

عنوان مقاله:

بررسی فرایند جذب اعضا هیئت علمی دانشگاه های برتر جهان

محل انتشار:

اولین کنفرانس حکمرانی و سیاستگذاری عمومی (سال: 1396)

تعداد صفحات اصل مقاله: 14

نویسنده:

هادی مصدق - عضو هیئت علمی پژوهشکده سیاست پژوهی و مطالعات راهبردی حکمت؛

خلاصه مقاله:

نیروی انسانی به عنوان اصلی ترین سرمایه هر دستگاه محسوب می شود که اگر به آن بهاداده شود، سازمان در کوتاه ترین زمان ممکن به اهداف و استراتژی خود دست خواهد یافت. در عصر حاضر توجه دنیا به انسان ها معطوف شده است و امروزه ارزشیابی سازمان ها و مراکز صنعتی، ملی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی به داشتن تجهیزات صنعتی، ساختمانی و بزرگی کارخانه ها و فناوری پیشرفته نیست، بلکه بها و ارزش سازمان به داشتن نیروی انسانی متخصص، خلاق و نوآور است و چه بسا سازمان هایی هستند که مجهز به پیشرفته ترین فناوری و تجهیزات صنعتی بوده، لکن فاقد نیروی انسانی متعهد و متخصص باشند و با انتخاب خوب انجام نشده و نیرویی جذب سازمان شده باشند که دارای جمود فکری و فاقد اندیشه و ادراک صحیحی نسبت به فعالیت های سازمان باشد. این نیرو قادر به ادامه حیات اداری نخواهد بود و در جهت استراتژی های سازمان گام موثری بر نخواهد داشت (ناصری، 1379). بنابراین از طریق یک فرایند جذب نیروی انسانی کارآمد است که، سازمان اطمینان می یابد گروهی از داوطلبان واجد شرایط برای هر شغلی را در اختیار بگیرد (جزئی، 1384، ص 241). در محیطی مانند دانشگاه اهمیت این امر چند برابر است. اعضای هیئت علمی به عنوان سرمایه های اصلی در دانشگاه به شمار می روند که انتخاب و استخدام شایسته ترین افراد برای امر آموزش، پژوهش، تولید و انتشار علم امری حیاتی و بارز محسوب می شود. برای انجام امر خطیر استخدام اعضای هیئت علمی، مدیریتی شایسته و سازمانی مستقل مورد نیاز است (یاراحمدی خراسانی، 1387). در دانشگاه، مدیریت منابع انسانی سعی در بهبود عملکرد نیروی انسانی برای رسیدن به رسالت اصلی خویش یعنی تولید و اشاعه علم دارد و به افزایش کارایی استادان جهت گسترش علم و آگاهی شان توجه دارد تا استادان بتوانند به دانشجویان به عنوان برون دادها یاری رسانند تا آن ها بتوانند، به صورت کارآمد و اثربخش در جامعه عمل کنند (ابطحی، 1385). برای تحقق این امر به طور حتم جذب استادان توانمند یکی از مهم ترین و اساسی ترین اقدامات مدیریت منابع انسانی در دانشگاه می باشد. در این شرایطی که همه سازمان ها به دنبال جذب بهترین نیروها می باشند، دانشگاه که خود تربیت کننده این نیروها می باشد نباید از این گردونه عقب افتاده و به خاطر ساختارها و مشکلات فرایندی، جذب نیروهای مستعد را از دست بدهد. از این رو دانشگاه های ایران همواره در تلاش بودند که با اصلاح و ارتقاء قوانین، بهترین اساتید را جذب کنند، این تغییر و تحولات قوانین جذب، همواره سیر تکاملی داشته به نحوی که از انتخاب افراد صرفا مبتنی بر مدرک تحصیلی (رحیمی، 1377) به یک ساختار منظم و مشخص جهت ارزیابی صلاحیت های علمی و عمومی افراد رسیده است. این تغییر و تحولات دارای فراز و فرودهای زیادی بوده است که آخرین دور آن مربوط به مجموعه قوانین شورای عالی انقلاب فرهنگی (1386) می باشد، قوانین و ضوابطی که از سال 1387 اجرایی شده و هم اکنون فرایند جذب را شکل دهی کرده است. این ضوابط، مزایا و معایبی دارد که موضوع این مقاله نمی باشد، لکن برخی از محققان از جمله مدرس هاشمی (1391) ...

کلمات کلیدی:

جذب هیئت علمی، فرایند، دانشگاه های برتر دنیا

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/800990>



