

# 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:

۱) 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 دهنده ی نرم افزار استخدام می شود، در گروه شایستگی های فنی قرار می گیرد.

۲) شایستگی رفتاری: درباره حوزه های رفتاری (با خود و دیگران و همینطور ویژگیها و توانمندی های ذهنی) صحبت می کنند. کار گروهی، مهارت ارتباطی، رهبری و تصمیم گیری و... که به صورت روزمره در سازمان ها می شنویم و میبینیم که مدیران از نبود آنها گله می کنند یا تقویت آنها را به همکاران خود توصیه می کنند، در گروه این شایستگی ها قرار می گیرند.

## مدل شایستگی

این مدل راهنمایی است که توسط منابع انسانی توسعه می یابد و مشخص می کند که هر کارمند برای داشتن عملکرد خوب و موفق در کار به چه مهارت ها، رفتارها و دانش هایی نیازمند است. در واقع این مدل تعیین می کند 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 می آورد که با اهداف و استراتژی های سامان همراستا است.
- این مدل به واحد منابع انسانی اجازه می دهد درک درستی از توانایی ها و مهارت های همه کارمندان داشته باشد.
- مدل شایستگی باعث می شود منابع انسانی و واحد آموزش کارمندان، نیازهای مربوط به توسعه و یادگیری را دقیق تر شناسایی کنند.
- این مدل باعث می شود کارمندان رفتارها و مهارت های لازم برای نقششان را داشته باشند.
- مدل شایستگی سازمان ها را توانمند می کند تا بدانند کارمندان چه مهارت هایی دارند و با کمک آنها مهارت هایی که در آینده ممکن است به آن احتیاج داشته باشند را پیش بینی کرده، برای آن برنامه ریزی کنند و استراتژی های مناسب را به کار ببرند.
- این مدل سیستمی مناسب و همیشگی برای ارزیابی عملکرد ارائه می دهد.

## الگوهای شایستگی

در دهه ی گذشته الگوهای متعددی در زمینه ی اندازه گیری شایستگی ها مطرح شده است. اغلب این الگوها از نظر اطلاعاتی که جمع آوری می کنند با یکدیگر متفاوت است. با در نظر گرفتن سه عامل نقش های 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:

- ۱) خوشه دانش ، مهارتها، تواناییها، انگیزش ، باورها ،ارزش ها و رغبتها،
- ۲) مرتبط با بخش مهم شغل،
- ۳) مرتبط با عملکرد برتر و یا اثر بخشی،
- ۴) مرتبط با استانداردهای پذیرفته شده قابل مشاهده و قابل سنجش،
- ۵) مرتبط با جهت گیری استراتژیک،
- ۶) 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.