

الخبرة والكفاءة ودورهما في زيادة الإنتاجية



تشكل الخبرة والكفاءة الى جوانب عوامل أخرى كالتدريب والحوافز مدخلات أساسية للحصول على مخرجات تتفق وأهداف المنظمات.

ويؤثر الاستثمار في العنصر البشري تأثيراً إيجابياً على إقتصاديات المنظمات وبالتالي إقتصاد الدولة مما ينعكس في صورة تنمية بشرية وإقتصادية متسارعة. من هنا كان لابد من إستقطاب الخبرات، والعمل على وضع خطط تنموية يكون أهمها كيفية إكساب الخبرة للعناصر التي تفتقر إليها وذلك في غضون فترة تطول أو تقصر بحسب الخطة الموضوعية والمعايير الفنية لإكتساب الخبرة، وهذا يتطلب بيئة تساعد على التدريب والتزويد بالمعلومة وتذليل سيل العمل وتوفير الإمكانيات والمحفزات إذ أن من المسلم به أنه كلما زاد إهتمام المنظمة ببناء وصياغة العنصر البشري الكفاء كلما أدى ذلك - بشكل تلقائي - إلى إقتصاديات مرتفعة للمنظمة.

إن الخبرة هي ذلك التراكم المعرفي والتجربي من خلال المواقف الحياتية التي تشكل مع الوقت ذاكرة يستعين بها الإنسان فيما يعترض طريقه من مواقف مشابهة أو مشكلاتٍ يستعان فيها بالتجارب السابقة سواء كانت تجارب شخصية أو تجارب آخرين. فالتجارب المتكررة والمتنوعة في مجال العمل أو الإدارة تكسب الفرد قدرات وتصقله بخبرات هي مزيج من المعارف والمهارات والملاحظات، مما يكسبه بصيرة وحساسية تجاه العمل فيصبح ذا فكر لمارح وعين نافذة ورأي رشيد وقرار سديد.

وإن زيادة الإنتاجية في أي موقع عملٍ إنما تكون إنعكاساً لقرارات سديدة ورؤية رشيدة وفهم سليم وتصرف حكيم.

إن اقل ما يقال عن الإنتاجية وعلاقتها بالخبرة، أن الخبرة تقف حائطاً صلباً وسداً منيعاً أمام تراجع الإنتاج، أو أنها تعمل على تقليل الخسائر لتكون أقل ما يمكن.

أما الكفاءة فتعتبر الوعاء الأكبر الذي يظهر في صورة تصرفات ناجمة عن معارف ومهارات وخبرات متراكمة، وهذه الكفاءة تعمل على تحقيق ميزات لا يستهان بها فهي:

1- تعمل على توفير الوقت المهدر والاستفادة به في أعمال أخرى تحقق مزيداً من الفاعلية والإنجاز.

2- كما تعمل على توفير الجهد الذي يمكن أن يبذل دون عوائد.

3- الكفاءة في إختيار العناصر المساعدة الكفوءة أيضاً مما يجنب المنظمة الزيادة في حجم العاملين، وهذا بدوره يؤدي في النهاية الى تقليل النفقات.

4- إن الميزات السابقة تدعم وضع المنظمة وتقوي موقعها التنافسي وتجعلها قادرة على الاستمرار.

إن الكفاءة بإختصار هي >سن الإدارة، وطرح الرؤى السليمة، وجهوزية الحلول، وتوفير البدائل الجيدة. وسرعة التصرف في المواقف الشائكة، والتواكب مع المستجدات، وفهم عميق لجذور المشكلة ووضعها في حجمها الصحيح وكيفية التعامل معها بما يسمى إدارة الأزمة. وهذه الكفاءة لا تنجم من فراغ وإنما من خلال تجارب وخبرات تساهم في رفع الكفاءة لاتقف عند سقف دون تطوير وتحديث، الأمر الذي دفع بالمنظمات الحديثة الى إستحداث البرامج التدريبية والدورات الخاصة بالكفاءات مما كان له أثر في إكسابهم مزيداً من السرعة والدقة والتنظيم التي حسنت من النوعية وزادت من الإنتاجية.

ولابد من الإشارة هنا أن الكفاءة الحقيقية هي التي تصل بالكفاءة الى مستوى الفاعلية وذلك بأن تضع نقطة الوقت في إعتبارها إذ لا يكتفي بتأدية العمل على الوجه الأكمل فحسب. وإنما يجب أن يكون ذلك في الوقت المحدد له، فالوقت ميزة تنافسية، وكثيراً ما كان إهدار الوقت سبباً في ضعف الإنتاجية، وتأخر التسويق، وضياع سمعة المؤسسات وخاصة الصناعية منها.