

بسمه تعالی

سازمان و شایسته سالاری

مؤلفین:

سنجر سلاجقه

فرهاد قیصری

حسن سلطانی

سرشناسه	: سلاجقه، سنجر، ۱۳۵۰ -
عنوان و نام پدیدآور	: سازمان و شایسته سالاری / فرهاد قیصری، حسن سلطانی، سنجر سلاجقه.
مشخصات نشر	: تهران: نگار نور، ۱۳۹۳.
مشخصات ظاهری	: ۱۳۶ ص.: جدول، نمودار.
شابک	: 978-964-2595-37-2
وضعیت فهرست	: فیا
نویسی	
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۱۳۱ - ۱۳۶.
موضوع	: اصلاح نظام اداری
موضوع	: مدیریت
شناسه افزوده	: سلطانی، حسن، ۱۳۴۹ -
شناسه افزوده	: قیصری، فرهاد، ۱۳۶۲ -
رده بندی کنگره	: ۱۳۹۳ ق ۹ س ۱/۲ JF۶۰۱
رده بندی دیویی	: ۳۵۳/۵۴۹
شماره کتابشناسی ملی	: ۳۵۸۵۸۸۲

انتشارات نگار نور

سازمان و شایسته سالاری

تألیف: سنجر سلاجقه
فرهاد قیصری
حسن سلطانی
لیتوگرافی: پویش
چاپ و صحافی: هنرکده
چاپ اول: ۱۳۹۳
شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه
بها: ۶۵۰۰۰ ریال
حقوق چاپ و نشر محفوظ است.
شابک: 978-964-2595-37-2

۵..... پیش گفتار.....

۷..... فصل نخست: تاریخچه و مبانی نظری استقرار نظام شایسته سالاری.....

- ۹..... تاریخچه شایسته سالاری.....
- ۱۱..... روند استقرار نظام شایسته سالاری در انگلستان.....
- ۱۳..... روند استقرار نظام شایسته سالاری در آمریکا.....
- ۱۵..... مبانی نظری نظام شایسته سالاری.....
- ۱۷..... مکتب مدیریت علمی.....
- ۱۸..... مکتب دیوان سالاری.....
- ۱۹..... طبقه بندی بوروکراسی.....
- ۲۲..... عقاید و نظرات وودرو ویلسون.....

۲۵..... فصل دوم: مدل ها و فرآیند شایسته سالاری.....

- ۲۷..... مفهوم شایسته سالاری.....
- ۲۸..... تعریف شایسته سالاری.....
- ۲۸..... مفهوم شایستگی.....
- ۳۳..... فرآیند شایسته سالاری.....
- ۳۳..... فرآیند سه مرحله ای شایسته سالاری.....
- ۳۶..... فرآیند هشت مرحله ای شایسته سالاری.....
- ۳۹..... فرآیند دو بعدی شایسته سالاری.....
- ۴۰..... مدل های شایسته سالاری.....
- ۴۴..... مدل سیستمی شایسته سالاری و ناشایسته سالاری.....
- ۴۶..... مدل تأثیرات شایسته سالاری ناقص.....

۴۹..... فصل سوم: اصول شایسته سالاری.....

- ۵۱..... اصول شایسته سالاری.....
- ۵۴..... عوامل بستر ساز حاکمیت نظام شایسته سالاری.....
- ۵۹..... شایسته سالاری در قوانین ایران.....
- ۶۰..... قانون اساسی.....
- ۶۱..... قانون مدیریت خدمات کشوری.....
- ۶۲..... بخش نامه های سازمان مدیریت و برنامه ریزی.....

۶۷..... فصل چهارم: سنجش شایسته سالاری.....

- ۶۹..... سنجش شایسته سالاری.....

۶۹	معیارهای مدیران شایسته
۷۵	معیارهای انتخاب مدیران
۷۸	الگوی شایستگی مدیران
۸۲	تناسب شغل و شاغل
۸۳	تعیین مدل شایستگی مدیران
۸۵	مراکز ارزیابی
۸۶	ارزش گذاری به تجربه
۸۷	برگزاری مصاحبه
۸۸	برگزاری آزمون
۹۱	تأمین فرصت مساوی
۹۳	برنامه ریزی جایگزینی مدیریت
۹۴	مفهوم برنامه ریزی جانشینی مدیریت
۹۵	فرآیند برنامه ریزی جانشینی مدیریت
۹۶	موانع برنامه ریزی جانشینی مدیریت در بخش دولتی
۹۶	مزایای برنامه ریزی جانشینی مدیریت
۹۷	ارزش گذاری به تحصیل

فصل پنجم: عوامل مؤثر بر استقرار نظام شایسته سالاری ۹۹

۱۰۱	عوامل مؤثر بر استقرار شایسته سالاری
۱۰۱	تجزیه و تحلیل شغل
۱۰۴	برنامه ریزی نیروی انسانی
۱۰۴	شایسته یابی (کارمند یابی)
۱۰۵	شایسته گزینی (انتخاب)
۱۰۷	شایسته گماری (انتصاب)
۱۰۷	شایسته پروری
۱۰۹	سایر عوامل مؤثر بر استقرار نظام شایسته سالاری

فصل ششم: موانع استقرار نظام شایسته سالاری ۱۲۳

۱۲۵	موانع حاکمیت شایسته سالاری در سطح جامعه
۱۲۸	موانع حاکمیت شایسته سالاری در سطح سازمان

منابع ۱۳۱

۱۳۱	منابع فارسی
۱۳۶	منابع خارجی

بسم الله الرحمن الرحيم

پیش گفتار

نیروی انسانی محور کلیه ی فعالیت های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و ... است، سرمایه گذاری در این منبع و مدیریت صحیح آن یکی از راهبردهای مهم توسعه ی همه جانبه محسوب می شود چنان چه کشورهای پیشرفته نیز ابتدا در تربیت نیروی فنی و تخصصی خود پیشقدم بوده و سپس به توسعه ی اقتصادی و صنعتی نایل شده اند. بر این اساس گفته می شود که نیروی انسانی مهم ترین عامل و سرمایه در جهت ایجاد، حفظ و توسعه ی حیات است و پیشرفت و ترقی کشورها در گرو پرورش، جذب، حفظ، نگهداری و بهره برداری صحیح و بهینه از نخبگان و منابع انسانی فرهیخته و شایسته است.

سازمان ها به عنوان متولیان توسعه در جامعه و مدیران به عنوان محور اصلی سازمان ها در زمینه ی بهره برداری صحیح از منابع انسانی نقش اساسی ایفای می کنند و از طرف دیگر عملکرد سازمان ها وابسته به نحوه ی مدیریت آنهاست. مدیران ناگزیرند برای دستیابی به اهداف سازمان، اصول و مفاهیم مدیریت علمی را به کار بسته و با منطقی صحیح در کاربرد آن ها دقت کافی به عمل آورند. به همین دلیل مدیران باید همیشه آنچه را که به صرفه و صلاح سازمان است انجام داده و از بروز تمایلات شخصی خود که با موازین اصولی مدیریت مغایرت داشته باشد، دوری گزینند بر این اساس عدم توجه به تخصص، تجربه، کار آیی، علاقه و توانایی مدیران در انتصاب به مسئولیت های سازمانی موجب تصمیم های نامناسب، اقدامات بیهوده، تضعیف و به مرور مرگ سازمان می شود.

بنابراین با توجه به نقش استراتژیک مدیران در استفاده و ترکیب منابع مادی و انسانی باید نسبت به انتخاب و یا ترفیع آن ها براساس اصول علمی اقدام کرد، چرا که انتخاب مدیران نامناسب اثرات غیر قابل جبرانی بر عملکرد و آینده سازمان ها خواهد گذاشت.