

شایسته سالاری^۱ در سازمان

مرضیه شجاعی

M_shojaei_1981@yahoo.com

بتول فروزان^۲

Lightstar61@yahoo.com

چکیده:

تحولات اخیر جامعه ما بیانگر آغاز فصل تازه ایی در تاریخ کشور است، فصلی که بنابر اقتضای زمان خود معیارها و ارزش های نوینی را می طلبد، چرا که تکرار کاستیها جز رخوت و رکود دستاورد دیگری نخواهد داشت. از یک سو جامعه در روند توسعه فرهنگی، اقتصادی و سیاسی خود مشارکتی ملی را می طلبد و از سوی دیگر، تخصصی شدن عرصه های اشتغال و اندیشه این پرسش را مطرح می کند که چه کسانی و در چه مقطعی می توانند پاسخگوی نیازهای امروز جامعه باشند. جامعه ایی که به لحاظ تشابه وظایف زنان و مردان خواستار شایستگان و نخبگانی است که بتوانند در کلیه سطوح از تعلیم و تربیت تا نظام اداری و پایگاههای اقتصادی و سیاسی کشور تحولاتی جدی را به وجود آورند و با ترویج فرهنگ «شایسته سالاری» از هدر رفتن سرمایه های انسانی جلوگیری کنند.

شایسته سالاری به مفهوم به کارگیری مناسب ترین افراد در متناسب ترین جایگاه ها در یک سازمان بیان می شود و موجب شکوفایی، وفاداری و تعهد کارکنان به کار و سازمان می شود. شایسته سالاری یا شایسته محوری اگرچه مفهومی رایج و تاحدودی شناخته شده در ادبیات مدیریتی جامعه ماست، ولی اهمیت و حساسیت موضوع بویژه در جهان فشرده و رقابتی امروز ایجاب می کند که این مفهوم بار دیگر از ابعاد گوناگون موردتحلیل و نقد و ارزیابی قرار گیرد. در نتیجه در مقاله حاضر کوشش شده است با مطالعه مقالات مختلف از مجلات و سایر منابع این مفهوم را تعریف کرده و به فرایندهای آن اشاره شود ضمن آنکه به لزوم شایسته سالاری، نقش مدیران در شایسته سالاری و موانع و محدودیت های آن و همچنین به معیارهای و شاخص های صحیح آن اشاره شده است. در آخر نیز به این نتیجه رسیده شده که شایسته سالاری در سازمان نیازمند درک جامع مدیران از آن و بستر سازی در همه جوانب و ساختارها می باشد و فرایندی است که به یکباره اتفاق نمی افتد بلکه بصورت تدریجی و با فرهنگ سازی مناسب امکان پیاده سازی آن فراهم می شود.

کلید واژگان:

شایسته سالاری، شایسته پروری، افراد شایسته، شایستگی

1- Meritocracy

^۲ دانشجویان کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان