

بسم الله الرحمن الرحيم

شهادة الاعتماد في الموارد البشرية

وسام ربحي شمروخ

مؤتمر الادارة العربية الحديثة جامعة القدس المفتوحة 2008/9

ملخص

برنامج شهادة الاعتماد في الموارد البشرية هو نشاط طوعي من مجموعة من الخبراء لإنشاء نظام يهدف الى تمييز وتقييم مجموعة الجدارات التي يحملها العاملون في مجال الموارد البشرية وتوثيقها. ويتقدم الفرد لامتحان شامل يقيس خبرة الفرد العملية ويقيم مجموعة المهارات والجدارات التي يتمتع بها. وهذه الشهادة تم بناؤها اعتمادا على معايير عالمية في مجال بناء شهادات الاعتماد والبرامج المرتبطة بها. ويتم التركيز في شهادة اعتماد ممارسي نشاطات الموارد البشرية على الادارة الاستراتيجية وتطوير الموارد البشرية وشؤون الموظفين وتخطيط وتوظيف القوى العاملة والاجور والرواتب، ويؤدي تقييم هذه المواضيع لدى الممارسين الى حصولهم على شهادة "محترف معتمد في الموارد البشرية".

نادي الموارد البشرية العربي

"نادي الموارد البشرية العربي" هو الأول والوحيد في العالم العربي الذي يهتم بتطوير وتنقيف ممارسي إدارة الموارد البشرية العرب. مهمة النادي هي سد حاجات ممارسي إدارة الموارد البشرية بتقديم المصادر الأساسية والأكثر شمولية. ومهمة النادي أيضا تطوير مهنة إدارة الموارد البشرية لجعلها تدخل كشريك مهم في تطوير وتنفيذ الإستراتيجيات التنظيمية. يوجد حالياً مقر "نادي الموارد البشرية العربي" في مدينة الرياض في المملكة العربية السعودية ومكاتب فرعية في الدمام وعمان والخليل بالإضافة الى شركاء وأعضاء في جميع العواصم والمدن الكبرى العربية.

مقدمة وتعريف

برنامج الاعتماد هو نشاط طوعي لمجموعة من الخبراء، تقدم جهة مهنية فيه مقاييس او تقارير حول درجة الجدارة المتوفرة لدى الفرد الممارس (جيلي وجيس وسيفر 1987)، وهنا تؤكد الجهة المعتمدة ان هؤلاء الممارسين قد اظهروا قدرا من المهارة والمعرفة، ويتم استخدام هذا التقييم لوصف الافراد. ويشكل الاعتماد بالتالي تعريفا رسميا وعاما للمهنة، يحمي هذه المهنة امام المستفيدين بتميز الافراد الجديرين عن اولئك الذين لم يظهروا قدرا من المهارات والمعرفة (براوننج وبجي ومولينز 1996) المرجع (1)

أهمية نظام الاعتماد

بشكل عام فإن الممارس يحتاج الى اثبات وتوثيق جدارته في بيئة العمل لتقديم تقييما عادلا او مقبولا لرؤسائه، حيث يكون هذا التقييم مبنيا على اسس مهنية معروفة في مجال الموارد البشرية، من خلال امتحان الاعتماد الذي هو نفسه يخدم كمؤشر ومعياري للتميز لدى هذا الفرد الممارس، يبين مدى معرفة الفرد ومهاراته ومطابقة كل منهما لممارسات العمل المقبولة والمعروفة والتي تقاس في هذا الامتحان.

وامتحانات الاعتماد هي إحدى الطرق المستخدمة في اثبات الجدارات الفرد المهنية، فالجدارات هي العنصر الاهم في أداء الفرد، وتزداد الحاجة الى اثبات الجدارات المهنية عند الحديث عن النظرة النوعية للموهبة اكثر من الحديث عن مجموعة النشاطات التي ينفذها الفرد، خاصة عندما يحتاج المدير المسؤول في العمل الى تحديد مواطن القوة والتفرد المهني في مروضيه، ولهذا فبرنامج امتحان الاعتماد في الموارد البشرية يقوم على تقييم وتقدير جدارات الممارسين في الموارد البشرية، والهدف هو زيادة المصداقية في عمل الموارد البشرية.

مخرجات برنامج الاعتماد

ينتج عن برنامج الاعتماد اربعة مخرجات:

- تحديد اساس اختيار الموظفين الجدد في مجال الموارد البشرية
- تحديد اساس تدريب الموظفين الممارسين في مجال الموارد البشرية
- توفير اسس توظيف افراد بمهارات ومعرفة محددة تلائم حاجات المنظمة
- تحديد اساس الترقية للممارسين ضمن وظائفهم الحالية

بمرور الوقت تصبح هذه المخرجات اساسا عاما لتحسين جدارات الافراد وترفع من مستوى ادائهم وتزيد ثقتهم بحسن ادائهم لمهامهم في العمل.

ويؤدي قبول برامج الاعتماد لدى منشأة معينة الى تحسين صورة المنشأة العامة وزيادة مصداقيتها في تقديم منتجاتها. المرجع (2)

محتويات البرنامج

يشتمل برنامج شهادة محترف في الموارد البشرية على العناصر التالية:

1. الإدارة الإستراتيجية

يتم قياس العمليات والأنشطة التي تستخدم لصياغة أهداف وممارسات وسياسات الموارد البشرية وذلك لتلبية إحتياجات وفرص المنظمة القصيرة والبعيدة المدى، وكيفية استخدامها لتوجيه وقيادة عملية التغيير ولتقييم مساهمات الموارد البشرية في فعالية المنظمة.

2. تخطيط القوى العاملة والتوظيف

يتم قياس جدارات الفرد في عمليات تخطيط وتطوير وتطبيق وإدارة وتقييم مستمر لأداء التوظيف والتعيين والتوجيه والخروج من المنظمة، حيث تهدف هذه العمليات إلى ضمان أن القوى العاملة ستحقق أهداف وغايات المنظمة.

3. تطوير الموارد البشرية

وهنا تقاس جدارات الفرد لضمان أن المهارات والمعرفة والقدرات وأداء القوى العاملة تلبي إحتياجات المنظمة والافراد الحالية والمستقبلية من خلال تطوير وتطبيق وتقييم النشاطات والبرامج الموجهة لتدريب وتطوير الموظفين وإدارة الأداء والتغيير والإحتياجات الفريدة لمجموعات معينة من الموظفين.

4. الأجور والبدلات

حيث تقاس الجدارات في عمليات تحليل، وتطوير، وتطبيق، وإدارة والتقييم المستمر لأداء النظام الكلي للأجور والبدلات لكل مجموعة عاملين بحيث يكون متناسق مع أهداف إدارة الموارد البشرية.

5. شؤون الموظفين

حيث تقاس الجدارات في عمليات تحليل، وتطوير، وتطبيق، وإدارة، وتقييم مستمر لأداء علاقة العمل بين صاحب العمل والموظف، وذلك للمحافظة على علاقات وشروط عمل فعالة والتي توازن بين إحتياجات صاحب العمل وحقوق الموظفين ودعما لهدف المنظمة الإستراتيجي.

تجربة البرنامج

تم طرح مجموعة من الاسئلة عددها مائة وخمسين سؤالاً شاملة للعناصر المذكورة على مدار سنتين لموظفين يعملون في مجال الموارد البشرية من مستويات مختلفة في عدد من العواصم العربية، حيث عقد الامتحان ثلاث مرات تفصل بينها ستة شهور، وتقدم للامتحان حوالي 150 مشاركاً نجح منهم حوالي 60 بحصولهم على علامة تزيد عن 70 بالمائة.

وفي نادي الموارد البشرية العربي تم توثيق ملاحظات المشاركين ضمن برنامج الامتحان، حيث كان هناك اثر لحصول الفرد على الشهادة ايجابيا من حيث ارتفاع مستوى الاداء بزيادة المهارات والمعلومات وبناء الجدارات المهنية، والميل الى التطوير المستمر بالاضافة الى الاستقرار الوظيفي تلبيبة لمطالب الجهات الموظفة التي تطلب من الافراد زيادة مهاراتهم وجداراتهم في مجال الموارد البشرية.

نادي الموارد البشرية العربي

"نادي الموارد البشرية العربي" هو الأول والوحيد في العالم العربي الذي يهتم بتطوير وتنقيف ممارسي إدارة الموارد البشرية العرب. مهمة النادي هي سد حاجات ممارسي إدارة الموارد البشرية بتقديم المصادر الأساسية والأكثر شمولية. ومهمة النادي أيضا تطوير مهنة إدارة الموارد البشرية لجعلها تدخل كشريك مهم في تطوير وتنفيذ الإستراتيجيات التنظيمية. يوجد حالياً مقر "لنادي الموارد البشرية العربي" في مدينة الرياض في المملكة العربية السعودية ومكاتب فرعية في الدمام وعمان والخليل بالاضافة الى شركاء وأعضاء في جميع العواصم والمدن الكبرى العربية.

اعضاء النادي

يقبل نادي الموارد البشرية العربي العضوية الفردية ومن ضمن اعضاء النادي افراد عاملون في مختلف مجالات الموارد البشرية، من مدراء عامون ورؤساء شركات ومدراء موارد بشرية ومساعدون وموظفون ومشرفون وأخصائيون ومستشارون وقانونيون في الموارد البشرية وقد وصل عدد اعضاء النادي اكثر من ثلاثة الاف عضو.

نشاطات النادي

يعمل النادي من خلال الشبكة العنكبوتية العالمية عبر العالم بشكل عام، وعبر العالم العربي بشكل خاص، حيث يقدم نشاطاته وخدماته لأعضائه المنتسبين، ومن ضمن هذه النشاطات والخدمات ما هو مفيد في الاعمال اليومية للعاملين في مجال الموارد البشرية بدنا من النشرة الاسبوعية، وتوصيف الوظائف، وقاموس مصطلحات،

واستشارات يجيب عليها خبراء مختصون متطوعون، ونماذج عمل متنوعة ومخصصة، بالإضافة الى دورات تدريبية، ومشاركات في مؤتمرات مهنية ذات علاقة بالموارد البشرية، وعقد مؤتمرات وملتقيات مشتركة مع شركاء النادي الذين يقدمون خدمات مماثلة، كان اخرها عقد الملتقى العربي السادس للموارد البشرية في عمان خلال شهر حزيران 2008 بحضور ومشاركة مختصين من ثمانية دول عربية.

مقدم الورقة

وسام ربحي شمروخ

مدرس في جامعة بوليتكنك فلسطين وهو المدير العام لنادي الموارد البشرية العربي، أدار المؤتمر الفلسطيني الدولي الثاني للحاسوب وتكنولوجيا المعلومات 1 2007/9/3.

خبير في مجال الادارة وتكنولوجيا المعلومات وادارة الموارد البشرية ومتخصص في بناء الجدارات المهنية ضمن مجال التوصيف الوظيفي، كما انه يحمل شهادات اعتماد عالمية من ميكروسوفت، ويقدم استشارات في الموارد البشرية وفي التدريب التقني وبناء البرامج التدريبية وتقديمها وتقييمها وبناء المناهج.

مقبول في برنامج الدكتوراة في هندسة البرمجيات بجامعة الملك فهد للبترول والمعادن.

الاتصال:

وسام ربحي شمروخ

جامعة بوليتكنك فلسطين كلية العلوم التطبيقية

البريد الالكتروني wisams@ppu.edu

الهاتف الجوال: 0599253211

المراجع

1. Marguerite Foxon et al., Training Manager Competencies, The Standards. Third Edition, 2003
2. David D. Dubois, William J. Rothwell et al., Competency-Based Human Resource Management, Davies-Black Publishing © 2004