انواع، مدل و الگو‌های شایستگی

مقدمه

یکی از نیازهای اساسی مدیران و کارشناسان منابع انسانی برای استقرار نظام مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی، آشنایی با رویکردها و فرآیندهای شناسایی و مدل سازی شایستگی ها است. ما در این مقاله سعی در آشناسازی شما با شایستگی و شاخه‌هایش هستیم که در زیر توضیحات مختصر مفیدی را برای شما فراهم کرده‌ایم.

تعریف شایستگی

شایستگی به مجموعه رفتارهای عملکرد فردی قابل مشاهده، قابل اندازه گیری و حیاتی برای عملکرد موفقیت آمیز سازمانی و فردی می‌باشد و مشخصه‌های ویژه فرد که منتج به عملکرد موثر و فوق العاده در یک شغل می‌شود، گفته می‌شود.



انواع شایستگی‌ها

شایستگی دارای انواعیست که آن‌ها عبارتند از:

1. شایستگی فنی: به این موضوع توجه دارد که افراد باید چه چیزهایی را بدانند و چه کارهایی را بتوانند انجام دهند و چه مهارت‌هایی را داشته باشند که کارها و وظایف تخصصی خود را به خوبی به انجام برسانند. تسلط بر زبان برنامه نویسی یا پایگاه داده و تجربه‌ی کار در این حوزه برای کسی که در یک شرکت نرم افزاری به عنوان توسعه دهنده‌ی نرم افزار استخدام می‌شود، در گروه شایستگی‌های فنی قرار می‌گیرد.
2. شایستگی رفتاری: درباره حوزه‌های رفتاری (با خود و دیگران و همینطور ویژگیها و توانمندی‌های ذهنی) صحبت می کنند. کار گروهی، مهارت ارتباطی، رهبری و تصمیم گیری و... که به صورت روزمره در سازمان‌ها می‌شنویم و میبینیم که مدیران از نبود آنها گله می‌کنند یا تقویت آنها را به همکاران خود توصیه می کنند، در گروه این شایستگی‌ها قرار می‌گیرند.

مدل شایستگی

این مدل راهنمایی است که توسط منابع انسانی توسعه می‌یابد و مشخص می‌کند که هر کارمند برای داشتن عملکرد خوب و موفق در کار به چه مهارت‌ها،رفتارها و دانش‌هایی نیازمند است. در واقع این مدل تعیین می‌کند که موفقیت عملکرد برای هر شغلی به چه صورت است.

فواید استفاده از مدل شایستگی

* مدل شایستگی، راهنمایی عینی برای عملکرد محیط کار به وجود می‌آورد که با اهداف و استراتژی‌های سامان همراستاست.
* این مدل به واحد منابع انسانی اجازه می‌دهد درک درستی از توانایی‌ها و مهارت‌های همه کارمندان داشته باشد.
* مدل شایستگی باعث می‌شود منابع انسانی و واحد آموزش کارمندان، نیازهای مربوط به توسعه و یادگیری را دقیق‌تر شناسایی کنند.
* این مدل باعث می‌شود کارمندان رفتارها و مهارت‌های لازم برای نقششان را داشته باشند.
* مدل شایستگی سازمان‌ها را توانمند می‌کند تا بدانند کارمندان چه مهارت‌هایی دارند و با کمک آن‌ها مهار‌هایی که در آینده ممکن است به آن احتیاج داشته باشند را پیش‌بینی کرده، برای آن برنامه‌ریزی کنند و استراتژی‌های مناسب را به کار ببرند.
* این مدل سیستمی مناسب و همیشگی برای ارزیابی عملکرد ارائه می‌دهد.

الگوهای شایستگی

در دهه‌ی گذشته الگو‌های متعددی در زمینه‌ی اندازه‌گیری شایستگی‌ها مطرح شده است. اغلب این الگوها از نظر اطلاعاتی که جمع‌آوری می‌کنند با یکدیگر متفاوت است. با درنظر گرفتن سه عامل نقش‌های شغلی، رفتار‌های شغلی و ترکیبی از شایستگی‌های فردی در زمینه‌ی شغلی، الگوهای شایستگی به طور جامع ارائه می‌شوند.

انواع الگوهای شایستگی

امروزه الگو‌ها و چارچوبهای متعددی برای شایستگی موجود است ، ولی می‌توان گفت که اکثر آنها تا حدودی مبتنی بر این مواردند:

1. خوشه دانش ، مهارتها، تواناییها، انگیزش ، باورها ،ارزش ها و رغبتها،
2. مرتبط با بخش مهم شغل،
3. مرتبط با عملکرد برتر و یا اثر بخشی،
4. مرتبط با استانداردهای پذیرفته شده قابل مشاهده و قابل سنجش،
5. مرتبط با جهت گیری استراتژیک،
6. قابل بهبود از طریق آموزش ، پرورش.

 نتیجه گیری

شایستگی‌ها ابزاری برای بیان عملکرد موفق و مطلوب و انتظارات عملکردی هستند و همه‌ی افراد سازمان می‌توانند در شرایط مختلف از این ابزار برای بحث در مورد عملکرد مورد انتظار صحبت کنند. راه درست در اینجا، این است که از شایستگی به صورت کارآمد و اثربخش استفاده شود.