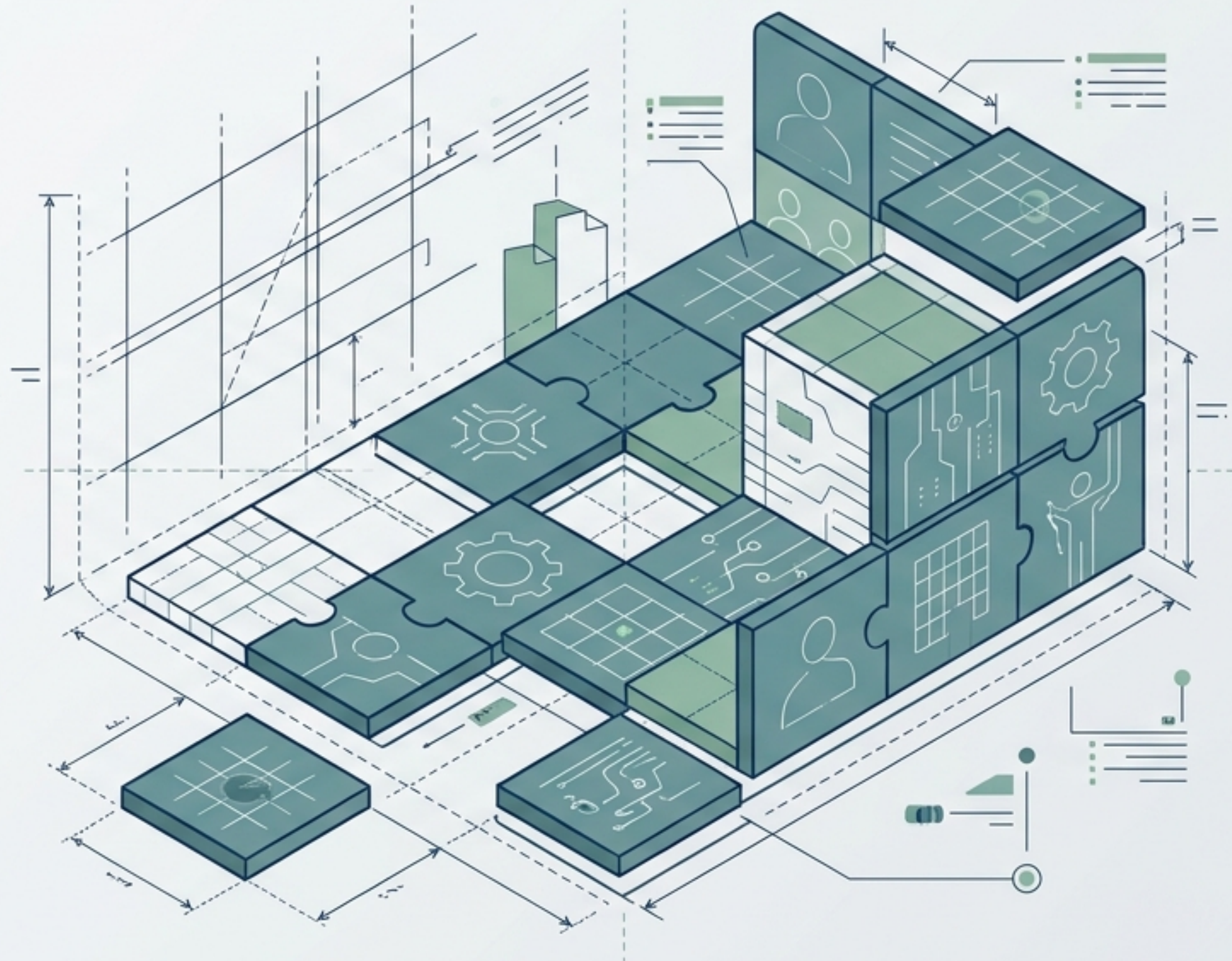


جاهزية الموارد البشرية

كيف تبني فريقاً قادراً على
تشغيل وتطوير مصادر الدخل





ما هي جاهزية الموارد البشرية؟

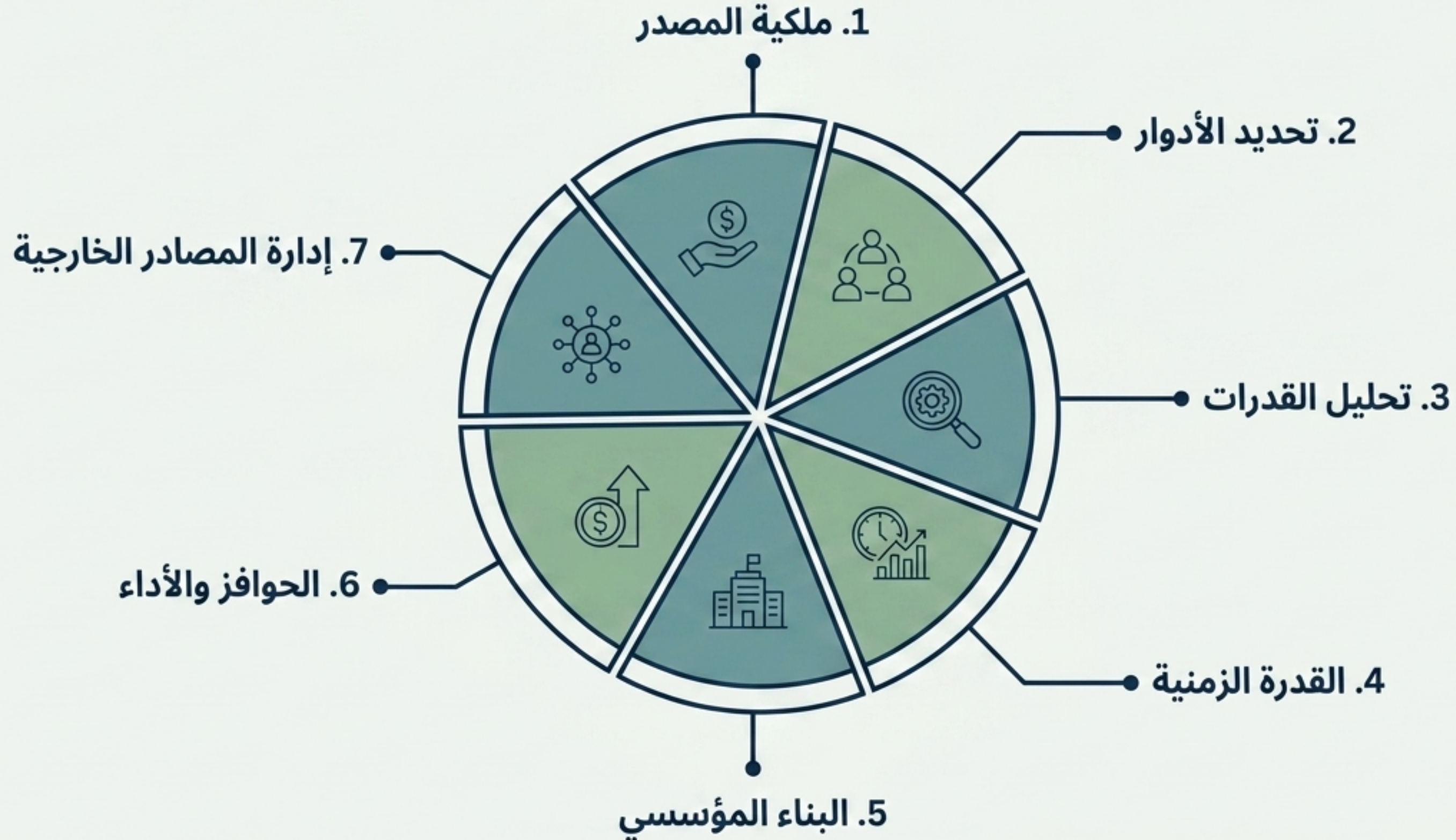
هي توفر الأدوار والمهارات والوقت والمسؤوليات والحوافز اللازمة لبناء مصدر الدخل وتشغيله وتطويره.



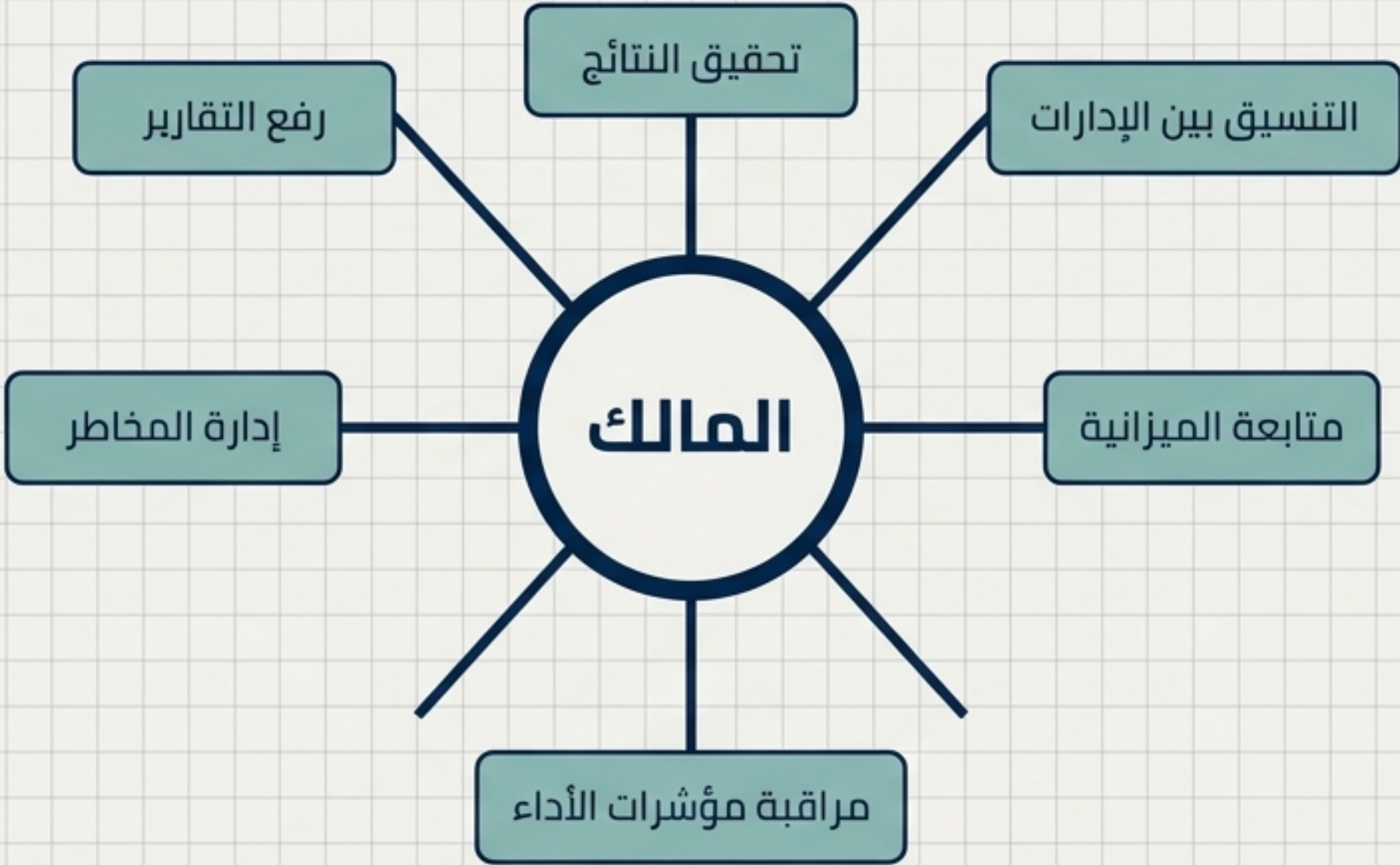
الفجوة القاتلة: قد تكون الفكرة ممتازة، لكن لا يوجد شخص يملك مسؤوليتها بصورة فعلية.

النتيجة: تُضاف المهمة إلى موظف مثقل أصلاً، فيبدأ النشاط... ثم يتوقف.

التشريح الهندسي للجاهزية: 7 ركائز أساسية



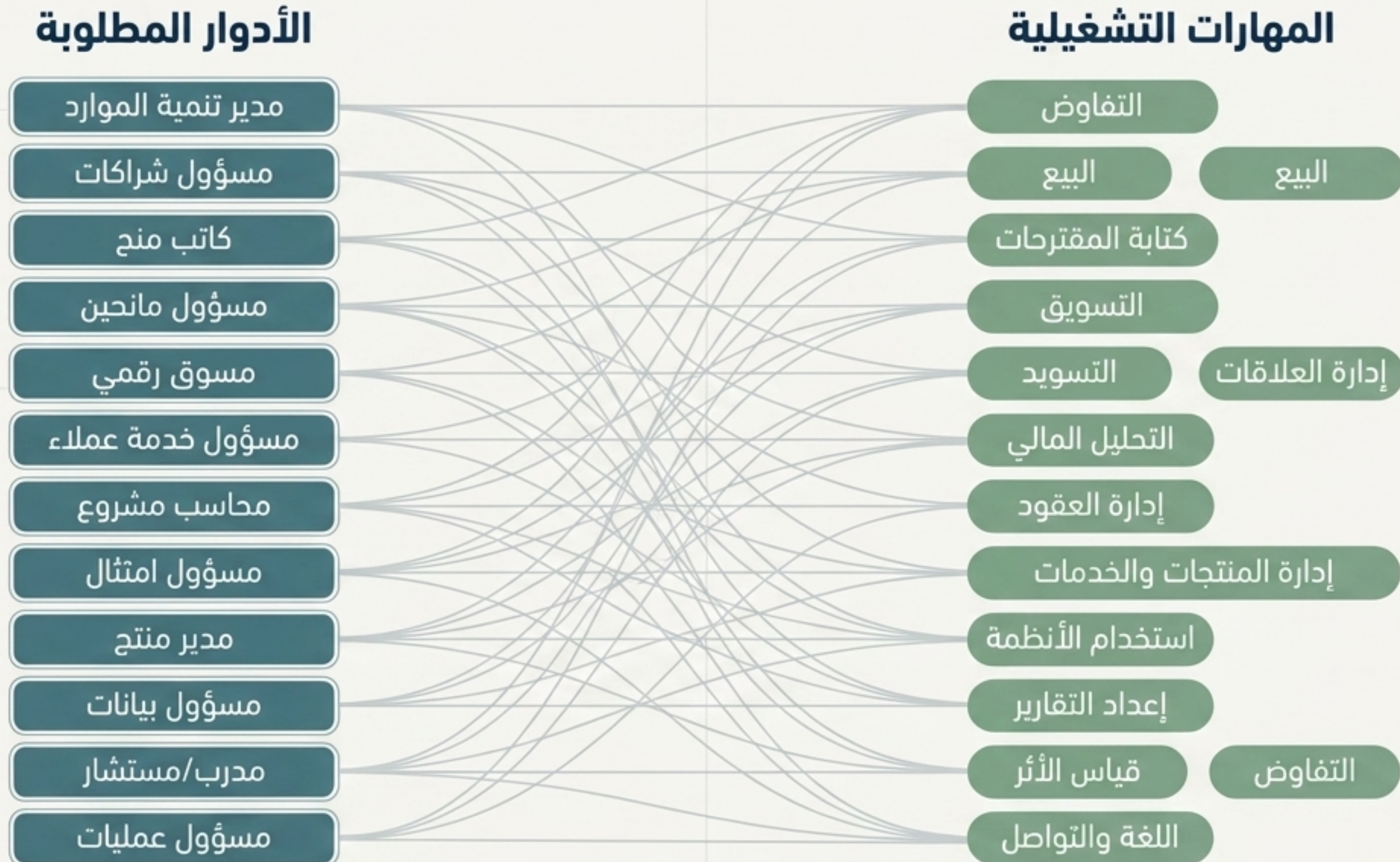
الركيزة الأولى: حتمية المالك الأوحد



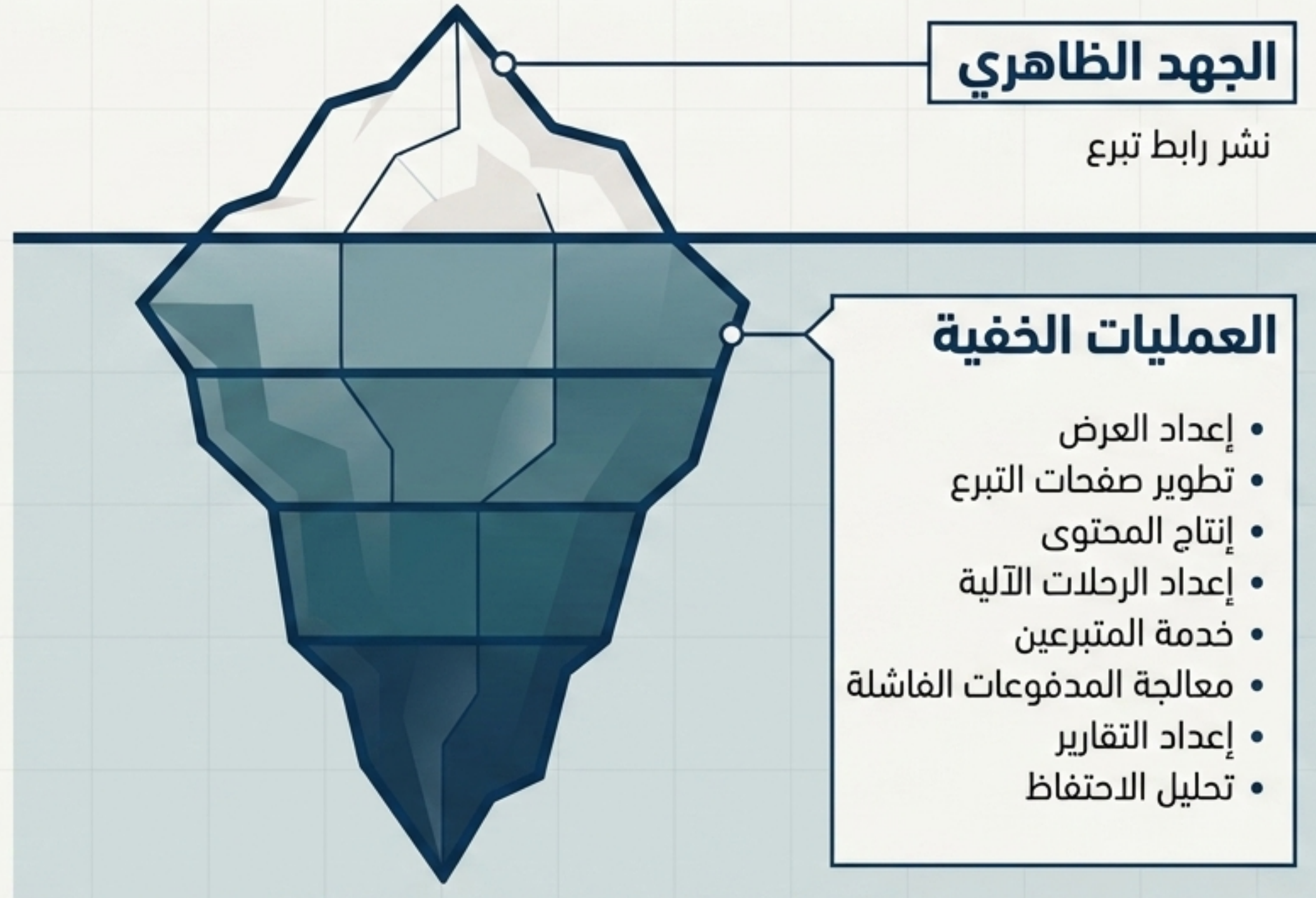
تحذير: لا يكفي القول إن «الفريق» مسؤول. المسؤولية الجماعية تعني غياب المسؤولية.



الركيزتان الثانية والثالثة: هندسة الأدوار والقدرات



الركيزة الرابعة: وهم القدرة الزمنية (مثال: إطلاق تبرعات شهرية)



الركيزة الخامسة: الهشاشة الفردية مقابل الصلابة المؤسسية

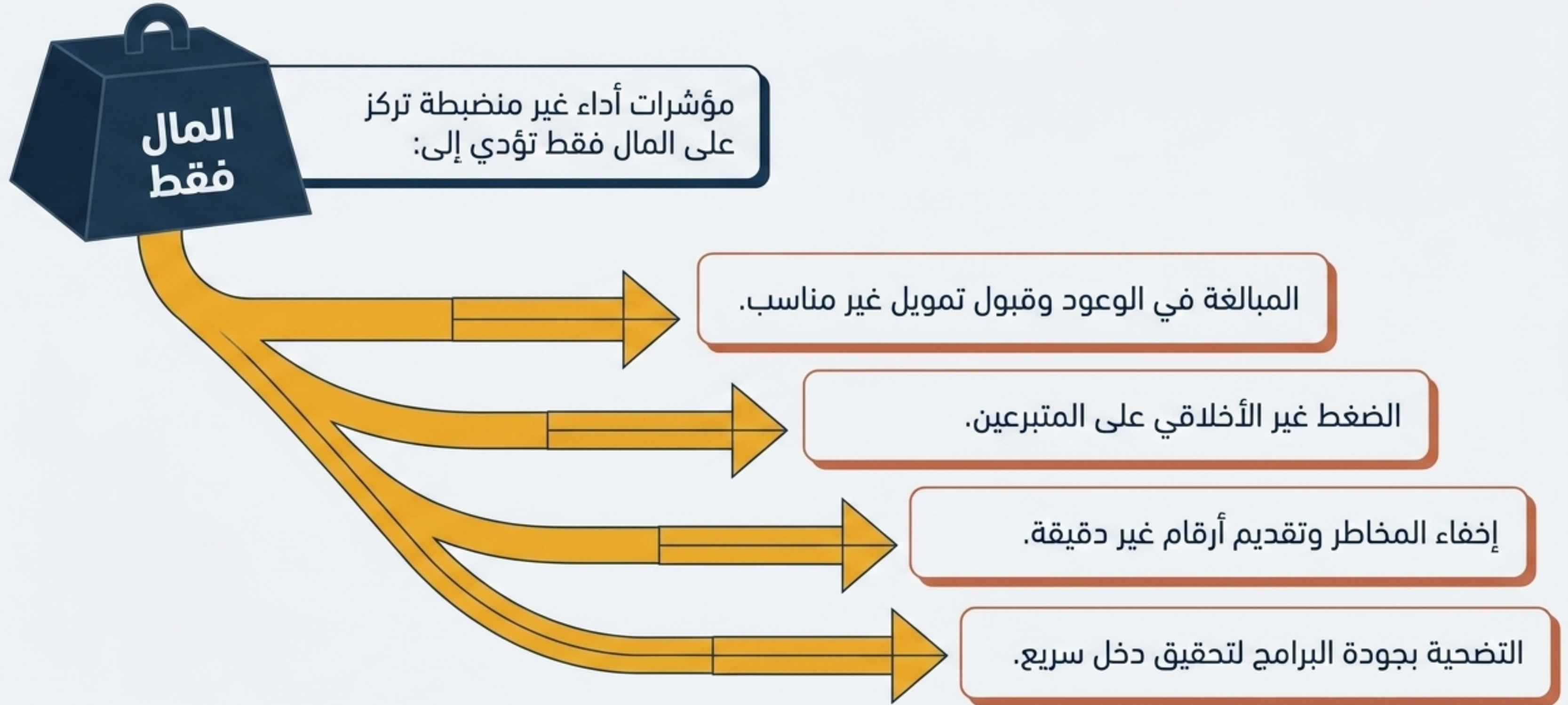
خطر الاعتماد على الأفراد

- الاعتماد على علاقة المدير التنفيذي
- معرفة موظف واحد بالنظام
- حساب شخصي في منصة
- ملفات غير موثقة
- مهارات شخص لا يوجد بديل له

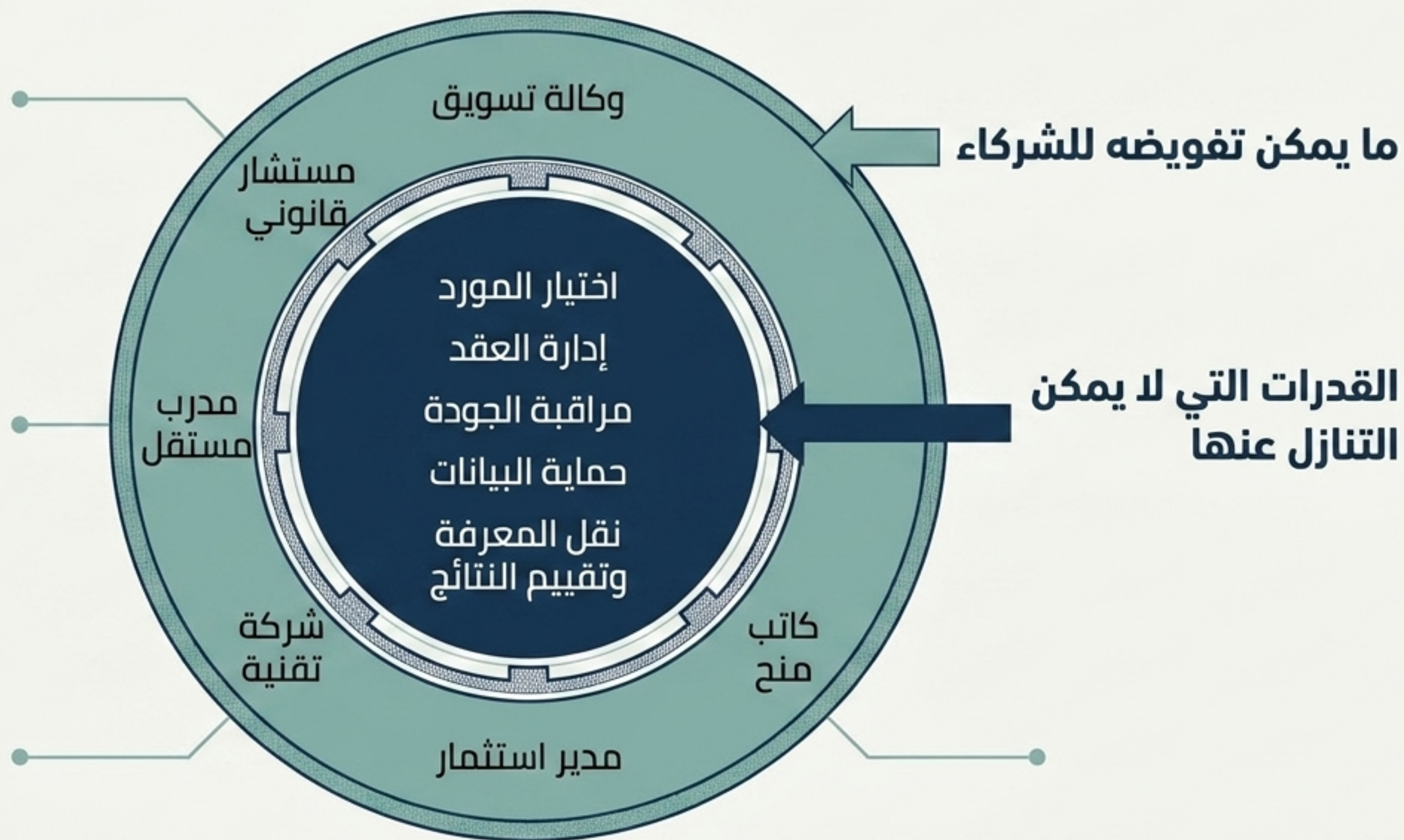
تحويل المعرفة لأصول مؤسسية

- إجراءات عمل معتمدة
- ملفات مؤسسية
- بيانات مشتركة
- أنظمة متكاملة
- خطط إطلال
- تدريب متبادل

الركيزة السادسة: التأثير المدمر للحوافز الخاطئة



الركيزة السابعة: مفارقة المصادر الخارجية



منطقة الخطر: 6 علامات تنذر بضعف الجاهزية



الجميع مسؤول = لا
أحد مسؤول.



إضافة مهام جديدة دون
تخفيف أعباء سابقة.



الاعتماد على المتطوعين
في وظائف حرجية دائمة.



غياب إجراءات العمل
والتدريب الممنهج.



خروج موظف يؤدي إلى
توقف المصدر كلياً.



مؤشرات أداء عمياء تركز
على المال فقط.

لوحة فحص النظام: أسئلة تقييم الجاهزية

☐	☒	هل يوجد مالك واضح للمصدر؟
☐	☒	هل المهام محددة بدقة؟
☐	☒	هل توجد مهارات مناسبة داخل الفريق؟
☐	☒	هل لدى الفريق وقت كافٍ للتنفيذ؟
☐	☒	هل نحتاج إلى توظيف كفاءات جديدة؟
☐	☒	هل توجد ميزانية للتوظيف أو التدريب؟
☐	☒	هل المعرفة والإجراءات موثقة؟
☐	☒	هل يوجد بديل للوظائف الحرجة؟
☐	☒	هل الحوافز متوافقة مع قيم المنظمة؟
☐	☒	هل نمتلك القدرة على إدارة الموردين الخارجيين؟

تقاطع الجاهزية (The Readiness Intersection)



الجاهزية عملية ضرب وليست جمع. غياب أي عنصر من هذه العناصر (النتيجة صفر في أحد الأقواس) يجعل النتيجة النهائية للجاهزية صفراً، بغض النظر عن قوة العناصر الأخرى.

المخرج العملي: خريطة قدرات الدخل (Revenue Capability Map)

الدور المطلوب	المهارة المطلوبة	المتوفر حالياً	الفجوة	التوظيف أو التدريب المطلوب	المسؤول	الموعد	درجة أهمية الدور
كاتب منح	كتابة المقترحات	لا يوجد	حرجة	توظيف جديد	مدير الشراكات	٣٠ يوماً	عالية جداً

الجاهزية الحقيقية ليست مجرد فكرة جيدة
وحماس مؤقت، بل هي **هيكل مؤسسي** يضمن
استدامة الأثر بعيداً عن ارتهان العمل بجهد الأفراد.
تبدأ **بالمملكية**، وتُبنى **بالقدرات**، وتستدام
بالمؤسسية.