الكفاءة.. الأساس في العمل



كثير من الكفاءات وهي في قمة عطائها وتألقها أُبعدت.. وكفاءات جُمّدت.. وكفاءات أُهملت.. وكفاءات أُصيبت بالإحباط نتيجة التهميش والتجاهل، وذلك بسبب غطرسة المسؤول أو عنجهيته أو تسلط في السلطة أو الجهل في القرارات الإدارية التي تكون بعيدة عن مصلحة العمل من قبل هذا المسؤول، وإذا عرفنا أن الكفاءة هي أداء العمل في الوقت المحدّد بالصورة المُثلى، بأقصى ما يمكن من عزم ومسؤولية وتكامل وإبداع، والكفء هو من يمتلك المهارات العقلية والثقافية والخبرة اللازمة لأداء عمله بكفاءة.

والكفاءة بالمنظور الإبداعي لا تكتفي بالأداء الجيد الممتاز، ولكن أن يتمتع الكفء بمهارات وقدرات إضافية لا تتوافر لأمثاله.. وذلك كله سينعكس على مستوى الأداء، وبالتالي على مستوى المنشأة، وفي الاقتصاد هناك مصطلح «الكفاءة الاقتصادية» وهو يعني الاستخدام الأمثل للموارد، وذلك بهدف تعظيم الإنتاج من السلع والخدمات.. الكفاءة هي عماد تطوير الأعمال، وأساس الربح.. أما الأداء العادي فقد يسيّر العمل بمنشأة أو مدرسة أو مصلحة حكومية، ولكنه لا يمكن أن ينهض بالعمل ويدفعه إلى التفوّق والتميّز والربح.

هل يمكن أن نلمس كيف يعيّن الخريجون والمديرون في المؤسسات المختلفة سواء العامة منها أو الخاصة.. الحقيقة التي لا مفر منها هي أنهم لا يعيّنون وفقاً للكفاءة في بعض الأحيان.. هذا بالطبع أمر طبيعي، فلا يمكن أن نتصوّر أن كل المجتمع كفاءات، كما أن هناك حاجة أيضاً لسد النقص في الوظائف التي تحتاجها أي مؤسسة، وبالتالي هناك حدٌّ أدنى من الشروط الواجب توافرها في الموظف حسب شروط الوظيفة.. وسنضرب على ذلك مثالاً بفريق كرة القدم، حيث نجد أن فريق كرة القدم يحتاج إلى مجموعة من اللاعبين أصحاب المجهود ويحتاج إلى عدد قليل من أصحاب المهارات، كلّ يقوم بدوره حسب الخطة.. وهذا هو الأمر بعينه في المؤسسات.. كلّ يعمل حسب مسئولياته، نعلم أن تكافؤ الفرص يجب أن يُتيح للجميع فرصة البدء في العمل سوياً، كما أن مكافحة البطالة تقتضي تعيين كل الشباب في الوظائف التي تناسبهم بعيداً عن الواسطة والمجاملة.

وإذا كنا نتفق هنا على مبدأ تكافؤ الفرص للجميع ومكافحة البطالة، إلا أننا نتفق أيضاً على مبدأ تعيين الكفاءات حسب جدارتهم وتخصصهم.. إن وجدوا وتمييزهم عن زملائهم حين يبدعون.

والأمر يختلف عند تعيين القيادات والمديرين.. حيث إن القيادة عبارة عن مجموعة من المديرين في ترتيب هرميّ، رأسه إلى أعلى وقاعدته إلى أسفل.. وإذا سلّمنا بأن قاعدة الهرم تعتمد على إتاحة الفرصة للجميع ودخول كافة المستويات للعمل، فنجد أننا كلما اتجهنا إلى أعلى يجب أن نعتمد على اختيار الكفاءات، وعندما نرتفع إلى مرتبة أعلى منها نختار الأفضل من بين الكفاءات، إلى أن نصل إلى قمة الهرم الذي يجب أن يتربّع عليه أفضل كفاءة موجودة في المؤسسة، وبالتالي تكون العناصر الإدارية الأفضل هي الموجودة في الإدارة العليا.

وعندما نقارن بين القطاعين العام والخاص، نجد أن القطاع العام له قوانين في الترقّي، وأحياناً ما تتدخل المحاباة في الترقية اعتماداً على الولاء للمدير، إلا أن الكفاءة والجدارة يجب أن تكون هي المنهج الحاكم في الترقي سواء في القطاع الحكومي أو الخاص. بحيث يحتاج «صاحب المؤسسة، أو الوزير» القيادات والمديرين الذين يمتلكون الصفات القيادية، ويتمتعون بالكفاءة والإبداع الإداري والفكري، وبدورهم يختارون المديرين الأقل منهم إلى أقل مستوى من المديرين، وبالطبع لن نقول المستوى الأول من الوظائف، حيث يعيّن بها الجميع اعتماداً على مبدأ تكافؤ الفرص ومكافحة البطالة.

ويعترف الأكاديميون والممارسون على السواء بأن كفاءة أداء المؤسسات الاجتماعية بصفة عامة تتوقف على كفاءة إدارة العنصر البشري وحل المشكلات الناجمة عنه على أسس علمية.. بل لقد ذهب البعض إلى اعتبار

أن المهمة الرئيسية للإدارة على كافة مستوياتها في المؤسسة هي مهمة تكوين وتنمية فريق من الأفراد العاملين في مختلف ميادين النشاط فيها، فعلى أساس قدرة الإدارة في اختيار أعضاء الفريق وتصميم المهام الموكلة إلى كل فرد وقياس ومتابعة أدائهم وتدريبهم وتحفيزهم، يتحدّد مدى النجاح الذي تحققه في الميادين المختلفة التي يعمل فيها هؤلاء الأفراد حسب كفاءتهم وجدارتهم؛ لأن الكفاءة هي الأساس في تحقيق النجاح في العمل.

المصدر: صحيفة اليوم