

عنوان مقاله:

مروری بر مفهوم و مدل‌های شایسته‌گزینی

محل انتشار:

هشتمین کنفرانس ملی مطالعات مدیریت و اقتصاد در علوم انسانی (سال: 1402)

تعداد صفحات اصل مقاله: 7

نویسنده:

محمد رضا علی زاده - دانشگاه شاهد، تهران

خلاصه مقاله:

شایسته‌گزینی بیشتر در مورد انتخاب و انتصاب مدیران و مسئولان در بخش‌های مختلف عمومی کاربرد دارد؛ ولی باید در نظر داشته باشیم که هر سازمان عمومی و حتی خصوصی برای رسیدن به حداکثر کارآمدی، بی‌نیاز از رعایت ضوابط آن نیست. برای شایسته‌گزینی تعاریف متعددی ارائه شده است، از جمله این تعاریف، لاسون و گارود نظام شایسته‌گزینی را نظامی می‌داند که در آن مزایا و موقعیت‌های شغلی تنها براساس شایستگی و نه بر مبنای جنسیت، طبقه اجتماعی، گروه قومی یا ثروت به افراد تفویض می‌شود. علاوه بر علم مدیریت، دین مبین اسلام نیز توجه ویژه‌ای به شایسته‌گزینی دارد. خداوند در آیات مختلفی ویژگی‌ها و معیارهای شایستگی را بیان کرده است که بطور کلی می‌توان آنها را در دو بعد تفکیک ناپذیر تعهد (سلبی و ایجابی) و تخصص دسته‌بندی کرد. در نظام‌گفت‌مان علوی نیز به شایسته‌گزینی پرداخته شده است. امام علی (ع) شایسته‌سالاری را امری مستمر و پایدار دانسته‌اند که می‌باید نظام مدیریت آن را پایش کند. همچنین ایشان علاوه بر اخلاقیات فردی اصول حاکم بر نظام جذب و گزینش را نیز مورد توجه قرار داده‌اند. باید در نظر داشت که شایسته‌گزینی از لازمه‌های شایسته‌سالاری است. شایسته‌سالاری فرآیندی شامل شناسایی، جذب، گزینش، نگهداشت و پرداخت مداوم به نیروهای شایسته است. بنابراین می‌توان گفت که مقدمه شایسته‌سالاری، فراهم آوردن زیربنای مربوط از نظر ساختاری، نگرشی، قانونی و سازمانی است. استقرار شایسته‌سالاری در یک سازمان با شایسته‌دوستی شروع و با شایسته‌گزینی و شایسته‌پروری تکامل و در نهایت با شایسته‌داری تداوم می‌یابد. نهایتاً باید گفت که بین شایسته‌گزینی مدیران و خلاقیت رابطه معناداری وجود دارد. لذا داشتن مدیران شایسته، خلاقیت کارکنان را افزایش می‌دهد و اگر در سازمانها مدیران شایسته و زبده انتخاب شوند قطعاً می‌توانند بسیار از مشکلات سازمانها و نهادها کم‌رنگ‌تر و یا حل‌کنند.

کلمات کلیدی:

شایسته‌گزینی، شایسته‌سالاری، ویژگی‌های شخصیتی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1797515>

