



«شایسته‌سالاری»

در سازمانها»

(قسمت پایانی)

دکتر محمود قربانی - عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد
را حله لکزیان - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

نگاهی به شایستگی‌های مدیریتی در کشورهای پیشرفته

شایسته‌سالاری در فرانسه :

در فرانسه، کارکنان دولت در چهار گروه قرار دارند که عبارتند از: اداری، اجرایی، دفتری و انتظامی. کاندیداهای سیستم‌های بالای وزارتی و اجرایی، فارغ‌التحصیلان مدرسه ملی مدیریت می‌باشند که به تعلیم و تربیت سخت، مشهور شده است، مدرسه کاربردی ENA به منظور تامین مدیران عالی‌بخش دولتی در فرانسه تاسیس شده است. برنامه آموزش در ENA برای هر دوره ۲۷ ماه می‌باشد که از دو بخش ۱۵ مانند تئوری و دوره ۱۲ ماهه کارآموزی تشکیل شده است که در دوره کارآموزی بیشتر بر روی مسئولیت‌پذیری در محیط کار و سازمانهای جهانی تاکید می‌شود. مهمترین دلیل تشکیل این مدرسه توانمندی‌سازی دانش‌آموختگان در استفاده مناسب از ابزارهای مدیریتی در زمان اشتغال و افزایش توانمندی آنها در مقابله با مسائل و مشکلات، نوآوری و خلاقیت از طریق هدایت کارهای تحقیقاتی است. سالانه سه امتحان برای ورود به ENA برگزار می‌گردد که هر یک مخصوص گروه‌های خاصی است.



انجام کار باید مرتباً توسط رئیس ارزشیابی شود و از نتایج ارزشیابی به‌جا استفاده شود. نخست وزیر بایستی ضوابطی را در جهت قدردانی از کسانی که کارشان درخشان و عالی بوده و تادیب کسانی که کارشان ضعیف و نامطلوب است ارائه کند.

(بهرامزاده، حسنعلی ۱۴: ۱۳۸۵)

نظام شایسته‌سالاری در انگلیس

مستخدمن دائمی کشوری، آنهايي هستند که زیر نظر وزیر کار خود را انجام می‌دهند سقوط و تغییر در کابینه در وضع آنها اثری ندارد و ثابت و پا بر جا در مشاغل خود باقی می‌ماند و وظایف ایشان سنگین و پر اهمیت است به همین دلیل گزینش و استخدام آنها بر اساس صلاحیت عمومی و لیاقت آنها صورت می‌گیرد و از اعمال نظر شخصی و توصیه در این مورد به شدت جلوگیری می‌شود در انگلستان کارکنان دولت از نظر سیاسی کاملاً بی طرف هستند. آنها فقط عاملان اجرای سیاستهای اتخاذ شده می‌باشند. در سال ۱۹۹۵ دفتر کمیسون انتصابات در بخش عمومی (OCA) به منظور افزایش اعتماد عمومی ایجاد شد هدف آن انجام انتصابات به صورت

۱- آزمون داخلی برای کارمندان دولتی

۲- آزمون خارجی برای دانشجویان

۳- آزمون ورودی برای متخصصین بخش خصوصی

به طور خلاصه می‌توان نتیجه گرفت که شیوه استخدام کارکنان و همچنین ترفیع و ارتقاء و میزان تعهد و وظیفه‌شناسی عامل مهمی در کارایی و عملکرد مثبت و خوب کارکنان در فرانسه است (بهرامزاده، حسنعلی ۱۱: ۱۳۸۵)

شایسته‌سالاری در ژاپن

در سیستم اداری ژاپن ترفیع و ترقی شغلی و ارشدیت مانند بقیه شئون این کشور بر اساس سابقه و سنوات خدمت و معمولاً بدون تبعیض صورت می‌گیرد و جهت احراز پستهای مهم شایستگی فردی نظیر کارآیی، تیزهوشی و ابتکار عمل ملاک انتخاب است. بر طبق قانون خدمات عمومی ژاپن کوشش و جدیت لازم در جهت توسعه پیشرفت، لیاقت و کارایی هر چه بیشتر کارکنان باید به عمل آید، نحوه

صنعت و کار آفرینی

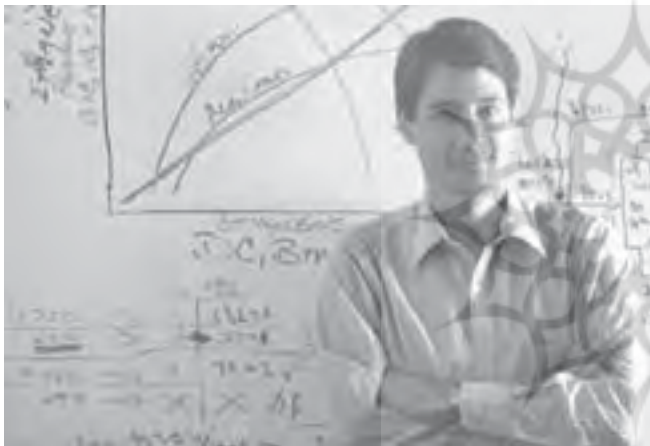
۱۱

شماره بیست و یکم / شهریور ۱۳۸۶

داوطلبان ورود به دولت برگزار می‌گردد همچنین مصاحبه های تخصصی برای بررسی توانایی شغلی داوطلب مورد استفاده قرار می‌گیرد افراد پذیرفته شده در آزمون برحسب تواناییهایشان در گروه های شغلی مختلف قرار می‌گیرند و در صورت اعلام نیاز دستگاه ها به آنها معرفی می‌شوند عدم مراجعه داوطلب یا عدم شرکت در دوره های سلب شایستگی فرد برای استخدام خواهد شد.
(بهرامزاده، حسینعلی ۲۸: ۱۳۸۵)

جمع بندی:

برای استقرار فرایند شایسته سالاری به طور صحیح، همیشه موانع و چالش هایی وجود داشته و دارد فقدان فرهنگ شایسته سالاری و توجه بیش از حد به مدرک گرایی، مدیریت متمرکز، بوروکراسی اداری، بی ثباتی در مشاغل مدیریتی، تکیه بر کمیت و اهداف کوتاه مدت، اعمال مدیریت های سنتی، بی توجهی به امر تحقیق و پژوهش، نداشتن ضمانت اجرایی قوانین، بی تفاوتی نسبت به عملکرد مدیران، بی توجهی به آموزش های نظری و کاربردی و عملی و مسائلی از این دست، همواره از چالش های مهم استقرار این فرایند در سازمان ها است که برای رفع این موانع ابتدا باید به تهیه و استقرار زیر ساخت های فرهنگی، روانی، قانونی، فناوری ارتباطات و اطلاعات و نظایر



مستقل است.

اصول حاکم بر (OCPA) عبارتند از:

- ۱- مسئولیت وزیران
- ۲- شایستگی
- ۳- بررسی مو شکافانه و بی طرفانه
- ۴- فرصتهای برابر
- ۵- پاکدامنی و امانت داری
- ۶- شفافیت و بازبودن
- ۷- انتصابات بر اساس اصل (تناسب)

همچنین شاخص های اصلی برای مدیران عالی بخش عمومی در کشور انگلیس عبارتند از:

- ۱- رهبری و مسئولیت پذیری
- ۲- تفکر و برنامه ریزی استراتژیک
- ۳- نتیجه گیری و مدیریت بر مبنای هدف
- ۴- مدیریت افراد
- ۵- ارتباطات
- ۶- مدیریت منابع مالی و دیگر منابع
- ۷- اثر بخشی فردی
- ۸- هوش، خلاقیت و قضاوت
- ۹- صلاحیت های تخصصی و حرفه ای
(بهرامزاده، حسینعلی ۱۲: ۱۳۸۵)

آن پرداخته شود.

بسیاری از مدیران در هراسند که اگر دانش خود را به دیگران نیز عرضه کنند، از ارزش بازار کاسته اند و در مقابل سازمانها ایستاده اند، نهایتاً اینکه این مهم به مدیریت منابع انسانی مربوط می‌شود که الگویی را ارائه دهد تا دانش و اطلاعات به راحتی مبادله گشته و شرکتهای هوشمندتری را شاهد باشیم. ناگفته نماند که تربیت افراد مستعد و فراهم آوردن فضا و فرهنگ استعداد به روی سازمانها بدون وجود مدیرانی با سبک رهبری حمایتی میسر نخواهد بود در صورتی که مدیران سازمانها دارای سبک حمایتی باشند آنگاه افراد مستعد می‌توانند: مهارتهای خود را بیابند و آن را توسعه دهند، رفتارهایشان را اصلاح کنند و تغییر دهند نگرش هایشان را متحول سازند، و به خزانه خرد و درایت خود دست یابند. در واقع فقط مدیری که مربی هم هست میتواند انگیزه انرژی و اشتیاق لازم برای شکوفایی استعدادهای انسانی همکارانشان را فراهم کند.

نظام شایسته سالاری در کره جنوبی

بدیهی است که شایسته سالاری از بدو ورود افراد به سازمان مفهوم پیدا می‌کند به همین منظور در کشور کره جنوبی آزمونهای باز برای

