

تطبيق نظام إدارة الجدارات والتنمية البشرية ISO 10015



عن المواصفة:

لم يعد التدريب وإدارة العملية التدريبية هما الأساس في تطوير أداء العاملين بل أصبح التعامل مع الجدارات المتاحة وتطويرها وترسيخ جدارات العاملين هو التوجه العالمي وأصبح هو الأهم والأجدر بتوجيه الجهود إليه. فأية منظمة لديها من الجدارات التي يملكها العاملين بها وتلك التي يمكن أن يكتسبها، ما يجعلنا نهتم بإدارة هذه الجدارات والتوجه نحو تنميتها والحفاظ عليها وصيانتها تطويراً للأداء والارتفاع بمعدلاته للمستويات والمعايير الدولية المعمول بها.

الأمر نفسه يتبين حين نتجه إلى اختيار عاملين جدد، قد أصبح الأهم ليس المؤهلات التي يمتلكها هذا أو ذاك، بل الأهم هو الجدارات والكفاءات التي يمتلكونها والإضافات التي يمكن أن يتحونها للمنظمة بعملهم فيها.

تبين ذلك لمنظمة الأيزو، فأصدرت إصدار جديد من المواصفة الدولية ISO 10015:2019 لتعني بكفاءة العاملين، أو ما أطلق عليه مصطلح "الجدارات". فبعد أن كانت قد أصدرت المواصفة أيزو 10015 لعام 1999 الخاصة بالتدريب وإدارة عملياته وعدلتها في 2015/2017، ظهرت أهمية التوجه لتنمية الجدارات والكفاءات بديلاً عن التدريب وإدارة عملياته شبه الروتينية، والذي أصبح هدفه الآن هو تحديد الجدارات والكفاءات المطلوبة والعمل على تلبية الاحتياجات منها. لذا تعد أيزو 10015 - لعام 2019 هي أيزو المستقبل في التعامل مع احتياجات المنظمة من عاملين أكفاء واحتياجات العاملين من التنمية الذاتية خاصة أنها تتعامل مع وظيفة وليس موظف.

إدارة الجدارات والتنمية البشرية أمران مرتبطان ببعضهما بصورة واضحة ولا يمكن فصلهما عن بعض. وهذه المواصفة تعطي المنظمات إرشادات حول كيفية إدارة الجدارات وتنمية العاملين لديها.

الفوائد التي تعود على المنظمات من تطبيق هذه المواصفة:

- مراعاة التغييرات الخارجية والداخلية في سياق المنظمة بما يشمل احتياجات وتوقعات الأطراف المعنية.
- دراسة التأثير المحتمل لنقص الجدارات على العمليات ونظم الإدارة.
- الاعتراف بمستوى جدارات الأفراد المتعلق بأدائهم الأدوار المطلوبة منهم.
- بحث ومراعاة فرص استخدام الجدارات المتاحة في تصميم الوظائف والعمليات والأنظمة.



الهيئة المصرية العامة للمواصفات والجودة

المعهد القومي للجودة

إدارة التأهيل والاستشارات

تطبيق نظام إدارة الجدارات والتنمية البشرية ISO 10015

التطبيق في الجهات:

الجهات الانتاجية والخدمية

مدة وتكلفة المشروع:

تحدد مدة وتكلفة المشروع حسب حجم العمالة والعمليات المطلوبة بالمشروع بحيث ألا تقل مدة تنفيذ المشروع عن ما هو مدون بالعقد

مراحل التأهيل لتطبيق نظام الإدارة وهي:

مراحل المشروع	مسمى المرحلة	المفهوم
المرحلة الأولى	عمل تحليل استقصائي والتقييم المبدئي Gap Analysis	إجراء التقييم لبحث الوضع الحالي من التطبيق بالجهة والمطلوب تطبيقه من خلال المواصفة.
المرحلة الثانية	التوعية والتدريب	تعريف الأفراد بخلفيات عن الجودة وبالمواصفة وأهمية التطبيق - شرح بنود المواصفة بشكل عملي.
المرحلة الثالثة	إنشاء نظام الإدارة	إنشاء النظام بالجهة من الإجراءات والعمليات لتطبيق المواصفة.
المرحلة الرابعة	تطبيق نظام الإدارة	تطبيق الجهة العملي للإجراءات والعمليات.
المرحلة الخامسة	المراجعة الداخلية على نظام الإدارة/ مراجعة الإدارة	اختيار وتدريب الأفراد على المراجعة الداخلية - اتمام المراجعة الداخلية على الإجراءات بغرض التأكد من فعالية التطبيق بالجهة طبقاً للمواصفة ومتابعة اتمام مراجعة الإدارة.