

شناخت عوامل موثر در شایستگی مدیران

فاطمه محمدی، اسداله گنج خانلو

www.ketab.ir

سرشناسه	: محمدی، فاطمه، ۱۳۵۲ مهر
عنوان و نام پدیدآور	: شناخت عوامل موثر در شایستگی مدیران/ فاطمه محمدی، اسداله گنج‌خانلو
مشخصات نشر	: تهران: مه‌باد اندیشه، ۱۳۹۸
مشخصات ظاهری	: ۱۵۲ ص؛ ۲۱×۲۸ س.م
شابک	: 978-622-231203-9
وضعیت فهرست نویسی	: فایا
موضوع	: مدیریت
موضوع	: Management
موضوع	: مدیریت -- ایران
موضوع	: Management -- Iran
موضوع	: مدیران
موضوع	: Executives
موضوع	: مدیران - ایران
موضوع	: Executives -- Iran
موضوع	: نیروی انسانی -- مدیریت
موضوع	: Manpower planning
موضوع	: نیروی انسانی- ایران- مدیریت
موضوع	: Manpower planning-- Iran
شناسه افزوده	: گنج‌خانلو، اسداله، ۱۳۲۹-
رده بندی کتب	: HDTV
رده بندی دیویدی	: ۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۶۱۰۸۷۶۰



عنوان کتاب: شناخت عوامل موثر در شایستگی مدیران

مولفین: فاطمه محمدی، اسداله گنج‌خانلو

ناشر: مه‌باد اندیشه

نوبت چاپ: اول - ۱۳۹۸

شمارگان: ۱۰۰ نسخه

قیمت: ۱۵۰/۰۰۰ ریال

شابک: ۹ - ۲۰۳ - ۲۳۱ - ۶۲۲ - ۹۷۸

همه ی حقوق مادی و معنوی این اثر برای مولفین محفوظ است.

تکثیر و انتشار این اثر به هر صورت، از جمله بازنویسی، فتوکپی، ضبط الکترونیکی

و ذخیره در سیستم های بازیابی و پخش، بدون دریافت مجوز کتبی و قبلی از مولفین

به هر شکلی ممنوع است.

این اثر تحت حمایت «قانون حمایت از حقوق مولفان، مصنفان و هنرمندان ایران» قرار دارد.

انتخاب فرد مناسب برای شغل مناسب همواره از موضوع‌های مهم و مورد توجه سازمان‌ها و مدیران آنها بوده است. تناسب با شغل از مهم‌ترین دلایل و عوامل موفقیت سازمان‌ها تلقی می‌شود؛ به همین دلیل سازمان‌ها در دهه‌های اخیر تلاش‌های گسترده‌ای به عمل آورده‌اند تا ابزارها، شیوه‌ها و فنون معتبری برای تشخیص و تأمین این تناسب طراحی کنند و به کار بگیرند. افلاطون معتقد بود، اداره دولت باید توسط شایسته‌ترین شهروندان جامعه صورت گیرد. به عبارت دیگر انتخاب فرد مناسب برای شغل (نقش) مناسب همواره از موضوع‌های مهم و مورد توجه سازمان‌ها و مدیران آنها بوده است (الوانی و همکاران، ۱۳۹۵).

مدیر بعنوان نماینده رسمی سازمان، به منظور ایجاد هماهنگی و افزایش اثربخشی در رأس آن قرار می‌گیرد و موفقیت سازمان در تحقق اهداف، به چگونگی مدیریت او وابسته است. موفقیت در انجام این مسئولیت سنگین، بیش از هر چیز به توانمندی و اثربخشی مدیران مربوط است (شماعی زاده، ۱۳۹۳).

در جوامع شایستگی سالار نگرش‌های سرسبز و سالیاری، قبیله‌گرایی، حزب سالاری و غیره مطرود است و انتصاب و ارتقاء افراد بر اساس شایستگی انجام می‌شود و از ایشان در راستای اهداف فردی سازمانی و اجتماعی به بهترین نحو استفاده می‌شود. در نظام شایستگی، هدف آن است که شایسته‌ترین افراد به خدمت سازمان در آیند و طبق ضوابط و مقررات موجود در سازمان دقیقاً ارزیابی شوند و در صورت استحقاق، ترفیع و ارتقاء یا تزلزل (الوانی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۳۷۹). با توجه به اهمیت این امر، در سالهای اخیر تلاشهای زیادی از سوی محققان برای مطالعه و شناسایی شایستگی صورت گرفته است (وانگ و کیائو^۱، ۲۰۰۹).

سازمانهای دولتی و خصوصی در تمامی کشورها، اعم از توسعه یافته و در حال توسعه با آینده‌ای دشوار، کاهش منابع، افزایش پاسخگویی و فرصتهای چالشی مواجه‌اند. موفقیت در چنین محیطی مستلزم مدیریتی است که علاوه بر اجرای موثر امور جاری بتواند با ابداع، نو

¹ Wang and Xiao

اندیشی و آینده‌نگری و آینده‌سازی وظایف استراتژیک خود را سازماندهی و اجرا کند (ابطحی و عبدصبور، ۱۳۸۹).

در تمام سازمان‌ها، مهمترین رکنی که در رسیدن به اهداف سازمانی تأثیرگذار می‌باشد "مدیریت" است (اکرامی و رجب زاده، ۱۳۹۰). به بیان پیتدراکر^۲ مدیریت عضو حیات بخش سازمان‌های امروزی است. مدیران با توجه به وظایف و اختیاراتی که بر عهده دارند، می‌توانند نقش بی‌یابی در هدایت و راهبری سازمانها بر عهده گیرند و همین باعث شده که از دهه‌های آغازین تولد علم مدیریت، همواره سخن از وظایف، نقش‌ها و ویژگی‌های مدیران و شایستگی‌های آنان به میان بیاورد (قربان نژاد و عیسی خانی، ۱۳۹۵).

سازمانی را نمی‌توان به رفت که رشدی مستمر و موفقیتی پایدار را تجربه کرده باشد مگر آنکه توسط مدیر یا تیمی از مدیران رهبران شایسته و کارآمد اداره و هدایت شده باشد (همان، ۱۳۹۵). هرسی و بلانچارد (۱۹۶۶) اظهار می‌دارند که سازمان موفق مشخصه‌ای دارد که به وسیله آن از سازمان ناموفق شایسته‌تر می‌شود و آن چیزی نیست جز مدیریت و رهبری پویا و اثربخش.

پیتدراکر (۱۹۷۴) خاطر نشان می‌کند که مدیران اصلی‌ترین و نادرترین منابع هر نوع تشکیلات می‌باشند. وی معتقد است که کار مدیریت بر سازمان‌ها، فعال نمودن و جهت دادن به فعالیت افراد برای دستیابی به اهداف سازمانی می‌باشد (غزالی، ۱۳۶۱).

همچنین، شتاب تحولات و تغییرات جهان امروز، نیاز به نیروی انسانی متخصص و شایسته را بیش از پیش افزایش داده است. این امر سازمان‌ها و دولت‌ها را به سوی نظام و سیستمی شایسته سالار رهنمون می‌کند (الوانی، ۱۳۸۷، ص ۳۷۹).

سازمان‌های امروزی در جستجوی بهترین‌ها و پیروزی در نبرد استعدادها از هیچ کوششی فروگذار ننموده؛ همواره می‌کوشند تا بهترین، مستعدترین و دانشورترین افراد را جذب خود نموده، از آنان در راستای تحقق اهداف خود بهره جویند (خشوعی، ۱۳۹۱، ص ۵۰). از طرف

² Peter Drucker

³ Herse and Blanchard

دیگر، با توجه به اینکه تنوع نیروی کار در حال افزایش است، توجه به شایستگی و توانایی نیروی کار از اهمیت بیشتری برخوردار است. نقش مدیریتی پیچیده‌تر و غیر قابل پیش‌بینی‌تر می‌شود و در همین حال، اهمیت مدیریت خوب در حال افزایش است (قلی‌پور، ۱۳۹۲).

نتایج پژوهش‌های - نوکا،^۴ (۲۰۰۸)، اسپندلو،^۵ راپ و زویک،^۶ (۲۰۰۷)، چن (۲۰۰۶)، لونسون،^۷ در و کوهن،^۸ (۲۰۰۶)، هرناندز-ماررو،^۹ (۲۰۰۵)، ابراهام و همکاران،^{۱۰} (۲۰۰۱) گارایان و مک گویر،^{۱۱} (۲۰۰۰) حاکی از تأثیر شایستگی‌های مدیریتی بر اثربخشی بازاریابی، رهبری اثربخش، مدیریت عملکرد فردی و سازمانی، اثربخشی مدیریتی، فرایند ارزیابی عملکرد مدیریتی، یادگیری محیط کار، عملکرد اثربخش، روحیه سازمانی و اثربخشی مدیران است. از این روست که بسیاری از کشورها مانند ایالات متحده، کانادا، انگلستان و استرالیا مدل شایستگی را به عنوان مهارت‌های اشتراکی برای کشور خود طراحی نموده‌اند (حاج کریمی و همکاران، ۱۳۹۰). سازمان‌های مراقبت سلامت نیز پیوسته، برای ارتقاء کیفیت خدمات سلامت در کنار کاهش هزینه‌های عملیاتی، به چالش کشیده می‌شوند (کالهوم، مک الیگوت، ویست و راکزینسکی^{۱۱}، ۲۰۱۲؛ کلیف^{۱۲}، ۲۰۱۲). رهبران مراقبت سلامت برای اینکه بهترین عملکرد را در سازمان‌های شان داشته باشند، نیازمند تمرکز بر اجزای شایستگی رهبری هستند (مرکز ملی رهبری سلامت^{۱۳}، ۲۰۱۱). سازمان‌های مراقبت سلامت، زمان قابل توجهی را به دستیابی به بهترین عملکرد در کسب و کار خود هستند که با اجرای مدل شایستگی رهبری، خود را به خود به اهدافشان دست یابند (همان منبع).

⁴ Noka

⁵ Spendello

⁶ Rappe & Zwick

⁷ Levenson & Van der & Cohen

⁸ Hernandez - Marrero

⁹ Abraham et al

¹⁰ Garauan & McGuire

¹¹ Calhoun, McElligott, Weist, & Raczynski

¹² Cliff

¹³ NCHL: : National Center for Health Leadership