



اندیشه سازان مدیریت

WWW.ASMO.IR

تعریف شایستگی

در چند دهه اخیر با افزایش موضوعاتی مثل رقابت پذیری و جهانی سازی تمایل شرکت‌ها به شایستگی‌های حین کار روزافزون گشته است. با شروع قرن بیستم، مهارت‌های پیچیده‌ای در مشاغل وارد شد. فرایندهای کسب و کار نوعاً مستلزم شایستگی‌های خاص برای آن وظایف است. این شایستگی‌ها تنها از طریق سال‌ها تمرین و یادگیری در حین کار توانست کسب شود. برای اولین بار دیوید مک کلند در سال ۱۹۷۳ مفهوم و معنای شایستگی را به کار برد. مک کلند متوجه شد که آزمون‌های هوش استاندارد شده پیش بینی‌های کننده‌های خوبی برای موفقیت شغل نبودند و او به دنبال دلیل آن بود (Wickramasinghe et al., 2011).

مک کلند در مقاله خود در مجله بیانیه روانشناسی آمریکایی نوشت که بجای هوش، افراد را باید بر مبنای شلیستگی استخدام کنند. بعد از مک کلند، مک بر، بنیان گذار شرکت خدمات خارجی ایالات متحده مشاوره را برای توسعه روش‌های جدید که بتواند عملکرد انسانی را پیش بینی کند، درخواست کرد. هدف او حذف انحرافات بالقوه هوش سنتی و تست استعداد (شایستگی) بود. این امر زمینه شروع استاندارد شایستگی شد. مک بر به همراه مک کلند در انجمن مدیریت آمریکا یک برنامه شایستگی بزرگ - مقیاس بنیان کرد. تمرکز اصلی پژوهش آنها بر جواب محوری سول: مدیران موفق چه شایستگی‌هایی را دارند که دیگر مدیران از آنها بی بهره اند؟ بود. مطالعه AMA شامل بیش از ۱۸۰۰ مدیر در بیش از پنج دوره بود. نتیجه مطالعه پنج شایستگی اصلی ضروری برای موفقیت شغل مدیران شناسایی کرد که شامل: دانش تخصصی، بلوغ فکری، بلوغ کارآفرینی، بلوغ بین شخصی، بلوغ حین کار. از پنج شایستگی تنها دانش تخصصی به عنوان شایستگی رایج در هر دوی عوامل برجسته و کاملاً موفق شناسایی شد (Rothwell & Lindholm, 1999).

رویکرد مک کلند و نیز مفهوم «شایستگی‌ها به عنوان محرک‌های موفقیت سازمانی» مخاطبان و محبوبیت زیادی در شمال آمریکا پس از انتشار کتاب بویاتزیز در ۱۹۸۲ به نام «مدیر شایسته: مدلی برای عملکرد مؤثر» پیدا کرد و در زمان اندکی پس از آن جان راون کتاب «شایستگی در جامعه مدرن در بریتانیا» را نوشت. انتشار این دو کتاب بحث شایستگی را از اساس علمی و آکادمیک که فقط مورد علاقه برخی از محققان بود، خارج ساخت و در جهت استفاده کاربردی میان مدیران عملیاتی، مشاوران و متخصصان منابع

انسانی رواج داد. محبوبیت و رواج رویکرد شایستگی در اوایل دهه ۱۹۹۰ به اوج خود رسید و هم‌اکنون نیز ادامه دارد و تأثیرات زیادی را بر بسیاری از سازمان‌ها داشته است (Sanghi, 2007).

تعریف شایستگی

برای شایستگی‌ها عبارات متعددی - چه در ادبیات داخلی و چه خارجی - متداول شده است که همگی به مفهوم شایستگی دلالت دارند. در فارسی نیز برای معادل آن‌ها از عبارات لیاقت، قابلیت، توانمندی، توانایی، صلاحیت و مهارت استفاده می‌شود. واژه قابلیت (تناسب دو چیز، مانند شغل و شاغل) یکی از عمده‌ترین لغات کاربردی در آموزش محسوب می‌شود. این واژه به عنوان اسم، به کیفیت برخورداری از صفت متبحر بودن اشاره دارند. فرهنگ آکسفورد در تعریف متبحر به عنوان صفت، آن را برخورداری از دانش و توانایی انجام موفقیت‌آمیز برخی کارها تعریف می‌کند و صفت اشخاصی تلقی می‌شود که کارآمد و توانمند باشند. مروری بر مطالعات نشان داد که مفاهیمی چون شایستگی، کارآیی، توانمندی، عملکرد و مهارت معمولاً به طور متناقضی به جای هم بکار برده می‌شود.

شناخت چگونگی، دانش در مفهوم جزئی، توانایی‌ها، صلاحیت‌ها معادل با شایستگی‌ها نیستند، آنها برای عمل شایسته کافی نیستند، شایستگی‌ها نیازمند مهارت، توانایی‌ها و صلاحیت‌ها هستند، در حالی که خود چیزی بیش از آن می‌باشند.

به‌خصوص رابطه بین شایستگی‌ها و صلاحیت مهم است. توسعه شایستگی‌ها مستلزم سطح زیادی از صلاحیت است. شایستگی‌ها در صلاحیت یافت می‌شوند، امتیاز آنها متفاوت است. ما می‌توانیم با مطالعه‌ی آرنولد شایستگی‌ها و صلاحیت را مقایسه کنیم.

رابطه بین صلاحیت و شایستگی

شایستگی	صلاحیت
شایستگی توانایی خود سازمانی است.	صلاحیت همیشه با به کار رفتن هدف معنی می‌دهد. بنابراین به طور وسیع سازماندهی می‌شود.
شایستگی عینی - نسبتی است.	صلاحیت به قبول درخواست‌ها و نیازمندی‌های واقعی محدود می‌شود.
شایستگی کاملاً مربوط به شخص است. بنابراین شایستگی یک تقاضای کل نگر را دنبال می‌کند.	صلاحیت به دانش مرتبط - فعال فوری، توانایی‌ها و مهارت - ها محدود می‌شود.
یادگیری شایستگی‌های باز با بحث یادگیری متمرکز ممکن است. شایستگی شامل همه افراد مختلف متمایل به کار می‌شود.	صلاحیت به اجزای توانایی‌های فردی که می‌تواند با مفهوم قضاوت تصدیق شود، مربوط می‌شود.
شایستگی به آموزش ایده آل کلاسیک با استفاده از روش	صلاحیت با تاکید روی توانایی‌ها و مهارت‌های قابل

جدید و معاصر گرایش دارد.	استفاده به آموزش ایده آل کلاسیک گرایش ندارد.
--------------------------	--

درباره مفهوم شایستگی، تعریف قابل قبول همگانی وجود ندارد و تعاریف مختلف بر اساس دیدگاه‌ها و رویکردهای مختلف صاحب نظران و اندیشمندان شکل گرفته است.

تعاریف مختلف براساس دیدگاه‌ها و رویکردهای صاحب نظران و اندیشمندان

نویسنده/منبع	سال	تعریف
دیویس	۱۹۸۲	شایستگی‌ها آن مشخصه‌هایی نظیر دانش، مهارت‌ها، چارچوب‌های ذهنی، الگوهای فکری و مانند آن هستند که به کارگیری آنها چه بصورت مستقل و چه در ترکیباتی مختلف منجر به عملکرد موفقیت آمیزی می‌شوند.
اسپنسر، مک کلند و اسپنسر	۱۹۹۴	ترکیبی از انگیزه‌ها، عادات، تصور از خود، نگرش‌ها یا ارزش‌ها یا طرز تلقی‌ها، دانش یا مهارت‌های رفتاری شناختی و هر ویژگی شخصی است که می‌تواند به صورت قابل اعتمادی اندازه‌گیری شود و بتواند تفاوت افراد با عملکرد بالا و متوسط را از یکدیگر نشان دهد.
بویاتزیس	۱۹۹۵	شایستگی بطور کلی بر صفات و ویژگی‌های اساسی یک شخص تاکید دارد. این صفات می‌توانند انگیزش، رفتار، مهارت و تصویر فرد از نقش اجتماعی و یا مجموعه‌ای از دانش باشد.
میرابایل	۱۹۹۷	دانش، مهارت، توانایی یا ویژگی‌های مرتبط با عملکرد بالا در یک شغل.
هی گروپ	۲۰۰۱	شایستگی، ویژگی قابل اندازه‌گیری یک شخص است که با عملکرد اثربخش در شغل، سازمان و فرهنگ خاص مرتبط می‌باشد.
یونیدو	۲۰۰۲	ترکیبی از مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصی و شخصیتی و رفتارهایی که مستقیماً با عملکرد موفق در یک شغل خاص مرتبط هستند.
سینات	۲۰۰۲	شایستگی در برگیرنده دانش، مهارت و توانایی و دیگر ویژگی‌های شخصیتی از جمله ارزش، انگیزش، کنترل فردی و ابتکار برای انجام موفق شغل و دستیابی به نتایج سازمانی مطلوب است.
جکسون و شولر	۲۰۰۳	شایستگی‌ها به عنوان مهارت‌ها، دانش، توانایی‌ها و دیگر ویژگی‌های فردی تعریف می‌شود که یک شخص برای انجام مؤثر شغل نیاز دارد.
فرهنگ آکسفورد	۲۰۰۳	شایستگی را به عنوان قدرت، توانایی و ظرفیت انجام یک وظیفه تعریف می‌کند.
هونگ، توندورا و مارلی	۲۰۰۵	شایستگی‌ها ویژگی‌هایی هستند که در مهارت‌ها و توانایی‌ها آشکار می‌شوند و عملکرد مؤثر در یک شغل خاص را بوجود می‌آورند.
گروه گارتنر	۲۰۰۶	شایستگی مجموعه‌ای از ویژگی‌ها شامل مهارت، دانش و خصوصیات فردی که موجب عملکرد برتر می‌شود.
رودریگرز	۲۰۰۷	شایستگی یک الگوی قابل اندازه‌گیری از دانش، مهارت، توانایی‌ها، رفتارها و دیگر ویژگی‌هایی است که یک فرد برای یک انجام وظایف شغلی خود بطور موفقیت آمیز به آن نیاز

تعریف	سال	نویسنده/منبع
دارد.		
<p>شایستگی، چیزهایی است که فرد در عملکرد موثر مربوط به یک شغل و وظیفه از خود بروز می دهد که عبارتند از: رفتارهای مرتبط با شغل (آنچه فرد می گوید و انجام می دهد)؛ انگیزه ها (آنچه فرد در خصوص شغل و سازمان خود احساس می کند)؛ دانش و مهارت (آن چه که فرد در خصوص وقایع، تکنولوژی، حرفه، فرآیندها و سازمان خود می داند و نشان می دهد).</p>	۲۰۰۸	فرهنگ دانشگاه هاروارد