

سنجش مبتنی بر شایستگی (نیروی انسانی) قسمت اول

تهیه کننده: علی بیاتی

در این مطلب کوتاه قصد دارم ماهیت سنجش مبتنی بر شایستگی را ارائه نمایم. با توجه به مطالب اندک در رابطه با شایستگی و همچنین ارزیابی های مبتنی بر شایستگی و مزایای آن در مقایسه با سنجش های سنتی، مطالبی جامعی به متن فارسی وجود ندارد. لذا نگارنده در صدد است مطالب کوتاهی را در این باره به طور مستمر ارائه نماید. در این مطلب به تفاوت های کلیدی رویکرد مبتنی بر شایستگی در مقایسه با رویکردهای سنتی پرداخته می شود.

تفاوت های کلیدی رویکرد مبتنی بر شایستگی در مقایسه با رویکردهای سنتی

به تفاوت های کلیدی در مورد رویکرد مبتنی بر شایستگی که در ذیل به آنها اشاره شده است، توجه

نمایید:

- تمرکز بر «نتایج»
 - سنجش اختصاصی شده (مختص تک تک افراد)
 - عدم رتبه بندی درصدي
 - عدم مقایسه با نتایج سایر افراد
 - تمام استانداردها (الزامات) می بایست محقق شوند
 - فرآیند جاری یا در حال تداوم (به توسعه و سنجش بیشتر منتهی می گردد)
 - صرفاً قضاوت «شایسته» یا «هنوز شایسته نیست» انجام می گردد
- همان طور که اشاره شد، هدف از سنجش عبارت است از:
- جمع آوری شواهد کافی برای اثبات این که افراد می توانند مطابق با استانداردهای معین موجود در یک نقش مشخص، عمل کرده یا رفتار نمایند.

شکل زیر به فرآیند سنجش مبتنی بر شایستگی می‌پردازد.



فرآیند سنجش – سیستم مبتنی بر شایستگی

می‌توان به این تعریف این موضوع را نیز اضافه نمود که در سنجش مبتنی بر شایستگی، با توجه به این که ما به نقش‌های کاری^۱ اشاره داریم؛ بنابراین به نوعی به استانداردهای شایستگی شغلی^۲ نیز اشاره داریم. شایستگی شغلی منعکس‌کننده‌ی عملکرد در کار می‌باشد. بنابراین تعریف هدف از مبتنی بر شایستگی عبارت است از:

جمع‌آوری شواهد کافی از عملکرد در محیط کار برای اثبات این که افراد می‌توانند مطابق با استانداردهای مورد نیاز معین موجود در یک نقش شغلی مشخص، عمل کرده یا رفتار نمایند.

این نوع سنجش نسبت به نوع سنتی سنجش شغلی تفاوت بسیاری دارد چرا که در نوع سنتی سنجش شغلی، شواهد جمع‌آوری شده با آنچه که یاد گرفته شده است، مرتبط می‌باشد. دغدغه‌ی

1- Work Roles

2- Occupational Competence

اصلي در سنجش مبتني بر شايستگي، عملکرد واقعي مي باشد. بنا بر اين به جاي تأکيد بر اين که افراد چه مي دانند، تأکيد بر اين است که افراد چه مي توانند انجام دهند. اين موضوع ترسيم کننده ي هدف اصلي از سنجش مبتني بر شايستگي مي باشد. بحث «عمل کردن آ» در مقابل «رفتار کردن^۲» در تعريف فوق به اين امر بستگي دارد که ما نتايج فني حرفه اي يا نتايج رفتاري را به عنوان مبناي سيستم شايستگي خود تعيين کرده باشيم.