

عنوان مقاله:

تبیین جایگاه نظام شایسته سالاری در مدیریت منابع انسانی

محل انتشار:

اولین کنفرانس بین المللی توسعه و ترویج علوم انسانی در جامعه (سال: 1396)

تعداد صفحات اصل مقاله: 15

نویسنده:

احمد عباسی نژاد - عضو هیات علمی دانشگاه پیام نور

خلاصه مقاله:

مدیریت شایستگی یکی از مباحث مهم در حوزه مدیریت دانش و مدیریت این حوزه دانش نیز زیرمجموعه مدیریت منابع انسانی است. از آنجایی که مدیریت شایستگی، تعیینکننده دانش کلیدی مورد نیاز فرد و سازمان برای تحقق اهداف است، میتواند سهم عمده ای در سطوح فردی و سازمانی ایفا کند. رویکرد شایستگی در مدیریت منابع انسانی در قلب مفاهیم کلیدی منابع انسانی مانند انتخاب و ارزیابی عملکرد، مدیریت، آموزش، توسعه و مدیریت پاداش نهفته است. مدیریت شایستگی به طور تنگاتنگی با کوششهای سازمان برای ایجاد نظام توانمندسازی کارکنان به منظور افزایش مزیت رقابتی، نوآوری و اثربخشی پیوند خورده است. بهعلاوه مدیریت شایستگی به طور مستقیم با فعالیتهای سازمان برای تقویت دانش درونی و بهکارگیری مستمر مدیریت دانش ارتباط دارد. سرمایه انسانی از جمله مهمترین دارایی هر سازمانی است. استفاده اثربخش از سرمایه انسانی زمینه موفقیت سازمان و تحقق اهداف آن را فراهم میسازد. نویسندگان گوناگون تعاریف متفاوتی از شایستگی ارائه کردهاند. هدف اصلی در نظام مدیریت بر مبنای شایستگی، توسعه روحیه خودگردانی و بهبود رفتار فردی و جمعی بر مبنای اثربخشی و توانمندسازی است. بر اساس همین در چنین سازمانی سبک مدیریت، مشارکتی است و فرصد رشد و بهبود به صورت گسترده و بر مبنای فرآیندهای رقابتی فراهم میشود. معیارهای ارزیابی در چنین سازمانی، کیفی، همهجانبه و مبتنی بر نتایج نهایی و فرایندهای یادگیری و رشد است و برای ارزیابی افراد از منابع چندگانه (کارکنان، مشتریان، مدیران...) استفاده میشود. فرآیند رشد و ارتقاء بر اساس ارشدیت، مبتنی بر شایستگی صورت خواهد گرفت. لذا شایسته سالاری بعنوان یک فرایند، تلفیقی نه گانه از فرایندهای شایسته خواهی، شایسته شناسی، شایسته سنجی، شایسته گزینی، شایسته گیری، شایسته گماری، شایسته داری، شایسته پروری و در نهایت شایسته پردازی می باشد

کلمات کلیدی:

شایسته سالاری، نظام شایسته سالاری، مدیریت شایستگی، مدیریت منابع انسانی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/653067>

