

طراحی الگوی نظام جبران خدمات شایسته محور کارکنان (مطالعه موردی : اداره کل آموزش و پرورش اصفهان)

فریده یوسفی^۱ و مریم اشتر^۲

^۱دکتری تخصصی مدیریت منابع انسانی f.yousefee@gmail.com

^۲کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد Maryam_ashtar@yahoo.com

چکیده - هدف این پژوهش، طراحی الگوی نظام جبران خدمات شایسته محور کارکنان واریه الگویی برای اداره کل آموزش و پرورش اصفهان است. پس از مروری بر ادبیات تحقیق و بهره گیری از نظرات خبرگان، مدل اولیه تحقیق تنظیم و سپس با استفاده از نظرات خبرگان، مدل نهایی تحقیق آماده شد. روش این پژوهش کیفی-کمی (آمیخته) و جامعه آماری آن در بخش کیفی شامل خبرگان و متخصصین دانشگاهی در حوزه منابع انسانی و مدیران عالی اداره کل آموزش و پرورش اصفهان، و در بخش کمی شامل کارشناسان و مدیران سطوح مختلف اداره کل آموزش و پرورش است. روش نمونه گیری در بخش مطالعه کیفی هدفمند غیرقضاوتی و در بخش کمی طبقه ای-تصادفی است. در بخش کیفی تعداد ۱۷ نفر در فرآیند مصاحبه و در بخش کمی ۴۰۰ نفر به عنوان نمونه در این پژوهش مشارکت داشتند. ابزار جمع آوری داده هادر این پژوهش شامل مصاحبه و پرسشنامه محقق ساخته است که بعد از تایید روایی، پایایی آن ۰/۹۳ محاسبه شد. نتایج این پژوهش در بخش کیفی بیانگر آن است که مولفه های نظام جبران خدمات شایسته محور ۲۵ مولفه در پنج بُعد شامل: شایستگی، آینده نگری، انعطاف پذیری، عدالت و جامعیت می باشد. در بخش کمی یافته هان نشان داد که از بین ابعاد اصلی، بُعد شایستگی بیشترین تاثیر را در جبران خدمات شایسته محور کارکنان دارد. هم چنین از بین مولفه های فرعی از زیر مجموعه بُعد شایستگی، مولفه "جذب، حفظ و توسعه استعداد های سازمان"، با عدد معنی داری از آزمون t به دست آمده برابر ۱۱/۸۲ و ضریب مسیر ۰/۸ بیشترین تاثیر را در نظام جبران خدمات شایسته محور کارکنان دارد.

کلید واژه - مدیریت منابع انسانی، نظام جبران خدمات شایسته محور، شایستگی، اداره کل آموزش و پرورش اصفهان

۱- مقدمه

شایستگی ها و فرایندهای دقیق و علمی برای شناسایی و تعریف، نیازمند تلاشی وسیع، مشارکت گسترده کارکنان، صاحب نظران و دست اندر کاران حوزه منابع انسانی و برقراری ارتباط در بین آن ها است.

در جهان کسب و کار، مدیریت منابع انسانی به عنوان یک عامل بسیار مهم در موفقیت هر سازمان به شمار می رود. علاوه بر این، چالش پیش روی بسیاری از سازمان ها نگهداشت و جبران خدمات منابع انسانی آنان است که می تواند مزیت رقابتی برای سازمان باشد (داودی، ۲۰۱۳). پس از استخدام به احتمال زیاد کارکنانی که از پرداخت رضایت داشته باشند، در سازمان باقی می مانند. در جوامع مدرن، جبران خدمات ابزاری برای جذب، نگهداری و انگیزش کارکنان است. فقدان سیستم جبران خدمات شایسته، تمایل کارکنان به ترک خدمت و جستجوی آنها برای

یکی از اهداف و مقاصد راهبردی در حوزه مدیریت منابع انسانی سازمان ها و موسسات کشورهای توسعه یافته و برخی کشورهای در حال توسعه، انجام فعالیت هایی در زمینه توسعه ی رویکرد نظام مبتنی بر شایستگی در حوزه منابع انسانی و تاثیراتی که این فعالیت ها بر کارکردهای مختلف مدیریت منابع انسانی از خود بر جای گذاشته است. در کشور ما نیز برخی از الزامات قانون مدیریت خدمات کشوری، دستگاه های اجرایی کشور را موظف به استقرار نظام های منابع انسانی برپایه شایستگی ها نموده است. تدوین یک الگو شایسته که با مبانی فلسفی حاکم بر جامعه، فرهنگ ملی و سازمانی و اهداف و مقاصد راهبردی سازمان ها مطابقت داشته باشد و مبانی لازم را برای کارکرد ها، فرایندها و فعالیت های کلیدی مدیریت منابع انسانی فراهم نماید، کار چندان ساده ای نیست، بلکه، ایجاد اجماع و درک مشترکی از