

شایسته سالاری

نویسندگان:

زهره زینلی

محمد باقر کحالی

حمید آرزومندی

www.ketab.ir

: زینلی، زهره، ۱۳۶۳-

میرشناسه

عنوان و نام پدیدآور : شایسته سالاری/ نویسندگان زهره زینلی، محمدباقر کحالی، حمید آرزومندی.

مشخصات نشر : تهران : آرمان گرایان، ۱۴۰۳.

مشخصات ظاهری : ۱۰۵ ص.

شابک : ۹۷۸-۶۲۲-۴۸۸۸-۲۸-۰ ریل : ۱۳۰۰۰۰۰

وضعیت فهرست : فیبا

نویسی

یادداشت : کتابنامه.

موضوع : اصلاح نظام اداری

Civil service reform

نیروی انسانی -- مدیریت

Manpower planning

شناسه افزوده : کحالی، محمدباقر، ۱۳۶۱-

شناسه افزوده : آرزومندی، حمید، ۱۳۶۲-

رده بندی کنگره : ۱۶۰۱JF

رده بندی دیویی : ۵۴۹/۳۵۳

شماره کتابشناسی ملی : ۹۷۳۹۹۷۱

اطلاعات رکورد : فیبا

کتابشناسی

میدان انقلاب، روبروی سینما بهمن پلاک ۱۲۶۰ واحد ۱۵ - ۹۱۲۲۳۷۴۷۱۵ - ۴۶۴۸۰۴۶۸ -

عنوان: شایسته سالاری

مولفین: زهره زینلی، محمدباقر کحالی، حمید آرزومندی

موسسه انتشاراتی آرمان گرایان - www.zolalesabz.ir

نوبت چاپ: اول، ۱۴۰۳

شمارگان: ۵۰۰ نسخه

چاپ: حقیقت

قیمت: ۱۳۰۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۴۸۸۸-۲۸-۰

فهرست مطالب

۱.....	مقدمه
۳.....	فصل اول
۳.....	اصول مدیریت منابع انسانی
۲۷.....	فصل دوم
۲۷.....	شایسته سالاری در سازمان
۳۲.....	مزایای شایسته سالاری:
۳۵.....	اهمیت شایسته سالاری در نظام اداری:
۳۷.....	شایسته سالاری در سازمان به چه معناست؟
۴۰.....	شایسته سالاری یا رابطه سالاری
۴۶.....	گذر از نظام ناشایستگی به سوی شایسته سالاری
۴۹.....	تأثیر شایسته سالاری بر فرهنگ سازمانی
۵۱.....	معیارهای شایسته سالاری در سازمان ها
۵۵.....	تأثیر شایسته سالاری بر کاهش فساد اداری
۶۱.....	ضرورت و اهمیت شایسته سالاری در جامعه
۶۵.....	مهم ترین چالش های اجرای شایسته سالاری
۷۰.....	راهکارهای پیشنهادی برای غلبه بر چالش ها
۷۵.....	فصل سوم
۷۵.....	مفهوم سازی و آسیب شناسی شایسته سالاری در سازمان
۸۵.....	بحث و نتیجه گیری
۹۳.....	منابع

مقدمه

مفهوم شایسته سالاری در سازمان به ایدئولوژی اطلاق می‌شود که در آن کارمندان و منابع انسانی بر اساس توانایی‌ها، مهارت‌ها، شایستگی‌ها و عملکردشان به جای عواملی مانند پیشینه اجتماعی، ارتباطات شخصی یا سایر موارد دیگر، پاداش می‌گیرند و ارتقا می‌یابند. یک سیستم شایسته سالار، تمرکز صرفاً بر شناسایی و پاداش دادن به شایستگی‌ها و دستاوردهای فردی می‌باشد و این نوع سیستم حاکم در یک سازمان بر این باور است که این امر و رویه، منجر به کارایی بهتر، بهره‌وری بالاتر و رعایت انصاف بیشتر در سازمان می‌شود.

در نظام شایسته سالاری، همه کارمندان و منابع انسانی شاغل در سازمان حق دارند نظرات خود را آزادانه بیان کنند و تشویق می‌شوند که آنها را با دیگران نیز به اشتراک بگذارند. همچنین نظرات آنها شنیده می‌شود و سپس بر اساس بهترین نظرات، تصمیم‌گیری‌هایی در امور سازمان صورت می‌گیرد.

برای دستیابی به شایسته سالاری واقعی در سازمان اولاً باید یک روند کاملاً متصفانه و شفاف برای ارزیابی افراد بر اساس توانایی‌ها، مهارت‌ها و دستاوردهای آنها وجود داشته باشد که این امر مستلزم معیارهای روشن و عینی برای ارزیابی عملکرد، به جای تکیه بر نظرات شخصی یا سوگیری‌های ذهنی است.

علاوه بر این یک مدیر یا رهبر یک سازمان که خود را یک شایسته سالاری واقعی می‌داند، باید اطمینان حاصل کند که همه کارمندان او به فرصت‌ها و منابع برابر و

یکسان، برای توسعه و پیشرفت دسترسی دارند که شامل فراهم کردن دسترسی برابر به دوره‌های آموزش و یادگیری و سایر منابع است که می‌تواند به افراد کمک کند مهارت‌ها و توانایی‌های خود را توسعه دهند.

در نهایت، یک سازمان که بر اساس شایسته سالاری استوار است باید فرهنگ شفافیت و مسئولیت پذیری داشته باشد و آن مجموعه جایی باشد که افراد می‌دانند در قبال اقدامات و مشارکت‌های خود پاسخگو هستند. برای تحقق نیاز به اجرا و ارائه قوانین و رویه‌های روشنی برای ارزیابی عملکرد و رسیدگی به مسائلی است که ممکن است پیش بیاید.

www.ketab.ir