

عنوان مقاله:

بررسی مولفه های جذب استخدام و شایستگی گزینی در دستگاه های دولتی

محل انتشار:

اولین رویداد مدیریت بحران ایران قوی ۱۴۰۱ (سال: 1401)

تعداد صفحات اصل مقاله: 22

نویسنده:

پروین هیکی - کارشناسی حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن، ایران

خلاصه مقاله:

شایسته سالاری از نظر مفهومی، به معنای شرايطی در سازمان است که در آن افراد شایسته هر جایگاه شغلی، عهده دار آن وظیفه یا شغل باشند. به عبارت دیگر، شایسته سالاری به این معناست که موفقیت یک شخص تنها به وسیله شایستگی وی تعیین شود. مساله ی مورد بحث در این پژوهش، کارکردهای جذب استخدام و شایستگی گزینی در دستگاه های دولتی است. با توجه به اینکه استخدام در دستگاه های دولتی وابسته به شایستگی و صلاحیت فرد است، عملیات جذب نیروی انسانی در این دستگاه ها بسیار حائز اهمیت می باشد. از این رو، مطالعه ی روش ها و رویکردهای به کار گرفته شده در جذب استخدام و شایستگی گزینی، به منظور بهبود عملکرد و کاهش خطاهای موجود در فرایند جذب نیروی انسانی در دستگاه های دولتی می تواند مفید واقع شود. در این پژوهش، قصد داریم تا با بررسی مطالعات انجام شده در این زمینه و با به کار گیری روش های کمی و کیفی، به این پرسش پاسخ دهیم که آیا رویکردهای مورد استفاده در جذب استخدام و شایستگی گزینی در دستگاه های دولتی، به منظور حصول به نیروی انسانی با شایستگی و صلاحیت کافی، موثر بوده اند یا خیر؟ همچنین در این پژوهش، سعی خواهیم کرد تا راهکارهایی جهت بهبود عملکرد در فرایند جذب نیروی انسانی در دستگاه های دولتی ارائه دهیم. مقاله مورد نظر درباره جذب استخدام و شایستگی گزینی در دستگاه های دولتی است. این مقاله به بررسی فرآیند جذب کارکنان در دولت، ابزارهای استفاده شده در این فرآیند، و روش هایی که برای ارزیابی شایستگی کارکنان استفاده می شود، پرداخته است. هدف این مقاله، بهبود فرآیند جذب و انتخاب کارکنان در دستگاه های دولتی است. در این مقاله به تحلیل دقیق عوامل موثر در جذب کارکنان با توجه به شایستگی آنها، از جمله تحصیلات، تجربیات کاری و مهارت های فنی و اجتماعی، پرداخته شده است.

کلمات کلیدی:

جذب استخدام، شایستگی گزینی، دستگاه های دولتی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1771556>

