

شماره مقاله: ۱۱۱۵

مدل شایسته‌گزینی مدیران با استفاده از مراکز ارزیابی و بکارگیری متغیرهای فازی-کلامی

محسن حسینی

اگره صنعتی آرمان سازان اندیشه نگار پارسیان

mohsen.hosseini.65@gmail.com

چکیده

یکی از مهم‌ترین ارکان استقرار شایسته‌سالاری در سازمان‌های خصوصی و دولتی، تعیین شایستگی‌های مدیران به‌ویژه مدیران منابع انسانی است؛ چراکه نه تنها باید خود مبتنی بر چارچوب مشخصی انتخاب شوند، بلکه باید استقرار مدیریت مبتنی بر شایستگی را نیز در سیستم دولتی ضمانت کنند. در این مقاله بر اساس مدل شایسته‌گزینی مدیران و با استفاده از متغیرهای فازی-کلامی و محاسبات Z-numbers سعی در ارائه مدلی برای هم‌راستا بودن خروجی‌های مدل شایسته‌گزینی مدیران با جهان واقع هستیم. لذا با طراحی آزمون‌هایی با این قابلیت می‌توان این امر را عملی‌تر نمود. برای این کار ابتدا آزمون‌های مورد نیاز را با استفاده از پاسخ‌های کلامی، طراحی و سپس این آزمون‌ها را با روش‌های ارائه‌شده تحلیل کردیم و در نهایت به بررسی صلاحیت پرداخته‌شده است. بر همین اساس در این مقاله در ابتدا با خوشه‌بندی خروجی آزمون-های مدل شایسته‌گزینی و رتبه‌بندی اهمیتی آن‌ها و در ادامه آن طراحی نظرات اولیه خبرگان که بر اساس متغیرهای کلامی می‌باشند و در پایان این فرآیند با استفاده از محاسبات Z-numbers به محاسبه نظرات مختلف خبرگان و کارشناسان هریک از آزمون‌های خاص برای رسیدن به جواب منطبق با واقعیت پرداخته‌شده است. نتایج بدست آمده نشان‌دهنده این موضوع است که دقت مدل ارائه شده در ارزیابی مدیران نزدیک به ۹۲٪ می‌باشد که در مقایسه با روش‌های سنتی بهبود قابل توجهی داشته است.

کلمات کلیدی:

متغیرهای فازی-کلامی، محاسبات Z-numbers، شایسته‌سالاری، خوشه‌بندی

مقدمه

مرکز ارزیابی فرایندی است که در آن شایستگی‌های مختلف کارکنان بالقوه یا موجود، توسط چندین ارزیاب (بیش از یک نفر)، با استفاده از تکنیک‌های متعدد ارزیابی می‌گردد. این روش از نامزدهای ارزیابی با استفاده از تکنیک‌های استاندارد تحت شرایط کنترل‌شده ارزیابی به عمل می‌آورد. این تکنیک را بیشتر یک "زندگی واقعی" در راستای فرآیند انتخاب می‌دانند. مرکز ارزیابی، علاوه بر این، یک رویکرد ارزیابی جامع است که اجازه می‌دهد تا نامزدها فرصتی برای نشان دادن مهارت‌های خود در تعدادی از موقعیت‌های مختلف داشته باشند. گسترده‌ترین استفاده مرکز ارزیابی در انتخاب مدیران و سرپرستان بوده است. در این مراکز نامزد در شرایط مشابه با کارکنان واقعی در آن پست مورد ارزیابی قرار می‌گیرد و موقعیت واقعی را تجربه می‌کند تا ارزیابی‌های لازم از وی جهت بررسی آمادگی احراز شغل انجام پذیرد. این نامزدها را از طریق قرارگیری در یک سری از گروه‌ها و تمرینات فردی، مصاحبه‌ها و آزمون طراحی‌شده برای شبیه‌سازی شرایط یک کار نظارتی یا مدیریتی مورد آزمون قرار می‌دهند.

نتایج تحقیقات نشان از کمبود نیروهای مدیریتی و افزایش نیاز سازمان‌ها به مدیران به‌مراتب توانمندتر، مستعدتر، ماهرتر و شایسته‌تر از مدیران امروزی، در سال‌های آینده دارد و حقیقت این است که شناسایی و بهره‌گیری از مدیران شایسته، یکی از اساسی‌ترین چالش‌های پیش روی سازمان‌ها برای عبور از شرایط دشوار فردا است. به همین منظور، بسیاری از سازمان‌های آینده‌نگر، به دنبال طراحی برنامه‌های جدی و منظم جانشین‌پروری برای برآورد و تأمین نیازمندی‌های آینده خود در این زمینه هستند. بدیهی است اجرای این برنامه‌ها مستلزم استفاده از فنون ارزیابی قابل‌اعتمادی است که بتوانند به ارزیابی درست قابلیت‌های موردنظر بپردازند. برای این منظور مراکز ارزیابی از جمله فرایندهایی است که از اعتبار و مقبولیت بالایی برخوردار شده است. مراکز ارزیابی اشاره به ارزیابی گروهی از شرکت‌کنندگان (داوطلبان) توسط تیم ارزیابی با استفاده از تمرین‌ها و آزمون‌های متنوع دارد که به‌طور عمده به‌منظور انتخاب افراد واجد شرایط برای تصدی مناصب مدیریتی استفاده می‌شود. در این فرایند می‌توان از تجربه‌های مدیران توانمند حاضر در زمینه‌هایی، مانند طراحی و تدوین قابلیت‌ها، شناسایی استعدادهای درون و برون‌سازمانی و انجام ارزیابی‌ها و... بهره‌جست و از این راه موفقیت سازمان را برای عبور از دشواری‌های پیش رو بیمه کرد.