ملخص

هذه الدراسة وصفية استكشافية، تسعى لتقييم وتحديد نقاط الضعف في الوظائف الرئيسية لدائرة الموارد البشرية، والتركيز على الموظفين الإداريين في الدوائر الإدارية الرئيسية الأربعة في جامعة بيرزيت، بالإضافة إلى تحديد الكفاءات الأساسية اللازمة؛ لتكون بمثابة قاعدة للنظام القائم على الكفاءة والتنافسية، بحيث تشمل جميع وظائف ومهام دائرة الموارد البشرية. ومن أجل تحقيق هذه الأهداف، تم استعمال مجموعات بؤرية، مقابلات متخصصة (شبه منظمة)، بالإضافة إلى أسلوب الاستبانة المُحَكّمة. وقد خضعت هذه المجموعات لإشراف وسيط محايد ذي خبرة، كما أجريت مقابلات شخصية لتوضيح بعض النقاط، والتحقق من صحة النتائج المنبثقة عن هذه المجموعات.

وتشير نتائج هذه الدراسة إلى أن جامعة بيرزيت تعاني قصوراً وضعفاً في وظائف دائرة الموارد البشرية الرئيسية الأربعة، وذلك بسبب غياب الترابط بين هذه المهام، واعتماد النظام الحالي على الوصف الوظيفي. فهناك فجوة بين ما هو مذكور في رسالة دائرة الموارد البشرية ورؤيتها، وبين ما يقدم للموظفين فعلياً، مما يسبب إحباطا لدى الموظفين من النظام الحالي. إن النظام الحالي لا يدعم رؤية الجامعة ورسالتها وثقافتها، بالإضافة إلى أن جامعة بيرزيت تفتقر إلى خطة استراتيجية منذ العام 2008، كما أن دائرة الموارد البشرية لا تدخل في دوائر صنع القرار، ولا تلعب أي دور استراتيجي.

لقد حاولت هذه الدراسة إيجاد حلول لأوجه القصور المذكورة آنفا، لتطوير وتبني نظام قادر على أن يدعم التكامل والترابط بين وظائف دائرة الموارد البشرية الأربعة، تحسين وتطوير الرضا والأمان الوظيفي، وتغيير دور دائرة الموارد البشرية لتصبح من الوحدات المشاركة في صنع القرار، والخطة الإستراتيجية للجامعة. كما حددت هذه الدراسة الكفاءات والمهارات الأساسية اللازمة لاعتماد هذا النظام، والآثار العملية المباشرة المترتبة على تطبيق هذا النظام المعتمد على الكفاءة. لقد وضعت هذه الدراسة توصيات عديدة؛ لتكون بمثابة خارطة طريق لتطبيق نظام تنافس الكفاءات، واعتماده كنظام لإدارة الموارد البشرية في جامعة بيرزيت.