

عنوان مقاله:

ارائه الگوی تبدیل شایستگی های مدیران به شاخص های رفتاری

محل انتشار:

اولین کنفرانس ملی مدیران آموزش و پژوهش (سال: 1389)

تعداد صفحات اصل مقاله: 15

نویسندگان:

مریم عقیلی - کارشناس ارشد مهندسی صنایع، گرایش مدیریت و بهره وری

ایرج سلطانی - مدرس دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد

خلاصه مقاله:

منابع انسانی مهمترین دارایی یک سازمان است و مدیریت اثربخش آنها کلید موفقیت سازمان است. بنابراین لازم است در جهت سودآوری و کسب مزیت رقابتی برای پرورش و توسعه و هدایت منابع انسانی سرمایه گذاری های لازم صورت گیرد. برای توسعه و پرورش منابع انسانی در یک سازمان حرکتی جهت دار و چارچوبی مدون و مشخص مورد نیاز است. طرح ریزی جانشینی فرایندی است که سازمان طی آن پست های خالی مدیریت را با افرادی که قبلاً شناسایی شده اند و به عنوان داوطلب تکمیل پست های خالی آماده شده اند پر می کند. چنین طرح ریزی در همه سازمان ها به انجام نمی رسد. بنیان برنامه های جانشین پروری بر تعریف شایستگی ها و شناسایی شایستگی ها استوار است. از طریق این تعریف است که می توان شایستگی را شناخت، افرادی که دارای شایستگی هستند را تشخیص داد، کسانی را که نیازمند تقویت شایستگی های خود هستند را تعیین کرد و به بهترین شیوه های تقویت و توسعه شایستگی نیز دست پیدا کرد. چالش اصلی در این میان آن است که باید شایستگی و قابلیت را با توجه به اقتضائات و نیازهای سازمان تعریف کرد و شیوه های معتبری برای سنجش آن نیز به کار گرفت. این مقاله در ابتدا به بیان روش های مختلف تدوین مدل های شایستگی می پردازد و سپس مدل شایستگی های تدوین شده برای شرکت فولاد مبارکه را بیان و به توضیح دقیق شایستگی های آن می پردازد و در نهایت با تبدیل هر شایستگی به یک سری سنجه ها و انتخاب سنجه های کلیدی از بین آنها، نمودهای رفتاری هر شایستگی را بیان می دارد و در واقع راهنمایی برای ایجاد و پیاده سازی مدل های شایستگی از ابتدا تا انتها فراهم می کند.

کلمات کلیدی:

آموزش، شایستگی، قابلیت، توانمند سازی، مهارت

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/101148>

