شایستگی ها

واژه شایستگی اولین بار در سال ۱۹۷۳ در مقاله‌اي توسط مك‌كللند وارد ادبیات مدیریت گردید. پروفسور مک‌کللند روان شناس دانشگاه هاروارد در اوایل دهه‌ی ۱۹۷۰ در مقاله‌ای با عنوان آزمون ترجیح شایستگی بر هوش نشان داد، آزمون هوش، پیش بینی کننده‌ی ضعیفی برای توفیق فرد در شغل است؛ از این رو، او شایستگی‌ها را ملاک گزینش توصیه کرد.



شایستگی

شایستگی مجموعه دانش، مهارت‌ها، خصوصیات شخصیتی، علایق، تجربه‌ها و توانمندی‌های مرتبط با شغل که دارنده آن‌ها را قادر می سازد در سطحی بالاتر از حد متوسط به ایفای مسئولیت بپردازد. در واقع شایستگی‌ها الگویی را ارایه می‌کنند که نشان دهنده‌ی فرد با عملکرد برتر در شغل محوله است.
شایستگي‌ها، به رفتارهاي هدفمند دلالت دارد که شامل عناصر ذیل است:

دانش و آگاهي‌ها :معلومات شغلي، اطلاعات و تخصص مرتبط با شغل؛

قابلیت‌ها یا مهارت‌ها :توانايي انجام كارهاي مرتبط با اهداف شغلي؛

نگرش‌ها و ارزش‌ها :ترجيحات و يا مفروضات ذهني فرد؛

ويژگي‌ها :خصوصيات شخصيتي و نحوه واكنش به شرايط و افراد؛

انگیزش :سائقه هاي دروني و اشتياق براي اقدام؛

شایستگی‌ها را می‌توان به کوه یخ تشبیه کرد، بخشی از شایستگی‌ها شامل دانش و مهارت‌ها مشهودترند و به سرعت دیده می‌شوند و قابل ارزیابی هستند، اما بخشی مثل خصوصیات شخصیتی، انگیزه‌ها و استعدادها کمتر مشهودند و برای کشف آنها باید زمان بیشتری صرف کرد و از ابزارهایی نظیر کانون ارزیابی و توسعه استفاده نمود. که طی آن با کمک مجموعه تمرین‌های شبیه سازی و آزمون‌های متناسب، میزان یک شایستگی در افراد مورد ارزیابی و سنجش قرار می گیرد.



کاربرد شایستگی ها

با بهره گیری از شایستگی ها می توان نگاهی یکپارچه به فرآیندهای مدیریت منابع انسانی نظیر آموزش، ارزیابي عملکرد، جذب واستخدام ...داشت . در واقع يكي از بهترين و مناسب‌ترين رويكردها براي نايل شدن به انسجام بين فرايندی، به كارگيري رويكرد شايستگي در مديريت منابع انساني است و مدل‌هاي شايستگي مي‌توانند به عنوان شيوه‌اي براي يكپارچه كردن اقدام‌هاي مختلف منابع انساني به كار روند. مي‌توان گفت كه در اين رويكرد شايستگي، هسته مركزي تمامي فعاليت‌هاي منابع انساني سازمان قرار می‌گيرد.

انواع شایستگی ها

شایستگی‌های عمومی :شایستگی‌هایی که صرفنظر از کارکرد یا سطح، برای تمامی کارکنان ضروری و حیاتی هستند.

شایستگی‌های مدیریتی :شایستگی‌هایی که برای کارکنان دارای مسئولیت‌های سرپرستی و مدیریتی در هر حوزه کارکردی، لازم هستند.

شایستگی‌های اختصاصی :شایستگی‌هایی خاص که برای انجام هر شغلی در سازمان، در فضای کاری معین فنی یا عملکردی، ضروری هستند.

برای مدل سازی شایستگی‌ها سه رویکرد وجود دارد:

استراتژی قرض گرفتن :اساس این رویکرد، قرض گرفتن مدل شایستگی از یک سازمان دیگراست این رویکرد ارزان بوده و نیاز به متدولوژی ندارد.

استراتژی قرض گرفتن و بومی کردن :اساس این رویکرد، گرفتن مدل شایستگی از سازمانی دیگر و تنظیم مجدد آن براساس فرهنگ سازمان خود است. این رویکرد، نیاز به حداقل متدولوژی دارد.

استراتژی ایجاد مدل مناسب برای خود :بر اساس این رویکرد، یک مدل شایستگی مناسب برای یک سازمان طراحی و ایجاد می شود.

روش‌های استخراج و شناخت شایستگی‌ها

به منظور استخراج شایستگی‌ها و تدوین مدل شایستگی روش‌های مختلفی وجود دارد. ازجمله این روش‌ها می‌توان به مصاحبه با مدیران ارشد سازمان، مصاحبه با مدیران موفق صنعت، مطالعه شرح شغل‌ها، طوفان فکری، روش‌های پرسشنامه‌ای، مطالعات الگوبرداری و مطالعه برنامه استراتژیک سازمان اشاره کرد.

طراحی مدل شایستگی از جمله روش‌هایی است که برای انطباق پذیری و سازگاری سازمان‌های مدرن با تغییرات مدام و مستمر محیط کاری به وجود آمده است. یک مدل تعریف شده، سطح آرمانی را برای کسانی که به دنبال موقعیت‌های بالاتر و اهداف مدیریت عملکرد مفید هستند، فراهم می‌کند. و به عنوان یک زیرساخت و چهارچوب قابل اتکا برای یکپارچگی فرآیندهای منابع انسانی عمل می کند.

منابع:

راهنمای کاربردی تدوین شایستگی‌های منابع انسانی/ احمد جعفری

شایستگی های مدیریتی/ دکتر وفا غفاریان

تجربیات شخصی نویسنده در حوزه مشاوره مدیریت منابع انسانی