجعلها أفضل الكسب وجوهر العبادة، وجعل تعلم أدائها وإتقانها والإخلاص فيها غاية يجب أن يسعى إليها الفرد. ولم يعد الازدراء من المهنة له وجود في دائرة العمل المهني، فصار الناس لا يفهمون من معنى المهنة غير مزاوله الفرد عملاً يكتسب منه. وقد اتضح هذا التطور الذي طرأ على معنى كلمة مهنة فقد جاء في المعجم الوسيط مهن الرجل مهناً، ومهنة هي العمل في صناعته، وامتهن اتخذ مهنة، والمهنة هو العمل الذي يحتاج إلى خبرة ومهارة بممارسته (5).

وقد وردت أيضاً في دراسات أسباب لقلة الإقبال، أو الاهتمام بالمهنية في بعض المجتمعات الأخرى، مثل قلة وعي المجتمع بأهمية التعليم المهني والفني ودوره في التنمية، والعادات والتقاليد التي تنظر بتدن إلى بعض المهن والأعمال اليدوية، والنظرة مع السلبية للعمل اليدوي. ولكن المجتمعات اليوم على بواجر وعي جديد في إدراك أهمية العمل المهني، وقيمتها، وبدأت تتبنى نظرة تكريمية للعمل اليدوي باعتباره القاعدة الأساسية التي يقوم عليها التطور التكنولوجي الحديث. وبذلك يمكن القول أن النظرة المتدنية بدأت تتلاشى. إن دراسة مفهوم العمل المهني، وإحياء المبادئ، والقيم المثلى التي جاء بها، تنبثق أهميتها من كون العمل أداة التطور والبناء والتقدم الحضاري. ولقد أصبح العمل المهني والفني والتقني ضرورة اجتماعية وحضارية خلال العصر الحديث لما يحتله من مكانة متميزة، وخصوصاً لدى الدول التي قطعت شوطاً كبيراً تجاه تنفيذ البرامج والخطط التنموية الشاملة. وتزداد أهميته بفعل عوامل التطور التقني، والتغير الاجتماعي، والثقافي السريع، الأمر الذي ترتب عليه إعادة النظر باستمرار في محتوياته وأساليبه وتطبيقاته، وجعله من القيم التي تحرص عليها المنظمات، لانه يدفع إلى تطور البلاد، وزيادة الإنتاج (6).

ومن مبادئ العمل المهني هو احترام العمل وتقديره، فالعمل هو الثروة الدائمة لأية أمة من الأمم، وهو الطريق السليم لبناء الاقتصاد، والتقدم العلمي، وتحقيق القوة والسيادة. ولقد أدرك الناس الأولون ذلك جيداً وطبقوه في شكل ممارسات واقعية لم يستثن أحد لمكانته أو ثروته مما أدى بهم إلى بناء مجتمع قوي استطاع أن يفرض وجوده على العالم أجمع. وإحياء مثل هذا المبدأ واجب لتخليص المجتمع من الافتقار إلى موارد الغذاء والآلات والمصنوعات. وهكذا نرى أن المجتمعات تقدر العمل وتحترم محترفيه، وأن إصلاح القيم السلبية تجاه العمل المهني يكمن في سيادة قيم العمل وفي مختلف القطاعات المجتمعية. والمبدأ الآخر هو إتقان العمل وإحكامه، فالإتقان والإحكام مطلوبان في كل شيء يعمل به الفرد، ولا تستقر الحياة، ولا تتقدم الأمم، ولا تنضبط الأمور إلا عندما تكون متقنة ومحكمة.

ولقد كان من أهم أسباب نجاح الصناعات الحديثة في بعض الدول وتفوقها على غيرها اهتمامها بمراقبة الجودة، ثم انتشار أسلوب وجود قسم متخصص في كل مصنع لمراقبة جودة الإنتاج واستبعاد أية قطعة ليست في غاية الإتقان، ثم عقد اجتماعات دورية للجان الجودة لاقتراح ما يروونه مناسباً لتحسين جودة المنتجات، بل تطور الأمر فيما بعد إلى إيجاد فريق متابعة الجودة خارج المصنع، وذلك باكتشاف أي خلل أو قصور في أية سلعة، واستبدالها وتعويض المستهلك عن أية خسارة تحملها نتيجة لذلك. وقد أوجدت تلك الدول جائزة سنوية تمنح للمؤسسات التي

3-2 واقع العمل المهني في الإدارة

من خلال الدراسات الادارية تبينت قيمة العمل المهني ،وتعليمه .فإعداد الفرد لممارسة مهنة معينة واكتساب خبرة فيها واستمرار تطويرها لديه ،يجب أن يكون واحداً من أهداف التنمية لدى المجتمعات باعتبار أن ذلك مطلب مهم قبل أن يكون حضارياً .وان المبادئ والأحكام التي من شأنها إعادة مكانة العمل المهني ذلك يستوجب إحياءها ودراستها وترسيخ مفاهيمها لدى الافراد في المراحل المختلفة من التعليم وبخاصة المراحل الأولى ،فلا تطرح مناهج العلوم المهنية التقنية في أثناء تعليمها والتدريب عليها كعلوم مادية .إن ربط المهنية بتلك القيم والمبادئ كفيلاً أن يحقق تقدماً كبيراً وحرصاً وإقبالاً على الالتحاق ببرامج التعليم المهني .ولابد إذن ولكي يفعل دور المبادئ والقيم في تعزيز قيمة العمل المهني يجب أن يتركز العمل ،والسعي الدؤوب في غرس القيم والمبادئ والاتجاهات الملائمة للعمل الناجح في المجتمع الحديث (كالفخر بالمهنة ،وحب العمل ،وإنقائه ،والتفاني فيه ،والمواظبة ،والانضباط ،.... وغيرها) لا بأسلوب الوعظ والمحاضرة واللافتات وحسب .ومن هنا يتجلى دور مبادئ العمل المهني ويتمثل فيما يلي:- (8)

*خروج الشخصية الإنسانية المنتجة التي تؤدي عملها وتقدر دورها التنموي في المجتمع الذي تعيش فيه وتتعامل معه.

*التوصل إلى جهود العلماء في مجال ترسيخ قيمة العمل كقيمة تربوية، ومن ثم إبراز هذه الجهود في هذا المضمار، إذ استطاعت الإدارة من خلال هذه الجهود أن تفتح ذراعيها لجميع التجارب الإنسانية الصالحة جميعها.

*الإخلاص في العمل ،وهذا بدوره حافز لمضاعفة الجهد والإنتاج .

*إذا أدرك الفرد حقيقة الإيمان بالعمل وجد باعثاً من داخل نفسه يدعو إلى المثابرة في مجالات الحياة المهنية المختلفة ليقوم بمهمته ،وتحقيقه لاهدافه مرهونة بعمله .

*سد الاحتياجات المعرفية ،والمطلوبات من الكوادر المهنية والفنية التي يحتاج إليها المجتمع لتنفيذ خطته الإنمائية في شتى مجالات الحضارة الإنسانية وتطبيقاتها العملية .

*الإسهام في تطوير المجتمع وزيادة إنتاجية المنتجين للعمل على تقليل نسبة البطالة المقنعة ،والواضحة ،والتخلص أو التخفيف من العمالة الأجنبية .

*التخصص في الأعمال يعني المهارة لدى المتخصصين ،وفي هذا العصر تبرز وتتأكد أهمية التخصصات التقنية والمهنية في تجويد الإنتاج

*القيم واخلاقيات العمل تجعل المجتمع يركز على قاعدة صلبة من الدراسات العملية والتطبيقية القادرة على التعامل مع التقنية ومنجزاتها تعامل المدرك لأسرارها والعالم بمكوناتها .

*قيمة احترام العمل وتقديره .فاحترام العمل وتقديره والنظر إليه بصفته مبدأ بحد ذاته سبب رئيس وطريق قوي لبناء الاقتصاد والتقدم العلمي واللبننة الأولى في إصلاح القيم السلبية تجاه العمل والعاملين .

*إن إدراك الإنسان لمسؤوليته عن نفسه ،وبيئته ،ومجتمعه ،وعن مواهبه ،وملكاته ،واستعداداته العقلية والجسمية والنفسية يجعله يعمل بروح معنوية عالية .

*إتقان العمل من قيم العمل التي تعد من أهم أسباب نجاح المؤسسات الحديثة .

*إدراك قيمة المسؤولية ،تستوجب على المسؤولين تحديد احتياجات المجتمع تحديداً واضحاً وفق استراتيجية مرسومة على المدى الطويل تراعي النواحي التنموية والتطورات الحضارية فتتضح الرؤية تماًماً ،وتتحدد الأهداف الكمية والنوعية وتأتي الخطط المرحلية وافية بحاجات المجتمع .

ومما يؤكد أهمية العمل المهني ومكانته في الإدارة العربية أنه قاعدة البناء الهرمي للعمل وهي أوسعها، حيث تشمل العمال والمهنيين ومن يقاربهم والمجتمع يحتاج إليهم. وقد يتصور البعض أن تقوم جماعة تعيش بالعمل اليدوي ولا تتصور جماعة من غيرهم، ولكن البناء المجتمعي لا يقوم إلا بهم مع المفكرين بدرجاتهم المختلفة.

4-2 مهنية العمل والاداء

من خلال أبحاث علمية طويلة استطاع العلماء تحليل المهن المتنوعة، واتضح أن كل منها يتطلب مهارات مختلفة. المهن الاجتماعية مثل التعليم، والرعاية الاجتماعية تتطلب مهارة إتقان التعامل مع الناس، بينما مهن البرمجة وصيانة الحاسب الآلي تتطلب مهارة إتقان التعامل مع الأجهزة، والمهن المالية تتطلب مهارة إتقان التعامل مع الأرقام، بينما مهن الفنون مثل الرسم والتشكيل تتطلب مهارات إتقان التعامل مع الأفكار. والافراد أيضاً يتفاوتون في مهاراتهم في إتقان التعامل مع المتغيرات وهي التعامل مع الناس، والتعامل مع الأجهزة، والتعامل مع الأفكار، والتعامل مع الأرقام. ومع أن كل إنسان لديه درجة من المهارة في كل من المتغيرات التي ذكرت إلا أن كل فرد لديه ميول أكثر، أو استمتاع أكثر حين يتعامل مع احد المتغيرات. بعض الافراد يستمتع في التعامل مع الأرقام، بينما بعضهم يقضي ساعات طويلة في تفكيك وإعادة تركيب الأجهزة. وبعضهم يجد متعة في التعامل مع الآخرين، ومساعدتهم. وليس هناك مقدرة أفضل من الأخرى، ولا يعني أن إنسان يتقن التعامل مع الأرقام انه لا يجيد التعامل مع الآخرين. إنما هي درجات متفاوتة في التفضيل في ممارسة مهارة أكثر من غيرها (9).

من هنا استطاع العلماء وضع اختبارات تسأل المتقدم للعمل عدد من الأسئلة يتم من خلالها تحديد درجات ميوله في التعامل مع المهارات المختلفة، وتكون المهارات التي يميل إليها العامل أكثر هي التي يتم مقارنتها مع المهن التي جرى تحليلها. وينصح العامل بالاتجاه لتلك المهن التي يستطيع من خلالها ممارسة المهارات التي يحبها أكثر. هذه المقارنة بين متطلبات المهنة وميول المتقدم ترشد العامل إلى تخصص يستمتع به وبالتالي احتمالات نجاحه وتميزه اكبر من الاتجاه الى مهن لا تتناسب مع ميوله. حيث وضح المهتمين بالإدارة لمتخذي القرار المهني ستة أنماط (نماذج) قد تتقارب من بعضها وقد تبعد عن بعضها اعتماداً على المميزات والصفات الشخصية من ناحية، ومميزات ومتطلبات المهن من ناحية أخرى (10).

-النموذج العملي: هؤلاء الأشخاص يفضلون ممارسة الأنشطة الملموسة، فهم غير حاسمون، وليسوا بالضرورة اجتماعيون، يظهرون ثباتاً عاطفياً وهم عادة ما يكونون يقظين لما يجري من حولهم. النموذج العملي يحب التعامل مع الأمور التي تحتاج فهماً عملياً، فهو يظهر اهتمامات تقنية ورغبة في التعامل مع الأجهزة أكثر من اهتمامه بالعلاقات الانسانية. من المواضيع المهنية المفضلة كالهندسة، والطب، والزراعة،... وغيرها.

-النموذج الباحث: هؤلاء الافراد يميلون الى المواضيع التي تحتاج الى تجرد، ويستخدم هنا المنطق والتفكير المنهجي في تفسير الظواهر، ولا يحبون التعامل مع المحسوس غالباً. هذا النموذج يتميز بحاسة نقد وحب استطلاع، وصعوبة في ممارسة الاعمال الروتينية. من المواضيع المهنية المفضلة الرياضيات، علم النفس، برمجة الحاسوب.

-النموذج الفني: هؤلاء الأشخاص مرفهو الحس وواسعو الخيال، ولديهم قدرات يدوية عالية، يميلون الى اتخاذ قرارات لا تأخذ بعين الاعتبار احتياجات وتوقعات المجتمع منهم، وانما يميلون

الى اتخاذ قرارات مستقلة وارتجالية شيئاً ما . ميلهم الفني نابع من الحاجة للتعبير عن العواطف وإبراز الشخصية. يميل هذا النموذج الى الاعمال الحرة وغير المفيدة والتي بحاجة الى خلق وابداع . من المهن المفضلة مثل هندسة التصميم والديكور ،الموسيقى ،التمثيل .

-النموذج الاجتماعي: هؤلاء الاشخاص يميلون الى العمل المجتمعي ،لديهم قدرة لاقامة العلاقات مع الآخرين ،يستمتعون في حل مشاكل الآخرين أو مساعدتهم على حلها . من المهن المفضلة العمل الاجتماعي، الاستشارة ،إدارة مدرسة .

-النموذج المبادر: هؤلاء الأشخاص يتميزون بقدرة كلامية ،وقوة إقناع ،يهتمون بالأعمال التي تدر ربحاً مادياً .يميل هذا النموذج الى المهن التي ترتبط بالمركز الاجتماعي ،فهو يتميز بالحسم والمباشرة والعملية في التعامل مع الآخرين . من المهن المفضلة اعمال التامين ،والاعمال الفنية

-النموذج الإداري: هؤلاء الأشخاص لديهم قدرة للسيطرة على الذات ،وهم غالباً ما يميلون الى ممارسة الأعمال الدقيقة ملتزمين بالقوانين ،والمعايير ،والقيم المفروضة . من المهن المفضلة إدارة وتدقيق الحسابات ،إدارة بنك ،إدارة فندق ،إحصاء ، إدارة اعمال .

المحور الثالث :إدارة المهنة

3-1التأصيل الفكري لإدارة المهنة

إدارة المهنة هي تخطيط، وتشكيل خط المهنة الذي يسير عليه الفرد، سواء أكان هذا التخطيط شخصي، أو من المؤسسة التي يعمل لديها. بمعنى آخر، عندما يبدأ الفرد وظيفته الأولى ،يكون لديه أو عند المؤسسة تصور عن الطريقة التي ستتطور بها ،وسيحصل على ترقيات من خلالها .ذلك عادة ما يكون بالتدريب ،والإشراف ،والتعليم ،وتغيير المهام .مثلاً بعد أن تخرج الفرد من الجامعة وقبوله في مؤسسة ما ،تطوره المهني في المؤسسة يكون كالتالي: التدريب لتعلم آلية وأنظمة المؤسسة .ثم العمل لفترة محددة تحت (إشراف) أحد العاملين .وبعد مدة حسب نظام العمل المعتمد يخضع الفرد لدورة تدريبية في مجال عمله (تعليم) .ثم بعد عدة سنوات تتم الترقية لدرجة وظيفية اعلى (تغيير المهام) .على عكس الوظيفة المؤقتة ،أو العمل الجزئي ،ففي هذه الحالة الفرد فقط يعمل ،ولا يوجد هناك خطة لتطوير أو إدارة المهنة .وهناك عدة أساليب لإدارة المهنة ،ولعل أهمها: الأسلوب التقليدي ،والحديث ،والبروتين (11).

-الأسلوب التقليدي: بعد تلبية الإحتياجات الرئيسية للفرد العامل ،الأسلوب التقليدي ،يمثل بشكل عام طريقة المؤسسات الكبيرة ،والتي تتولى فيها المؤسسة مسألة إدارة المهنة للعاملين بشكل كامل وكل ما عليهم تأدية المهام المطلوبة منهم على أتم وجه ،والمؤسسة ستخطط ،وتوفر له الفرص التدريبية حسب إحتياجاتها .وبطبيعة الحال ،إذا بقي العامل يعمل لدى المؤسسة مدى حياته المهنية ،فإنه سيحصل على ترقيات وعلاوات جيدة بتقاعده.

-الأسلوب الحديث: الأسلوب التقليدي وبسبب الضغوطات الإقتصادية والإجتماعية بدأ بالتغيير والتحول ،وبالتالي ظهر الأسلوب الجديد .وفي الواقع يمكن ملاحظة هذا التغيير على آلية عمل المؤسسات الكبيرة .الأسلوب الحديث يقوم على الشراكة بين العامل والمؤسسة في مسألة إدارة المهنة ،فبعكس الأسلوب التقليدي ،على العامل أن لا يتوقع أن تقوم المؤسسة بإدارة مهنته بشكل كامل .فالمؤسسة توفر الأدوات والمصادر التي تساعد على تطوير مهاراته ،وتسمح له بأخذ إجازة للدراسة ،أو السماح له بتغيير المجال الوظيفي لإكتساب خبرات إضافية .

-**أسلوب البروتين** : أحد أحدث الأساليب وهو أسلوب البروتين ، وكلمة البروتين هنا مأخوذة من بروتينوس ، الأسطورة اليونانية صاحبة الأوجه المتعددة . في أسلوب البروتين لإدارة المهنة يكون العامل وحده المسؤول عن إدارة مهنته ، وبذلك هو المسؤول عن الإشراف على نفسه ، وتطوير مهاراته ، وتدريب وتعليم نفسه وتغيير مهامه لإقتناص الفرص . معنى ذلك ان العامل سيكون مسؤولاً عن الإشراف على نفسه ، بإمتلاك خطة واضحة ، وهدف يسعى للوصول إليه ، ويطور مهاراته وذلك بإمتلاك مهارات عديدة تساعد على التكيف مع التغيير في مجال عمله ، وانه سيدرب ويعلم نفسه بمعرفته لهدفه وسيعرف ماهي الدورات أو العلوم التي يحتاجها لبلوغ هدفه ، واخيراً سيغير وظيفته من أجل اقتناص فرص تطوير مهنته . وهكذا هي العلاقة بين الأسطورة بروتينوس وأسلوب البروتين . فكما أن الأسطورة لها عدة أوجه ، العامل يجب أن يمتلك عدة أوجه ، تعبر عن مهاراته ، يستطيع من خلالها إقتناص الفرص والعمل في مجالات عدة ، لتحقيق هدفه المهني .

2-2 خطوات إدارة المهنة

هناك مجموعة من الخطوات تم تحديدها في ضوء الكتابات التي مثلت خلاصات ابحاث ، اضافة الى الممارسات التي برزت خلال تنفيذ ادارة المهنة :- (12)

الخطوة الأولى ، تكون بمعرفة الهدف الرئيسي في حياة الفرد المهنية . أين يرغب أن يكون ؟ وماذا يود أن يحقق ؟ هذا الهدف يجب أن يبقى أمام عينه دائماً ، ومن الطبيعي أنه سيمر وقت طويل قبل أن يصل إليه ، وهذا طبيعي ، لأنه إن وصل إلى هدفه الرئيسي بعد مدة قصيرة ، فسيعلم بأنه قد وضع لنفسه هدفاً خاطئاً ولا يرقى لمستواه وقدراته .

الخطوة الثانية ، بعد التعرف على الهدف الرئيسي ، والتعرف على كم من المؤسسات ، والأفراد ، والمهارات ، والشهادات التي تساعد على بلوغ ذلك الهدف . بمعنى آخر ، حينما يبدأ الفرد المشوار المهني ، أو حتى أثناء سنوات الدراسة ، قد تبرز خيارات وظيفية عديدة . ينبغي عدم التضحية بالهدف الرئيسي مقابل اجر أعلى ، أو وظيفة أسهل لمدة مؤقتة . ويجب دراسة الخيارات المتاحة لديه ، والتعرف على الفرص التي قد تكون متعبة في البداية ، أو لا يكون المردود المادي منها ممتازاً ، ولكن على المدى الطويل ستفتح الطريق لتحقيق الهدف الرئيسي . ومن أهم الأدوات التي تساعد على تحديد الهدف ، فهم نقاط القوة والضعف ، ويجب أن يجيب الفرد على الأسئلة التالية حتى يمكن تحديد الهدف :

* ما هي نقاط القوة ؟ (مثلاً التواصل مع الآخرين ، سرعة البديهة)

* ما هي الطريقة المفضلة لتأدية الأعمال ؟ (مثلاً العمل مع مجموعة ، أو العمل الانفرادي)

* كيف التعلم ؟ (مثلاً بالتجربة ، بالقراءة ، بالإستماع لمحاضرة)

* ما هي القيم التي يعتز بها الفرد وتهمه جداً ؟ (مثلاً التأخر عن العمل يعد قيمة سلبية ، بينما التعاون هو قيمة ايجابية)

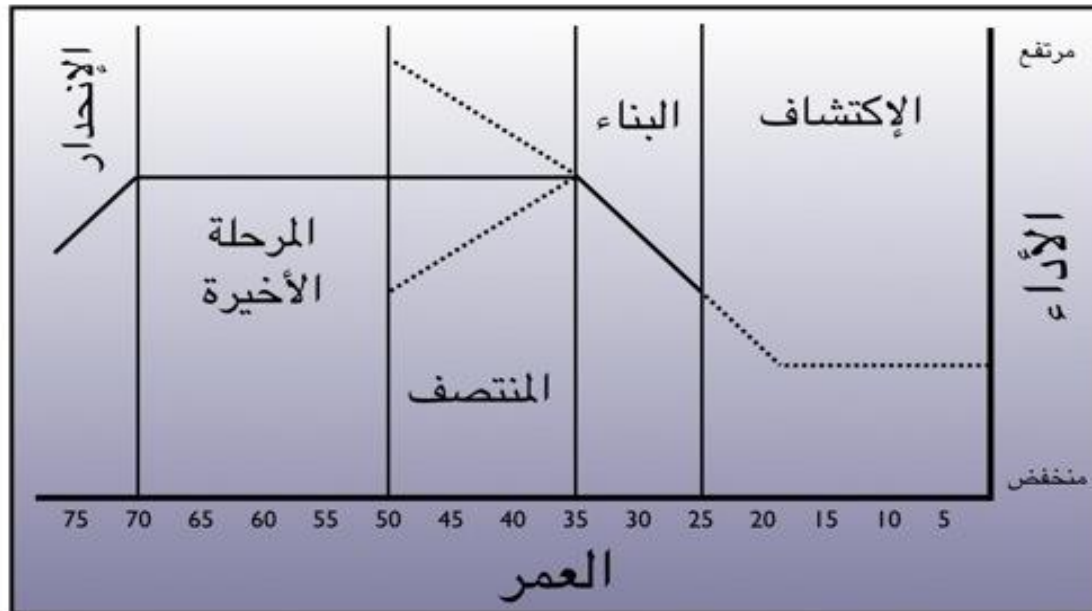
* إلى أية أماكن الشعور بالإنتماء ؟ (مثلاً مع الأسرة أو الوطن أو مع الخارج)

* ما هي الأشياء التي يمكن تقديمها ؟ (مثلاً المجالات التي يمكن بها الابداع فيها إن أعطيت الفرصة)

3-2 مراحل ادارة المهنة

المراحل التي يمر بها الفرد أثناء حياته المهنية، يمكن تبسيطها بتقسيم الوظائف التي يشغلها على سنوات العمر. هذه المراحل مقسمة كما هو موضح في الشكل رقم (1) (13).

شكل (1): الارتباط بين الاداء وعمر الفرد العامل



المصدر : —، "تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لخلق العمالة وتقليل الفقر في بلدان مختارة اعضاء في الاسكوا"، الامم المتحدة، 2011، ص35.

المرحلة الأولى: الإكتشاف

أثناء سنوات الدراسة في الجامعة وقبل الجامعة، لا بد وأن الفرد يتأثر بأصدقاء، والمدرسة، فيما يتعلق بالحياة المهنية، وما يود القيام به لبقية الحياة. تنتهي هذه المرحلة، عند التخرج من الجامعة والبدء في العمل. المشكلة تكمن في كون ليس كل ما يتم الاطلاع عليه هو صحيح، قد يخلق لدى الفرد طموحات غير واقعية، وبالتخرج يحدث الصدام بالواقع. هذه الصدمة قد تتسبب أحياناً بمشاكل لدى المؤسسات، ولدى الأفراد بسبب اختلاف التوقعات بين الطرفين.

المرحلة الثانية: البناء

مرحلة البناء تبدأ عندما يحصل الفرد على أول عرض للعمل. في هذه المرحلة يبدأ التعرف على الواقع الملموس من خلال التجارب المحسوسة، بعكس ما حدث خلال مرحلة الإكتشاف، والتي كان مصدر المعلومات والتعرف على أطراف خارجية. سيبدأ الشعور بالنجاح أو الفشل، وذلك بناءً على الانجازات والأعمال قبل الإلتحاق بالوظيفة الأولى، كلا الشعورين مهمين فمن خلالهما سيبدأ الإرتقاء أو تصحيح المسار وبالتالي سيزداد الأداء والانتاجية. هذه المرحلة مهمة كونها الخطوة الأولى الحقيقية في الحياة المهنية. ولا يغفل أهمية الإرشاد والتوجيه الذي توفره المؤسسات للفرد في هذه المرحلة، أو زملاء العمل من ذوي الخبرة.

المرحلة الثالثة: المنتصف

في هذه المرحلة سيحصل تقاطع للطرق، فأما التواصل في الارتقاء في المهنة، أو البقاء على ذات المستوى، أو أن المستوى المهني سينخفض. بداية سيكون الفرد قد قضى وقتاً طويلاً في العمل، وبالتالي لن يتم النظر إليه كمتدرب، والأخطاء لن يتم التغاضي أو التساهل معها من مدراء العمل. أيضاً ستؤثر عليه الأمور التالية: سيلاحظ أنه وصل لمرحلة ما يعرف بمنتصف العمر. وسيلاحظ أنه مقيد بعناصر خارجة عن طاقته، تحد مما يستطيع تحقيقه خلال حياته. وسيصبح لديه تصور عن مدى إمكانية تحقيق الأهداف المهنية. وتقل القدرة على التنقل من أجل العمل. ويبدأ بالقلق حيال الأمن الوظيفي، وربما يصبح أكثر أهمية من التقدم المهني. بالتالي تبدأ الأولويات بالتغير، وكذلك الأهداف. وفي هذه المرحلة قد تتغير الوظيفة أو الهدف المهني ليتوافق مع التغير في الأولويات والأهداف.

المرحلة الرابعة: التراجع

ما سيحدث في هذه المرحلة يعتمد على المرحلة السابقة (مرحلة المنتصف). إن كان المستوى المهني يرتقي خلال تلك المرحلة فإنه من المتوقع أنه خلال هذه المرحلة سيكون قد حقق جزءاً كبيراً من الحلم المهني. وغالباً ما ستقوم المؤسسة التي ينتمي لها بالاستفادة من خبراته، بجعله في منصب كالمستشار لمجلس الإدارة أو الموظفين الأقل خبرة. أما إن كان ممن كان مستواه المهني مستقر على ذات المستوى أو ينخفض خلال (مرحلة المنتصف)، فإنه حين يصل للمرحلة الأخيرة سيشعر بأن الوقت قد فات لتحقيق الهدف المهني، خصوصاً بأنه سيكون من الصعب عليه التنقل من أجل العمل أو الانتقال لمؤسسة جديدة.

المرحلة الخامسة: الانحدار

هذه المرحلة هي المرحلة الأصعب خصوصاً إن كان الفرد من الناجحين خلال حياته المهنية، فالناجحين يرون في التقاعد عن العمل خسارة لجزء مهم من حياتهم.

2-4 دور الإدارة في التنمية المهنية للعامل

تتحمل الإدارة بجميع مستوياتها بما يتوافر لديها من عناصر أساسية مسؤولية التنمية المهنية للعاملين داخل المؤسسة وتتمثل هذه العناصر فيما يلي :- (14)

* عناصر بشرية تتميز بمواصفات تعليمية ومعرفية وتدريبية ملائمة، وكافية لتحقيق أهداف العملية الإدارية في العمل.

* إطار تنظيمي مؤسسي، يشمل حدود السلطة، والمسؤولية، والعلاقات التنظيمية، والقوانين واللوائح.

* أهداف إنتاجية، وسياسات عمل منفذة وبرامج للعمل الإداري.

* إمكانات وتسهيلات مادية من أبنية، ومعدات، وتجهيزات ومعامل مما يلزم لتحقيق أهداف السياسات وبرامجها.

* عوامل مؤثرة وفاعلة في العمل الإداري، والتي تحدد قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها بالكيفية المطلوبة مثل: ثقافة البيئة المحيطة، والمناخ التنظيمي، والتكوين النفسي والاجتماعي لأفراد المجتمع.

ويرى المهتمون بالإصلاحات الادارية أن تحسين التنمية المهنية يقع على عاتق المؤسسة بدءاً بالإدارة العليا، والعاملين، والزبائن، وأعضاء المجتمع المحلي المحيط بالمؤسسة ورجال الأعمال، وصانعي السياسة وغيرهم. وأن التنمية الفعالة ضرورية لجميع العاملين لتحسين كفاءتهم، وتحسين العمل الوظيفي، وبناء إطار عمل فعال شامل لتحقيق التقدم والتميز، وأن يقر المجتمع بأهمية النمو والتطوير المستمر للعاملين لتحسين عمليات الانتاج والتميز، والإعداد والتجهيز لأنشطة التنمية المهنية، والمساهمة والعمل على إحداث التغيير لتحسين الاداء. ويقوم مدراء المؤسسات بالعديد من الأدوار لتحقيق التنمية المهنية من اهمها :-

1- إحداث التغيير وإدارته، وتهيئة البيئة المناسبة والملائمة للعاملين بالمؤسسة والاستغلال الأمثل للموارد المتاحة المادية والبشرية، وتحسين الرؤى المستقبلية للمؤسسة، وزيادة قدرتها على الإبداع.

2- مواكبة التغيير والقدرة على استخدام التكنولوجيا الجديدة مما يوفر له البيانات والمعلومات التي تساعد على ترتيب أولويات العمل داخل المؤسسة وتنفيذها ونشر المعرفة المكتسبة وإدارة الاجتماعات بفاعلية وذكاء واتخاذ القرارات الرشيدة.

3- تحسين اتجاهات العاملين تجاه العمل والخبرات المكتسبة وتشجيعهم على الاشتراك في أنشطة التنمية المهنية التي تلبي احتياجات المؤسسة .

4- بناء قدرة الفريق وتنمية روح العمل الجماعي ليتمكنوا من إحداث التغيير في عمليات تطوير البرامج والسياسات، والتفويض والتخطيط لصناعة القرارات على مستوى المؤسسة .

5- الاهتمام بوضع الخطط التي تكفل للعامل استخدام التكنولوجيا الجديدة وتكاملها في العملية الانتاجية، وتشجيعه على التعلم الذاتي والمشاركة الإيجابية وتنمية مهارات اجتماعية مثل الاتصال والتعاون وروح الجماعة في العمل ومسؤولية القيادة ، الأمر الذي يسهم في رفع مستوى الأداء وجودة المنتجات

6- تشجيع العاملين على فحص ودراسة تجاربهم وتقويمها، وإتاحة الفرصة للتفكير في أساليب عملهم وفي تنمية المهارات الانتاجية والابداعية لديهم .

7- توزيع المهام بين العاملين وتنظيمها بشكل لا يسمح بتداخل التخصصات أو تكرار الأدوار مما يزيد من فعالية المؤسسة .

8- استخدام النواحي الإدارية والتنظيمية كأداة تسهم في تعزيز عملية التنمية المهنية مثل اختيار الوقت المناسب، تقويم الممارسات السابقة، تنظيم جداول العمل وتوزيع الادوار بما يساعد العامل على تنظيم وقته وإتاحة الفرصة لاستثمار هذا الوقت في أنشطة التنمية المهنية .

ويمثل العاملون الركيزة الأساسية للعمل الاداري، ومن هنا تصبح تنمية كفاءاتهم مهمة أساسية للإدارة العليا، وفي هذا الشأن يمكن لمدير المؤسسة كمشرف فني مقيم أن يقوم بمهام عديدة منها:

- التعرف على حاجات العاملين التدريبية، وترتيبها وفقاً لأولوياتها.

- استقدام خبراء، وأساتذة متخصصين من داخل او خارج البلد، لعقد دورات، ولقاءات تلبي هذه الاحتياجات.

- مساعدة العاملين على التعلم الذاتي، وإتاحة فرص الاطلاع على الجوانب التخصصية والتطويرية في الدول المتقدمة .

- اتباع أساليب التحفيز المعنوي، لتنشيط فرص النمو العلمي والمهني للعاملين في المؤسسة .

- العمل على تبادل الخبرات بين العاملين داخل المؤسسة وخارجها .
- عقد اللقاءات والندوات الثقافية وتوجيهها لتلبية حاجات العاملين.
- الاستفادة من كافة الموارد البشرية والمادية المتاحة في المجتمع المحلي.
- اتباع الأساليب الفاعلة في الإشراف والمتابعة الفنية لأداء العاملين .
- التركيز على الاستفادة من عمليات التغذية العكسية لتقويم الأداء الوظيفي .
- احترام الأفكار الجديدة للعاملين ، وتقدير دورهم في وضع الخطط ، وبلوغ الأهداف المرسومة.

الخاتمة

تتلخص النتائج التي خرج بها البحث، فيما يأتي:-

- إن العمل بمفهومه العام يشمل كلا من المهنة والحرفة ،كما يشمل الأعمال الفنية والتقنية والمهنية باصطلاحاتها الحديثة .

- إن النظرة إلى العمل ،والحرف ،والمهن تغيرت من نظرة ضيقة وغير علمية ،الى نظرة كلها تكريم وإجلال تكمن في أن جعلها ضرورة حياتية ورتب عليها الأجر ،وجعلها أفضل الكسب والعمل سبب لدرء الفساد الذاتي والاجتماعي ووسيلة لدفع الفقر .

- إن التعليم المهني والفني والتقني ضرورة اجتماعية ،وحضارية في العصر الحديث لما له من أهمية كبيرة في تنمية القوى البشرية .

- إن الإسلام دين العلم ،إذ لا يعرف التاريخ أمة من الأمم ترفع من شأن العلم وأهله كأمة الإسلام وممارسة العمل لا تقل أهمية عن العلم والتعليم.

- إن علاج ضعف المؤسسات العربية ،وتفريقها ، وإعادة بناء اقتصادها ،ودعم قوتها واستقلالها يكمن في إدراك أفرادها لمبادئ وقيم العمل، وبخاصة العمل المهني ،والعمل الجاد على ضوء هذه المبادئ والقيم .

- من آثار قيم العمل أنها تستوجب الاهتمام بالعمل المهني والفني والتقني، إذ سيسهم ذلك في الحد من نمو القوى العاملة ،كما سيؤدي الاعتماد على قوة العمالة الوطنية التي يفرض الواقع تأهيلها لاستطاعتها التكيف مع المتطلبات التكنولوجية الحديثة .

- ضرورة إنشاء العديد من مراكز التدريب المهني على نفقة الدولة وبمشاركة القطاع الخاص ،مع تقديم الحوافز المالية الكافية لاجتذاب العمالة الوطنية في القطاع الخاص لتحل محل العمالة الأجنبية .

- أحد أهم الأساليب لتحديث المعلومات والتعرف على آخر المستجدات في مجال المهنة ،هو بالمشاركة في الشبكات الادارية .و غالباً ما يمكن البحث عن هذه الشبكات من خلال الإنترنت أو بسؤال المتخصصين .ستفيد هذه الشبكات أو التنظيمات في تكوين شبكة معارف من المتخصصين في المجال المعني ،والتعاون ومشاركة الخبرات ،وفرص للتدريب وتطوير المهارات ،ومواكبة التطورات بشكل غير رسمي ،والتحفيز المهني ،والمساعدة في عملية التعلم المستمر.

المصادر

- 1-الهواري ،سيد ،"الادارة :الاصول ،والاسس العلمية "، القاهرة ،مكتبة عين شمس ،1987، ص22-23.
- 2-الفيلاي ،مصطفى ،"مجتمع العمل"،ط اولى ، بيروت ،مركز دراسات الوحدة العربية ،2006، ص33 .
- 3-السكرانه ،بلال خلف ،"اخلاقيات العمل"، عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ،2009، ص28 .
- 4-هاشم ،زكي محمود ،"التنظيم وطرق العمل"، الكويت ، ذات السلاسل للطباعة والنشر والتوزيع ،1988، ص53 .
- 5-فليه ،فاروق عبده ،وعبدالمجيد ،محمد ،"السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية"، عمان ،دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ،2009، ص249 .
- 6-درة ،عبدالباري ،والمدهون ،موسى ،والجزراوي ،ابراهيم ،"الادارة الحديثة :المفاهيم والعمليات -منهج علمي تحليلي"، عمان ،المركز العربي للخدمات الطلابية ،1994، ص42.
- 7-Fincham,R.&Rhodes,P.S., "Principles of Organizational Behavior", New York, Oxford, University press, 1999, P:56 .
- 8-داغر،منقذ محمد،وصالح، عادل حروحش ،"نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي"، بغداد ،دار الكتب للطباعة ،2000، ص73 .
- 9-Aldag,R.J.&Kuzuhara,L.W., "Organizational Behavior and Management ", Ohio, South Western, 2002 , P:81.
- 10-، "تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لخلق العمالة وتقليص الفقر في بلدان مختارة اعضاء في الاسكوا"، الامم المتحدة ،2011، ص35.
- 11- ميتري ، بول ،ترجمة علي ،حسين ،"استثمار الابداع في عالم الاعمال من الفكرة الى المنتج"، سوريا ،دار الرضا للنشر ،2000، ص278 .
- 12- الفيلاي ،مصطفى ،مصدر سبق ذكره ،2006، ص54 .
- 13-بانفيلد ،ادوارد سي ،ترجمة نصار ،سمير عزت ،"السلوك الحضاري والمواطنة"، عمان ،دار النسر للنشر والتوزيع ،1994، ص13 .
- 14-السكرانه ،بلال خلف ،"اخلاقيات العمل"، عمان ،دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ،2009، ص196 .