

بررسی موانع و محدودیت های شایسته سالاری در سازمان ها

الهام نامنی^۱، علی بخشی شایق^۲

^۱ کارشناسی ارشد رشته مدیریت صنعتی، دانشگاه ارشد واحد دماوند

^۲ کارمند واحد بازاریابی شرکت بهنوش ایران

نویسنده مسئول:

الهام نامنی

مجله علمی پژوهش در مدیریت و مطالعات اجتماعی (سال هفتم)
شماره ۲۳ / بهار ۱۴۰۰ / ص ۳۸-۳۰

چکیده

در جهان امروز، عامل انسانی به محوری ترین عامل توسعه کشورها تبدیل شده است. فناوری های نوین و شتاب تحولات و تغییرات، نیاز به نیروی انسانی متخصص و شایسته را بیش از پیش کرده است. منابع انسانی با ارزشمندترین منابع سازمان ها محسوب می شوند که با تلاش همگانی و ایجاد هماهنگی میان آنها و به کارگیری صحیح آنان و دیگر اجزای سازمان می توان اهداف سازمانی را تحقق بخشید این منابع دارای توانایی ها و قابلیت های بالقوه ای هستند که در محیط سازمانی به فعل تبدیل می شوند و دستیابی به این مهم نیازمند درک و شناخت کامل انسانها و فراهم کردن شرایط مناسب برای کار و تلاش است یکی از مواردی که در این زمینه قابل بررسی است قرار دادن افراد در جایگاه های مناسب با توانایی و تجارب و قابلیت آنها است که این فرآیند در قالب نظام شایسته سالاری قابل پیگیری است. شایسته سالاری در حقیقت به کارگیری فرد مناسب در حرفه یا پست مناسب بر اساس تجربه، دانش و دیگر موازین تعریف شده است (هایتر، ۲۰۰۹)

واژگان کلیدی: موانع شایسته سالاری، محدودیت های شایسته گماری، شایسته پروری، شایسته گزینی در سازمان

مقدمه

علاوه بر این یکی از مهمترین عواملی که موجب رضایت بخشی سازمان می شود، شایسته سالاری است؛ یعنی اینکه افراد از درون خود و با تمام وجود احساس کنند که با توجه به تجربه و تخصص کاری، سابقه مدیریتی و تحصیلاتی که دارند در جایگاه واقعی و شایسته خود قرار گرفته اند. همچنین افراد دیگر نیز همین نگاه را به این افراد داشته باشد؛ یعنی اعضای دیگر سازمان، خانواده ها، همسوسالان، همکلاسی ها نیز این قضاوت را داشته باشند که این افراد با توجه به تجربه ها، مهارت ها و تخصص هایی که دارند در جایگاه شایسته خود قرار گرفته اند. در این صورت است که عملکرد افراد بهبود پیدا کرده و اثربخشی و کارایی افراد به شدت افزایش پیدا می کند؛ بنابراین، شایسته سالاری و اینکه افراد در جایگاه واقعی و شایسته خود قرار گیرند از اهمیت زیادی برخوردار است (لاهی، ۲۰۰۳). از همین رو به خوبی قابل مشاهده است که شالوده و زیربنای هر سازمانی نیروی انسانی آن است و داشتن یک زیربنای اثربخش یعنی قرار گرفتن شایسته ترین افراد در مناسب ترین موقعیت های شغلی، پیش شرط اساسی برای موفقیت سازمان ها محسوب می شود. امروزه سازمان ها و بنگاه ها برای بقای خود و ضرورت حضور در عرصه فعالیت های جهانی نیز، نیاز به شایسته سالاری را نسبت به گذشته بیشتر احساس می کنند اکثر سازمان های دولتی به دلیل عدم رعایت نظام شایسته سالاری و لیاقت، در انتخاب و انتصاب مدیران و کارکنان، عملکرد رضایت بخشی نداشته اند (کبریایی و دیگران، ۱۳۸۵). شایسته سالاری شیوه ای از حکومت یا مدیریت است که دست اندرکاران برپایه توانایی و شایستگی شان برگزیده می شوند و نه برپایه قدرت مالی یا موقعیت اجتماعی و فامیلی. در جوامع شایسته سالار، نگرش های خویشاوندسالاری، قبیله گرایی، حزب سالاری و غیره مطرود است. نظام شایسته سالار، نظامی است که در آن افراد مناسب در مکان و زمان مناسب منصوب شده و از ایشان بهترین استفاده در راستای اهداف فردی، سازمانی و اجتماعی به عمل آید (یوکل، ۲۰۰۰). بی تردید متغیرهایی هستند که مانع استقرار نظام شایسته سالاری می شوند. گام مهم اولیه، شناخت این موانع و درجه اهمیت آنها و سپس برنامه ریزی برای رفع یا کاهش آنهاست. استقرار نظام شایسته سالاری در سطح مدیران به طور اخص از این جهت حائز اهمیت است که کیفیت کار مدیران یکی از مهمترین عوامل موفقیت مداوم سازمان است از این رو، استفاده از یک راه نظام مند برای انتخاب مدیران و تشخیص و برگزیدن مناسب ترین افراد برای پست مورد نظر از میان متقاضیان داخلی و یا خارجی امری ضروری می باشد (نظری منش، ۱۳۸۵). با توجه به فقدان فرهنگ شایسته سالاری و توجه بیش از حد به مدرک و مدرک گرایی، مدیریت متمرکز، بوروکراسی اداری، بی ثباتی در مشاغل مدیریتی، تکیه بر کمیت و اهداف کوتاه مدت، اعمال مدیریت سنتی، بی توجهی به امر تحقیق و پژوهش، نداشتن ضمانت اجرایی قوانین، بی تفاوتی نسبت به عملکرد مدیران و مسائلی از این دست همواره از چالش های مهم استقرار این فرایند در سازمان هاست. اکنون با توجه به اهمیت نظام شایسته سالاری و گزینش نیروی انسانی براساس مؤلفه های شایستگی باید دید چه موانعی در راستای استقرار یا گسترش این اصل مهم در سازمان ها وجود دارد. اهمیت و ضرورت این پژوهش در این است که استقرار نظام شایسته سالاری، نتایج و فواید بی شماری دارد؛ تقویت حس رقابت جوئی، فرهنگ سازی تکریم کارشناسان و کارکنان برجسته و خلاق، الگوسازی از کارشناسان موفق، پرورش کارشناسان خلاق و نوآور و بسترسازی و ایجاد انگیزه برای ظهور این گونه افراد، اصلاح فرهنگ نابسامان سازمانی، تقویت همبستگی سازمانی، ایجاد و تقویت تعهد شغلی و سازمانی، تقویت اعتماد به نفس در کارکنان، غنی سازی سرمایه های انسانی دستگاه شایسته سالاری یا مریوکراسی از دو واژه مریت به معنای شایستگی، قابلیت یا سزاواری و کراسی به معنای حکومت یا روش اداره امور تشکیل شده است. شایسته سالاری به نظام اجتماعی اطلاق می شود که در آن بالاترین قدرت و مرتبه اجتماعی به افرادی با بیشترین توانایی سپرده می شود (باباجانی و محمدی، ۱۳۹۲).

پیشینه نظری

طبق تعریفی که فرهنگ لغات بریتانیکا از واژه شایسته سالاری دارد، این مفهوم به سیستمی اطلاق می شود که در آن ملاک انتخاب افراد، شایستگی و قابلیت های درونی آنها بوده است (برخورداری از ثروت یا جایگاه سیاسی نبوده است) و افراد، مسیر پیشرفت و تعالی را براساس شایستگی خود طی می کنند. طبق این تعریف، شایسته، لقبی معنوی است و به فردی اعطا می شود که به علت انجام کاری صحیح و برجسته با کارایی بالا و حصول منفعت مشخص و قطعی او را ستایش و تمجید کنند. به بیان ساده تر، شایسته کسی است که در شرایط برابر، کاری را بهتر از دیگران انجام دهد و در مقایسه با آنها راندمان بیشتری داشته باشد (قهرمانی، ۱۳۸۵).

نظام شایستگی: نظامی که در آن مزایا و موقعیت های شغلی تنها بر اساس شایستگی و نه بر مبنای جنسیت، طبقه اجتماعی، گروه قومی یا ثروت به افراد تفویض می شود (لاسون و گارود ۲۰۰۹). انواع شایستگی در سه مفهوم بیان شده است که عبارتند از: شایستگی رفتاری؛ شایستگی رفتاری شامل گفته ها و اعمال فرد که در عملکرد قوی یا ضعیف وی تأثیر می گذارد. شایستگی فردی؛ شایستگی ویژگی های زیربنایی فرد است که به طور کلی با عملکرد برتر در یک شغل یا وضعیت رابطه دارد و به طور کلی بر روی صفات ویژگی های اساسی یک شخص تأکید دارد. این صفات می توانند انگیزش، رفتار، مهارت و تصور فرد از نقش اجتماعی و یا مجموعه ای از دانش باشد که فرد در انجام کارها و فعالیت ها از آنها استفاده می کند (لاوب، ۲۰۰۴).

شایستگی مدیریتی؛ برای درک اینکه مدیران در تعامل با سیستم‌های مدیریتی بایستی از چه شایستگی‌هایی برخوردار باشند لازم است سطوح مختلف مدیریت در یک سازمان ابتدا مطرح و سپس به مهارت‌های مورد نیاز آنان پرداخته شود. هر سازمانی، در سه سطح مجزا متداخل عمل می‌کند، که هر کدام از این سطوح نیازمند ترکیب مهارت‌های مدیریتی متفاوتی هستند. این سطوح مدیریت شامل عملیاتی، سطح مدیریتی و سطح استراتژیک می‌باشند. فهم سطوح سه گانه مدیریت می‌تواند در فهم تمرکز فعالیت‌ها در سطوح مختلف در یک سازمان کمک نماید. گاهی بجای سه اصطلاح فوق از سه مفهوم مدیران بالا، مدیران میانی و مدیران پایین نیز استفاده می‌گردد. همچنین همان‌گونه که اشاره شد هر سازمانی در یک اجتماع وسیع عمل می‌کند. سازمان به عنوان بخشی از محیط نسبت به آن مسئولیت دارد. سطح مدیریت استراتژیک بایستی مطمئن شود که مدیران در محدوده‌های اجتماعی عمل می‌نمایند. از آنجا که منبع غایی اختیارات در هر سازمان ناشی از جامعه است، لذا سازمان بایستی کالا و خدمات مورد پذیرش جامعه را فراهم سازد (زالی، ۱۹۹۷).

شایسته سالاری در اسلام

در بینش پیامبر اسلام (ص) تنها معیار، فضیلت و برتری‌های شخصی نبود؛ بلکه حضرت ایمان و تعهد، لیاقت، علم و آگاهی را لحاظ می‌کردند. در روایتی آمده است پیامبر اکرم (ص) پس از فتح مکه عازم نبرد حنین شدند و جوانی ۲۱ ساله به نام عتاب بن اسید را به فرمانداری مکه برگزیدند. این انتصاب باعث اعتراض برخی شد و حضرت در پاسخ معترضان فرمودند: به دلیل کم بودن سن و بی تجربه‌گی وی مخالفت نکنید؛ زیرا برتری او نسبت به دیگران، علم و آگاهی اوست و آن کس که برتر است، بزرگتر است (درگاهی، ۱۳۸۹).

امام علی (ع) در نهج البلاغه، علت سقوط دولت‌ها و حکومت‌ها را چهار چیز می‌داند؛ ذایل کردن مسائل اساسی، مشغول کردن خود به فروعات، حاکم کردن اراذل و فرومایگان و کنار زدن شایستگان در عرصه مدیریتی (عطافر، ۱۳۸۰).

امام علی (ع) در سخنانی می‌فرمایند: سزاوارترین مردم در امر خلافت و رهبری باید تواناترین بر اداره و داناترین در فهم مسائل باشد (نهج البلاغه، نامه ۲۷). از این روایت استنباط می‌شود که در تمامی مسائل مربوط به اداره حکومت از رهبری تا پایین‌ترین مسئولیت‌ها باید پیوسته، شایستگی محور باشد (باباجانی و محمدی، ۱۳۹۲).

فرآیند هشت مرحله‌ای شایسته سالاری که شامل موارد ذیل است:

شایسته خواهی: در شایسته خواهی بهره‌گیری از شایستگان و ارج نهادن بر آنان به عنوان یک عزم ملی و ارزش خدشه ناپذیر سازمانی مورد تأکید قرار می‌گیرد. در چنین فرهنگی، عدول از بهره‌گیری از افراد شایسته در مشاغل نوعی تخلف و گناه تلقی می‌شود (ابیلی، ۱۳۸۵). شایسته شناسی: این مرحله به عنوان یک محور در فرآیند جذب نیروهای مورد نیاز سازمان‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد در این مرحله سازمان‌ها باید از مؤثرترین روش‌های اطلاع رسانی و کارآمدترین روش‌های جستجو و به شیوه‌ای، انگیزاننده برای یافتن افراد شایسته بالقوه بهره گیرند (همان منبع، ۱۳۸۵).

شایسته سنجی: لازم است آن دسته از افرادی که فکر می‌کنند توانمندی شایستگان را دارند، براساس توانمندی‌های عمومی و تخصصی، آزمون‌ها و مصاحبه‌های تخصصی باز شناخته شوند. این مرحله نیازمند باز خوانی آموزه‌های دینی و اخلاقی، فرهنگی و اجتماعی و مقولات مدیریتی و اجرایی برای تعریف معیارهای سنجش می‌باشد.

شایسته گزینی: این مرحله دارای دو بخش است. بخش اول مربوط به ارزیابی و تحلیل نتایج مراحل قبل است و بخش دوم به تخصیص شایستگان به جایگاه‌های درخور آنها مربوط می‌شود.

شایسته گماری: شایسته گماری به این معنا است که با حفظ تناسب شغل و شاغل، افراد در جایگاهی گمارده شوند که در آن حداکثر کارایی را دارند. اگر چه یک گزینش صحیح نیز غالباً با همین انتظار صورت می‌گیرد اما از آنجا که غالباً گزینش‌ها به صورت جمعی و برای رده‌های مختلف مدیریتی، کارشناسی و کارمندی انجام می‌گیرد، در مرحله‌ی گزینش عمده‌تأ ویژگی‌های کلی رده‌ها مورد توجه است. همچنین در این مرحله توجه به ویژگی‌های شخصیتی افراد گزینش شده ضروری خواهد بود (ابیلی، ۱۳۸۵).

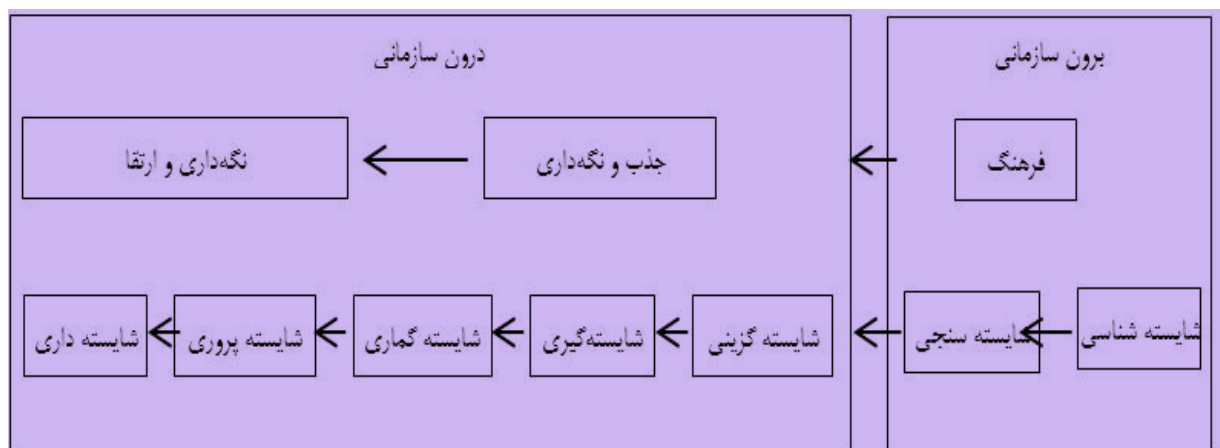
شایسته داری: جذب و انتخاب شایستگان کار ساده‌ای است، ولی نگهداری آنان مشکل و نیازمند طراحی سازوکارهای علمی، انسانی و منطقی بوده تا ساختارها بتوانند افراد شایسته را وفادار به سازمان کنند (سلطانی، ۱۳۸۵).

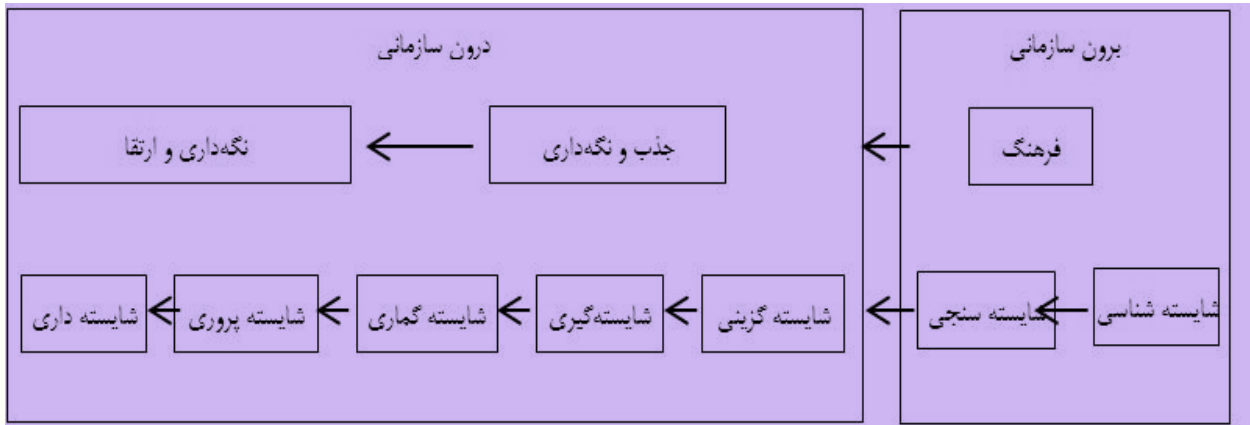
شایسته پروری: نظام شایسته سالاری با فراهم نمودن زمینه‌های پرورش مدیران بالفعل و بالقوه از طریق آموزش‌های کوتاه مدت و بلند مدت، آنان را به مراتب بالاتر از بینش، آگاهی و توانمندی سوق می‌دهد. به موازات این نظام بستر پذیرش مسئولیت‌های سنگین‌تر و ایفای اثربخش وظایف را ایجاد می‌کند (ابیلی، ۱۳۸۵). علاوه بر فرآیندهای شایسته سالاری عواملی نیز موثر بر شایسته سالاری هستند که

عبارتند از: کارمندیابی (شایسته یابی)، انتخاب (شایسته گزینی) و انتصاب (شایسته گماری). اجرای این عملیات بدون تجزیه و تحلیل شغل و تنظیم شرح شغل و شرایط احراز شغل در طبقات مختلف سازمان امکان پذیر نیست. به همین دلیل ابتدا باید کلیه مشاغل لازم برای اجرای فعالیتها در جهت حصول هدفهای سازمان مشخص و شرایط احراز هر شغل تعیین شود. تا امکان جذب نیروی انسانی مناسب فراهم گردد و زمینه‌ی لازم برای اجرای عملیات استخدام تحقق یابد.

عوامل	شاخص‌های فرعی	منابع
شایسته شناسی (کارمند یابی)	شرح شغل شرایط احراز شغل منابع داخلی منابع خارجی عوامل محیطی	ناصر میرسپاسی (۱۳۸۴) طاهره فیضی (۱۳۷۷) اسفندیار سعادت (۱۳۸۶)
شایسته گزینی (انتخاب)	روش انتخاب روایی و پایایی روش انتخاب تبعیض نسبت انتخاب معیارهای انتخاب	حسین صفرزاده (۱۳۸۴) لیلا نظری منش (۱۳۸۵) سید حسین ابطحی (۱۳۷۷)
شایسته داری	برنامه‌ریزی جایگزینی تأمین فرصت‌های مساوی پیشرفت شغلی	خدایار ابیلی (۱۳۸۵) رئوف رابطی (۱۳۸۰)
شایسته پروری	آموزش بلند مدت آموزش کوتاه مدت خط مشی آموزشی	خدایار ابیلی (۱۳۸۵) محمد تصدیقی (۱۳۸۵)

فرآیند دو بعدی شایسته سالاری که شامل دو بعد ذیل می‌باشد: این فرآیند، نظام شایسته سالاری را در قالب دو بعد درون سازمانی و برون سازمانی بیان می‌کند. در بعد برون سازمانی فرهنگ شایسته سالاری و در بعد درون سازمانی جذب و بکارگیری، نگهداری و ارتقاء مطرح می‌شود.





شایستگی مدیران تصویری روشن از دانش، مهارت، تجربه و ویژگی‌های شخصی مورد نیاز کارکنان را فراهم می‌کند و نقش موثر و تعیین کننده‌ای در موفقیت و شکست سازمان و بالطبع توسعه سازمانی دارند (جوکار و همکاران، ۱۳۹۸). شایسته سالاری به حذف افراد ناکارآمد در راستای رضایت مشتریان و فقدان آن به حذف یا فرار شایستگان و نارضایتی منجر می‌شود. روشن است که موضوع شایسته سالاری برای مشاغل حساس اهمیت بیشتری دارد (گلکار، ۱۳۹۴). در ایران شیوه‌های مدیریت شایسته سالاری بر مبنای آموزه‌های اسلامی و ارزش محوری در سطح وسیع است؛ با این حال، جامعی از روابط بین شایسته سالاری در مدیریت و فرهنگ اسلامی حاکم بر ایران وجود ندارد (دانایی فرد، ۱۳۹۳). تحلیل وضعیت موجود نظام اداری کشور بیان کننده وجود موانع و چالش‌هایی در مسیر استقرار نظام مدیریت بر مبنای شایستگی (مدیریت سرمایه انسانی) است از جمله نبود فرهنگ شایسته سالاری، تمرکزگرایی و نظام مدیریت متمرکز، مقررات دست و پاگیر اداری، بی نظمی در فرآیند انتخاب و انتصاب و بی ثباتی در مدیریت‌ها، ذهنی و غیرشفاف بودن معیارهای ارزیابی عملکرد، نبود تناسب میان نظام آموزشی و نیاز بازار کار و تناسب نداشتن ساختار و تشکیلات با اهداف نظام شایستگی مبتنی بر مدیریت سرمایه انسانی (رزاقی کوچکسرای، ۱۳۹۰). یکی از دلایل مهم شفاف نبودن مفهوم شایستگی، ارائه تعاریف متفاوت و نبود تمایز بین دو مفهوم زمینه‌های شایستگی و شایستگی‌های مرتبط با افراد است (دهقانان، ۱۳۸۵)؛ بنابراین، برای سنجش شایستگی افراد، عده‌ای بر مهارت‌های فنی به ویژه شغل توجه دارند و عده‌ای نیز بر ترکیبی از شایستگی‌های فردی و اجتماعی و زمینه‌های شغلی (مهارت‌های فنی) تأکید دارند (رزاقی کوچکسرای، ۱۳۹۰).

تحقیقات داخلی:

پژوهشگر (پژوهشگران)	عنوان پژوهش	یافته ها و نکات کلیدی پژوهش
درگاهی	شایستگی های مورد نیاز مدیران فرهنگسراهای سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران	اهمیت توانایی ذهنی و فکری، مهارت های ارتباطی و میان فردی، ویژگی های شخصیتی شایستگی های مورد نیاز مدیران می باشد.
بیرامی	نقش شایسته سالاری در عرصه مدیریت	تخصص در شایسته سالاری از مهم ترین اصول است.
کرد آبادی	مدیریت شایستگی در سازمان های دولتی و سنخ شناسی آن در ایران	مدیریت شایستگی، توجه به شایسته خواهی، شایسته شناسی، شایسته سنجی، شایسته گزینی، شایسته گری، شایسته داری و شایسته پروری می باشد.
کاظمی	رابطه ارزش ها و شخصیت مدیران با شایسته سالاری	در سازمان های سنتی رفتارهای کاری انعطاف پذیری کمی دارند.
پور کیانی	همبستگی بین سلامت سازمانی و شایسته سالاری	بین سلامت سازمانی و شایسته سالاری رابطه وجود دارد.
مهدی زاده اشرفی	بررسی و تحلیل موانع شایسته سالاری در شرکت ارتباطات زیرساخت	عوامل برون سازمانی و عوامل درون سازمانی در شایسته سالاری نقش دارند.
معمارزاده	تبیین الگوی ارتقای شایسته سالاری و عوامل مرتبط با آن در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی	نقش نوع سبک رهبری، نوع فرهنگ سازمانی، هدف نظام مدیریت منابع انسانی، نوع روش تصمیم با شایسته سالاری ارتباط دارد.
افلاطونی و همکاران	مشکلات سیستم ارتقاء در سازمان های دولتی	مهم ترین موانع عوامل سازمانی است.
قیصری و همکاران	شناخت عوامل بازدارنده استقرار نظام شایسته سالاری در سطح مدیران حرفه ای سازمان های دولتی شهرستان اهواز	بین سه عامل بازدارنده پارتی بازی، نابرابری فرصت و سطحی نگری و استقرار نظام شایسته سالاری رابطه آماری معنی داری وجود دارد.

تحقیقات خارجی:

پژوهشگر (پژوهشگران)	عنوان پژوهش	یافته ها و نکات کلیدی پژوهش
کائو	پیشینه و پرورش مفهوم شایسته سالاری در چین	سازمان هایی که از نظر عملکرد سود کمی دارند، نسبت به شرکت ها و سازمان های دیگر اصول شایسته سالاری را کمتر رعایت می کنند.
جکسون	چگونگی انتخاب مراتب شایستگی و طبقه بندی اجتماعی و تجاری در بین کارکنان	مشخصه های شایستگی و غیرشایستگی برای آگاهی شغلی کارکنان لازم است.
امیلیو کاستیلا	جنسیت، نژاد و شایسته سالاری در مشاغل سازمانی	زنان و اقلیت ها پاداش کمتری نسبت به مردان سفیدپوست با همان مقدار کار دریافت می کنند.
آری	رابطه بین شایسته سالاری و تبعیض قومی و جنسیتی	برخورد نابرابر بیشتر در سوئد برای اقلیت قومی مذکر
امیلیو کاستیلا و استیفان برنارد	مقایسه زمانی که فرهنگ سازمانی شایسته سالاری ترویج می شود.	افراد در موقعیت های مدیریتی در شرایط مساوی، کارمندان مرد را بر کارمندان زن ترجیح می دهند.
سیلی	بررسی کیفیت گروه نخبه زنان ارشد در بانک و ارائه توضیح ادراک و تجربه آنها از نقش شایسته سالاری با محتوای حرفه ای آنها	توجه زنان نسبت به مفهوم شایسته سالاری بیشتر از هر زمان دیگری کاهش یافته است.
مارکز	تأثیر پیشینه اجتماعی و جنسیت بر توانایی (شایستگی) در سطح اجتماعی و اقتصادی و انتظارات حرفه ای نوجوانان ۱۵ ساله در ۳۰ کشور دنیا	تأثیر پیشینه اجتماعی و اقتصادی بر انتظارات حرفه ای بیشتر جوامع توسعه یافته اقتصادی، قوی تر بوده است.
نیکلاس چارون و	سنجش شایسته سالاری در بخش های عمومی	شایسته سالاری در خلأ رشد نمی کند و به زمینه های فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی نیاز دارد.

همکاران	در اروپا
---------	----------

نظام مدیریت متمرکز با رسالت و اهداف نظام مدیریت بر مبنای شایستگی در تضاد است. این امر بدان دلیل است که در چنین سازمانی تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها از بالا به پایین اعمال می‌شود و ضمن نفی خلاقیت و نوآوری در عمل به تفاوت‌های فردی و شخصیتی کارکنان توجه نمی‌شود. این درحالی است که شیوه مدیریت در نظام شایستگی باید مبتنی بر مشارکت کارکنان در تعیین اهداف، تصمیم‌گیری‌ها، برنامه‌ریزی و نحو اجرای کار باشد. در سازمان‌های دولتی، مدیریت منابع انسانی، کار راه شغلی را بر مبنای استخدام دائم برای کارکنان تعریف کرده‌اند و نظام ارتقاء غالباً مبتنی بر سابقه خدمت و مدرک تحصیلی است. این درحالی است که امروزه سازمان‌ها برای جذب مدیران و کارکنان شایسته باید در فضایی رقابتی عمل کنند و تمهیداتی اثربخش، شفاف و عادلانه برای جذب، استخدام و ارتقای کارکنان در نظر بگیرند. اگر در چنین شرایطی، ارتقای شغلی در سازمان براساس اصول شایستگی صورت گیرد و ادامه خدمت فرد در سازمان مبتنی بر اثربخشی و لیاقت او باشد، نظام شایستگی در سازمان توسعه و تقویت خواهد شد.

سازمان‌هایی که در رفتارهای کاری، انعطاف‌پذیری کمی دارند و به افراد امکان بروز نظام ارزشی یا ویژگی‌های شخصیتی را نمی‌دهند، شبیه سازمان‌های سنتی خواهند بود. در این گونه سازمان‌ها خبری از شایسته سالاری نیست؛ زیرا انعطاف‌پذیری از شرایط استقرار نظام شایسته سالاری در سازمان‌ها محسوب می‌شود.

نتیجه گیری:

معمولاً یکی از ویژگی‌های نظام اداری هر کشور تمرکززدایی است که از سابقه فرهنگی، تاریخی و سیاسی آن کشور تأثیر می‌گیرد. نظام مدیریت متمرکز با رسالت و اهداف نظام مدیریت بر مبنای شایستگی در تضاد است. این امر بدان دلیل است که در چنین سازمانی تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها از بالا به پایین اعمال می‌شود و ضمن نفی خلاقیت و نوآوری در عمل به تفاوت‌های فردی و شخصیتی کارکنان توجه نمی‌شود. این درحالی است که شیوه مدیریت در نظام شایستگی باید مبتنی بر مشارکت کارکنان در تعیین اهداف، تصمیم‌گیری‌ها، برنامه‌ریزی و نحو اجرای کار باشد.

در سازمان‌های دولتی، مدیریت منابع انسانی، کار راهه شغلی را بر مبنای استخدام دائم برای کارکنان تعریف کرده‌اند و نظام ارتقاء غالباً مبتنی بر سابقه خدمت و مدرک تحصیلی است. این درحالی است که امروزه سازمان‌ها برای جذب مدیران و کارکنان شایسته باید در فضایی رقابتی عمل کنند و تمهیداتی اثربخش، شفاف و عادلانه برای جذب، استخدام و ارتقای کارکنان در نظر بگیرند. اگر در چنین شرایطی، ارتقای شغلی در سازمان براساس اصول شایستگی صورت گیرد و ادامه خدمت فرد در سازمان مبتنی بر اثربخشی و لیاقت او باشد، نظام شایستگی در سازمان توسعه و تقویت خواهد شد.

سازمان‌هایی که در رفتارهای کاری، انعطاف‌پذیری کمی دارند و به افراد امکان بروز نظام ارزشی یا ویژگی‌های شخصیتی را نمی‌دهند، شبیه سازمان‌های سنتی خواهند بود. در این گونه سازمان‌ها خبری از شایسته سالاری نیست؛ زیرا انعطاف‌پذیری از شرایط استقرار نظام شایسته سالاری در سازمان‌ها محسوب می‌شود.

اگر در سازمان، کار راهه مناسب برای ارتقای کارکنان در نظر گرفته نشود، افراد برای پیشرفت شغلی به راه‌ها و ابزار غیرقانونی و غیراخلاقی دست می‌زنند و رابطه‌های شخصی و غیرسازنده، جایگزین ضوابط صحیح و اصولی می‌شود. حال آنکه در سازمان‌هایی که کار راهه‌های اصولی و کار آمد برای ارتقای افقی و عمودی افراد وجود دارد، کارکنان برای پیشرفت ناگزیرند توانایی‌های خود را به روش‌های منطقی و قانونی افزایش دهند و بجز افزایش شایستگی‌ها هیچ راه دیگری برای ارتقای شغلی افراد وجود ندارد. اگر به مواردی مانند مهارت، توانایی و صلاحیت احراز شغل در تعالی افراد به جایگاه‌های بالاتر سازمانی توجه شود، آنگاه افراد برای ارتقای سازمانی ناگزیر به انحراف از راه صحیح و ورود به بیراهه نخواهند بود. بدین ترتیب بسترهای فساد اداری و رابطه‌بازی تا حد چشم‌گیری برچیده می‌شود. همچنین کارکنان مطمئن هستند تا زمانی که شرح شغلی خود را با شایستگی به انجام می‌رسانند، هیچ تهدیدی متوجه آنان نیست و امنیت زیادی دارند؛ زیرا ملاک انتخاب آنان برای پست فعلی، شایستگی آنهاست. پس آنان حتی با تغییر کادر مدیریتی با خیالی آسوده به همکاری خود با سازمان ادامه می‌دهند.

در سازمان، شرایط باید به گونه‌ای فراهم شود که فرد برای برخورداری از ثبات شغلی و بقای خویش در سازمان، شایستگی متناسب با شرایط را پیدا کند؛ یعنی فرد احساس کند که اگر شایستگی نداشته باشد، این مسئله به تنزل وضعیت یا اخراجش منجر خواهد شد. در این صورت کسانی که عهده‌دار مسئولیت‌ها در رده‌های بالای مدیریتی می‌شوند، مجبورند افراد شایسته‌ای را به کار گیرند تا برای به دست آوردن اهداف مدنظرشان توانا باشند و نتایج مدنظر و پذیرفتنی را ارائه دهند.

مراجع

- مهدی‌زاده اشرفی، ع. (۱۳۹۳). "بررسی و تحلیل موانع شایسته‌سالاری در شرکت ارتباطات زیرساخت"، فصلنامه مدیریت، دوره ۱۱، ش ۳۳، ص ۹۱-۱۱۰.
- میرسپاسی، ن. (۱۳۸۴). "توسعه منابع انسانی در بستر توسعه سازمانی «نگرش سیستمی»"، مجله: تحول اداری «بهار ۱۳۸۴ - شماره ۴۸ (۸ صفحه - از ۶۷ تا ۷۴).
- نصر اصفهانی، م، و نصر اصفهانی، ع. (۱۳۸۹). "شایسته‌سالاری در مدیریت جامعه با تاکید بر اندیشه‌های سیاسی امام علی(ع)"، دوفصلنامه معرفت سیاسی، سال ۲۲، شماره صص ۱۴۱.
- نظری منش، ل. (۱۳۸۵). "شاخص‌های انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی"، مجموعه مقالات، تهران.
- نقی پورفر، و؛ حبیبی بدرآبادی، م، و آرمجو، ه. (۱۳۹۲). "تبیین الگوی شایسته‌سالاری اسلامی جهت رفع چالش‌های شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی ایران"، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۱۶، صص ۱۵ - ۳۹.
- الوانی، م. (۱۳۷۷). "جامعه مدنی، شایسته‌سالاری و مدیریت خبرگان"، میزگرد، ماهنامه تدبیر، شماره ۸۲، صص ۱ - ۱۱.
- الوانی، م؛ اردلان، ا، و محمدی، ف. (۱۳۹۴). "طراحی و تدوین الگوی مناسب شایستگی‌های مدیران و فرماندهان در سازمان ارتش جمهوری اسلامی ایران با بهره‌گیری از دیدگاه امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)"، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال ۸، شماره ۱، پیاپی ۲۳، صص ۱ - ۳۰.
- Arai, M. (2008). "Between Meritocracy and Ethnic Discrimination: The Gender Difference". Discussion Paper. 3467:1-24.
- Bell, D. (1972) "On Meritocracy and Equality". The Public Interest, 32:29-68.
- Cao, Y. (2004). "Behind the Rising Meritocracy: Market, Politics and Cultural Chang in Urban China". Social Science Research, 435-462.
- Castilla, E. (2008). "Gender, Race and Meritocracy in Organization Al Gareers". American Journal of Sociology, 113(6):1470-1526.
- Castilla, E. (2010). "The Paradox of Meritocracy in Organization". Administrative Science Quarterly, 55(4): 543-580.
- Charron, N., Carl and Lapuente, V. (2015). Measuring Meritocracy in the Public Sector in Europe. University of Gothenburg, Sweden.
- Hyter, M.C. (2009). Meritocracy, Novations Group, Inc.
- Jackson, M. (2007). "Ltow Far Meritocracy Selection? Social Stratification And The Labour Market". The British Journal of Sociology, 58(3):367-390.
- Lahti, I. (2003). Identifying and Integrating Individual Level and Organiza tiona Core Competencies. 1(1), p.1.
- Laub, J. (2004). Definity servant leadership a recommended typology for servant leadership studies.
- Marks, G. N. (2010). "Meritocracy, Modernization and Students Occu National Expectations: Cross-National Evidence". Research In Social Strati Fiction And Mobility, 28(3):275-289.
- Nielson, W. M. (2017). "Limits To Meritocracy? Gender In Academic Recruitment And Promotion Processes", Science and Public Policy, 43(3): 386-399, Oxford,UK.
- Sealy, R. (2011). "Changing Perceptions of Meritocracy in Senior Women's Careers". Gender In Management: An International Journal, 25(3): 184-197.
- Vernon, R., Chiarella, M., Papps, E, & Lark, A, (2019). Assuring competence or ensuring performance, lsevier, COLEGN-570; No. of Pages 8.
- Yukl, G. (2000). Leadership in organization, 1 th Editio, Upper saddle River, NJ: pearson Prenticehall.
- Zali, M. (1997). Skills and Characteristics of Research Managers; University of Management and Business Administration, University of Tehran.