

مدیریت منابع انسانی با رویکرد شایسته سالاری

www.ketab.ir

پدیدآورندگان: حسن نیک زاد، محمد چگینی، محمد علی سیدهاشمی

سرشناسه: نیک زاد، حسن ۱۳۶۱
 عنوان و نام پدیدآورندگان: مدیریت منابع انسانی با رویکرد شایسته سالاری / چگینی، محمد ۱۳۵۸، سیدهاشمی، محمد علی ۱۳۴۴
 ویراستار: مهدی مهدوی زاده، مهدی ۱۳۵۲
 وضعیت ویراست: اول
 مشخصات نشر: تهران: قرارگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء (ص)، ۱۳۹۳
 مشخصات ظاهری: ۱۴۰ صفحه، جدول، رنگی
 شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۳۱۸-۷۰-۵
 قیمت: ۱۴۰۰۰۰ ریال
 وضعیت فهرست نویسی: فیا
 عنوان اصلی:

مدیریت منابع انسانی با رویکرد شایسته سالاری

یادداشت: ۱۳۵ هـ: ۱۳۵
 موضوع: نیروی انسانی -- مدیریت
 موضوع: اصلاح نظام اداری
 شناسه افزوده: چگینی، محمد ۱۳۵۸
 شناسه افزوده: سیدهاشمی، محمد علی ۱۳۴۴
 شناسه افزوده: تهران: ارتش، قرارگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء (ص)
 رده بندی کنگره: ۱۳۹۶ / ۹ / ۴۵۵
 رده بندی دیویی: ۳۰۱ / ۶۵۸
 شماره کتابشناسی ملی: ۴۷۴-۴۲۸



عنوان: مدیریت منابع انسانی با رویکرد شایسته سالاری

پدیدآورندگان: حسن نیک زاد، محمد چگینی، محمد علی سیدهاشمی

ویراستار: مهدی مهدوی زاده

طراح جلد و صفحه آرا: محمد چگینی

ناظر نشر: سید محمد رضا عمادی سرخی

مدیر برنامه ریزی: مرتضی فرج خدا

ناشر: قرارگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء (ص) آجا

چاپ: مرکز مطالعات راهبردی ق پ ه خ (ص) آجا

صحافی: مرکز مطالعات راهبردی ق پ ه خ (ص) آجا

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۳۱۸-۷۰-۵

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

چاپ اول: ۱۳۹۶

قیمت: ۱۴۰۰۰۰ ریال

نشانی: تهران، بزرگراه بسیج، بلوار هجرت، ستاد قرارگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء (ص) آجا

تلفن: ۰۲۱)۳۳۲۴۰۴۶۸ (دورنگار: ۰۲۱)۳۳۲۴۰۴۶۹

«کلیه حقوق این اثر به انتشارات قرارگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء (ص) آجا تعلق دارد»

۸.....	پیشگفتار
۱۲.....	فصل اول: مدیریت منابع انسانی
۱۳.....	مقدمه
۱۳.....	مفهوم مدیریت منابع انسانی
۱۵.....	روند تاریخی شکل‌گیری و تکامل مدیریت منابع انسانی
۱۷.....	فلسفه مدیریت منابع انسانی
۱۸.....	رویکردهای مدیریت منابع انسانی
۱۹.....	ضرورت و اهمیت مدیریت منابع انسانی
۲۲.....	اهداف مدیریت منابع انسانی
۲۳.....	مدیریت منابع انسانی در قالب سیستم
۲۴.....	سیستم اطلاعات منابع انسانی
۲۵.....	اقدامهای مدیریت منابع انسانی در مدار ۱۵-۱۰۰ مختلف
۳۶.....	فصل دوم: شایسته‌سالار
۳۷.....	مقدمه
۳۸.....	مفهوم شایستگی
۴۱.....	تاریخچه شایستگی‌ها
۴۲.....	سطوح شایستگی
۴۲.....	ابعاد شایستگی
۴۳.....	رویکردهای متداول در بررسی مفهوم شایستگی
۴۷.....	چرخه حیات شایستگی

۴۸.....	الگوی شایستگی
۴۹.....	ویژگی‌های مدل شایستگی
۵۰.....	انواع الگوهای شایستگی
۵۱.....	مفهوم شایسته‌سالاری
۵۴.....	پایه و اساس شایسته‌سالاری
۵۶.....	ضرورت و اهمیت شایسته‌سالاری
۵۸.....	ضرورت و اهمیت شایسته‌سالاری از نگاه قوانین
۶۰.....	ابعاد شایسته‌سالاری
۶۴.....	جایگاه شایسته‌سالاری در اساس
۶۸.....	معیارهای شایسته‌سالاری، دیدگاه ام‌علی (ع)
۷۳.....	معیارهای شایسته‌سالاری از دیدگاه اندیشه‌پردازان مدیریت
۷۶.....	اصول شایسته‌سالاری در سیاست‌های کلی اصل ۴۱.....
۸۴.....	شایسته‌سالاری در کشورهای مختلف
۸۷.....	شایسته‌سالاری در ایران
۹۰.....	عوامل و موانع مؤثر بر شایسته‌سالاری
۹۱.....	راهکارهای رفع موانع استقرار نظام شایسته‌سالاری
۹۳.....	عوامل و موانع درون سازمانی نهادی یا محتوایی
۹۵.....	عوامل و موانع برون سازمانی
۹۸.....	فصل سوم. مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی
۹۹.....	مقدمه
۱۰۱.....	مدیریت بر مبنای شایستگی

۱۰۵.....	ویژگی‌های نظام مدیریت بر مبنای شایستگی
۱۰۷.....	ضرورت پرداختن به استراتژی مبتنی بر شایستگی در مدیریت منابع انسانی
۱۰۹.....	مزایای سیستم‌های منابع انسانی مبتنی بر شایستگی
۱۱۰.....	زیر سیستم‌های منابع انسانی مبتنی بر شایستگی
۱۲۱.....	فصل چهارم: نتیجه‌گیری
۱۲۲.....	نتیجه‌گیری
۱۲۵.....	پیشنهادهای
۱۳۵.....	فهرست منابع

پیشگفتار

سرمایه انسانی مهم‌ترین دارایی هر سازمانی است. استفاده اثربخش از سرمایه انسانی زمینه موفقیت سازمان و تحقق اهداف آن را فراهم می‌سازد. سازمان‌هایی که نیروی انسانی بامهارت و شایستگی بالاتری استخدام می‌کنند، در طی دوران خدمت مهارت و شایستگی آن‌ها را بهبود می‌بخشند و سعی می‌کنند مهارت و شایستگی را در بالاترین وضعیت نگه‌دارند، در مقایسه با سایر سازمان‌ها عملکرد بهتری دارند و برای پاسخگویی به نیازهای روزانه مردم به‌دوره در مواقع بحرانی بهتر عمل می‌کنند (کوک و همکاران، ۱۹۹۵).

امروزه با پیچیده‌تر شده امور و افزایش سطح انتظارات شهروندان از عملکرد دستگاه‌های دولتی مسئولیت پاسخگویی مدیریت دستگاه‌های دولتی افزایش یافته است. ایفای این مسئولیت جز به افزایش مهارت، دانش و شایستگی نیروی انسانی سازمان میسر نخواهد بود. بنابراین استقرار نظام شایسته‌سالاری به‌منظور ارائه عملکرد بهتر و ایفای مدیریت پاسخگویی مدیریت لازمه حیات موفق هر سازمانی است.

شایسته‌سالاری از جمله عواملی است که موجب شکوفایی، وفاداری و تعهد کارکنان به کار و سازمان می‌شود. استقرار شایسته‌سالاری پدیده و فرآیند ساده‌ای نیست، بلکه مجموعه‌ای پیچیده از سازوکارهایی است که طی یک

فرآیند بلندمدت و منطقی بایستی در سازمان استقرار یابد و لازمه آن فراهم آوردن زیربناهای مربوطه از نظر ساختاری، نگرشی، قانون و سازمانی است.

ایجاد انگیزه، تحرک و پویایی در نیروی انسانی مستلزم درک و شناخت منابع انسانی و فراهم آوردن محیط مناسب برای آنهاست. اگرچه بر اساس پاره‌ای از دیدگاه‌های مطرح شده در مورد انسان‌ها درک رفتار انسان بسیار دشوار و مشکل است اما مطالعات و تحقیقات رفتاری در این زمینه توانسته است ابعاد زیادی از پویایی‌های رفتاری انسان را روشن نماید. امروزه یکی از مهارت‌های لازم برای اعمال مدیریت در سازمان‌ها در هر سطح و رده‌ای، توانایی درک، تحلیل و پیش‌بینی رفتار افراد است و بر اساس همین مهارت‌ها و شناخت به دست آمده است که می‌توان منابع انسانی را برانگیخته نمود. یکی از مهم‌ترین عوامل در ایجاد انگیزه و پویایی در کارکنان، استقرار آن‌ها در جایگاه مناسب است. جایگاهی که می‌تواند قابلیت‌ها و توانمندی‌های خود را به منصفه ظهور برسانند و در عین حال امکان رشد و تعالی خود و سازمان را به وجود آورند و این مهم زمان عملی خواهد شد که شایسته‌سالاری در سازمان‌ها تحقق یابد. درواقع اگر افراد به‌طور صحیح در جایگاه مناسب قرار داده شوند با موفقیت در کار و دریافت پاداش احساس رضامندی خواهند کرد و رضامندی در محیط کار منجر به انگیزه کار و تلاش بیشتر می‌شود (رابطی، ۱۳۸۰: ۳۹)

استقرار افراد در جایگاهی مناسب و تثبیت یا جابه جایی آن‌ها بر اساس ارزیابی عملکرد، زمینه ایجاد و امنیت شغلی، آسایش و آرامش در محیط کار را فراهم و فرهنگ کار و تلاشگری را در سازمان اشاعه می‌دهد. این همان مفهومی است که در قالب شایسته‌سالاری بیان می‌شود و در کسب مزیت رقابتی و موفقیت سازمان مهم تلقی می‌شود.

امروزه منابع انسانی پرورش‌یافته عامل اصلی کسب مزیت رقابتی سازمان‌هاست. این مهم زمانی تحقق می‌یابد که بتوان با شیوه علمی و منطقی منابع انسانی را به خوبی مدیریت و توان و فکر آنان را در اختیار اهداف رقابتی سازمان قرارداد. جذب، نگهداری و پرورش منابع انسانی کافی نیست، بلکه باید شایستگی را بر اساس اصول و معیارهای علمی در کارکنان ایجاد و بدان توجه کرد (اسماعیلی، ۱۳۸۱: ۵۰).

در فصل اول این کتاب به مفهوم مدیریت منابع انسانی، ضرورت و اهمیت آن، اهداف مدیریت منابع انسانی و همچنین به اقدام‌های کاربردهای مدیریت منابع انسانی در مدل‌های مختلف پرداخته شده است.

در فصل دوم ضمن تعریف شایستگی و شایسته‌سالاری، ضرورت و اهمیت آن‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد آن‌ها، جایگاه شایسته‌سالاری در اسلام و ایران، عوامل و موانع استقرار شایسته‌سالاری و درنهایت به راهکارهای پیشنهادی برای رفع موانع استقرار شایسته‌سالاری پرداخته شده است.

در فصل سوم به مدیریت مبتنی بر شایستگی، ضرورت پرداختن به استراتژی مبتنی بر شایستگی در مدیریت منابع انسانی و همچنین زیرسیستم‌های منابع انسانی مبتنی بر شایستگی اشاره شده تا بابیان این مطالب ارتباط و تأثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر شایسته‌سالاری مشخص شود.

در فصل چهارم هم به نتیجه‌گیری و پیشنهادها پرداخته شده است. امید است با بهره‌گیری از این مطالب ارائه شده، گام‌های اولیه برای پرداختن به رویکرد شایسته‌سالاری از سوی سازمان‌ها در کشور عزیزمان ایران برداشته شود.

حسن نیک زاد