



شایستگی‌های مدیران منابع انسانی

تألیف:

دکتر محمد علی پیکرنگار

دکتر ناصر پورصادق

دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی

تهران ۱۳۹۷

سرشناسه
عنوان و نام پدیدآورنده
مشخصات نشر
مشخصات ظاهری
شابک
یادداشت
فهرست نویسی
موضوع
موضوع
موضوع
موضوع
موضوع
موضوع
موضوع
شناسه افزوده
شناسه افزوده
رده‌بندی کنگ
رده‌بندی دی
شماره کتابشناسی ملی

: پیکرنگار، عبدالله، ۱۳۵۲ -
: شایستگی‌های مدیران منابع انسانی / تألیف عبدالله پیکرنگار، ناصر پورصادق
: تهران، انتشارات دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی، ۱۳۹۷
: ۲۱۰ ص: مصور (رنگی)، جدول.
: ۴-۸۲-۷۲۵۶-۶۰۰-۹۷۸: ۱۵۰۰۰۰ ریال
: کتابنامه: ص. ۱۹۹-۲۱۰.
: فیا.
: مدیران - ایران
: Executives -- Iran :
: مدیران - ایران - اخلاق حرفه‌ای
: Executives -- Professional ethics -- Iran :
: مدیریت (اسلام)
: Management -- Religious aspects -- Islam :
: نیروی انسانی - ایران - مدیریت
: Manpower planning -- Iran :
: پورصادق، ناصر، ۱۳۴۸ -
: دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی. انتشارات
: ۱۳۹۷: ۹۰۹۵۵-۶۵۸/۴۰۹۰۵۵
: ۵۲۰۷۲۰۹: ۹۰۵۵-۶۵۸/۴۰۹۰۵۵



شایستگی‌های مدیران منابع انسانی

تألیف: دکتر عبدالله پیکرنگار و دکتر ناصر پورصادق

ویراستار ادبی: ابوالفضل سعیدی

صفحه‌آرا: مجتبی امینی

نوبت چاپ: اول - بهار ۱۳۹۷

طراح جلد: کاووس خواجه‌حسینی

ناشر: انتشارات دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

شابک: ۴-۸۲-۷۲۵۶-۶۰۰-۹۷۸

قیمت: ۱۵۰۰۰۰ ریال

همه حقوق چاپ و نشر این کتاب محفوظ است.

انتشارات دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی

نشانی انتشارات: تهران. ضلع شمالی بزرگراه شهید بابایی، بعد از اتوبان هنگام،

دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی، انتشارات دانشگاه عالی دفاع ملی

نشانی اینترنتی: www.sndu.ac.ir

تلفن ۲۲۹۷۰۳۴۳

۱۳	پیشگفتار
۲۱	فصل اول: مفهوم شناسی
۲۳	مفاهیم و تعاریف
۲۳	تعریف و مفهوم الگو
۲۹	مفهوم شایستگی
۳۵	فصل دوم: مدیریت منابع انسانی و شایستگی
۳۹	اهمیت مدیریت منابع انسانی
۴۱	توبه منابع انسانی
۴۳	معیارهای انتخاب مدیران منابع انسانی
۴۸	مدل تلفیقی مراتب مدیریت و نقش‌های مختلف مدیر
۵۱	نقش‌های مدیران منابع انسانی
۵۵	مدیریت بر مبنای شایستگی
۵۹	نظام‌های مختلف مبتنی بر شایستگی
۶۱	شایستگی‌های رفتاری و ارکان آرد
۶۳	خلاصه مبحث و جمع‌بندی
۶۷	فصل سوم: شایستگی و اهلیت در مبانی دینی
۶۹	ویژگی‌های قرآنی «مدیر شایسته»
۸۲	ویژگی و شایستگی مدیران در نهج‌البلاغه
۹۰	شایستگی و ویژگی مدیران در بیانات امام خمینی (رحمت‌الله علیهما)
۹۵	شایستگی و ویژگی مدیران در بیانات امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)
۱۰۲	خلاصه مبحث و جمع‌بندی
۱۰۹	فصل چهارم: شایستگی در اسناد بالادستی
۱۱۱	شایستگی در افق چشم‌انداز بیست‌ساله جمهوری اسلامی ایران
۱۱۲	نظام مدیریت بر مبنای شایستگی در برنامه چهارم توسعه

۱۱۴	شایستگی در قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه ج.ا.ا. (۱۳۹۴-۱۳۹۰)
۱۱۴	سیاست‌های کلی برنامه ششم توسعه جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۹-۱۳۹۵)
۱۱۵	شایستگی در مجموعه قوانین و مقررات نیروهای مسلح
۱۱۷	انتظارات امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) از تحول در حوزه نیروی انسانی
۱۲۱	شایستگی در سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی ۱۳۸۹/۰۲/۰۱ مقام معظم رهبری
۱۲۳	خلاصه مبحث و جمع‌بندی

۱۲۷ فصل پنجم: الگوهای شایستگی و قابلیت مدیران

۱۲۹	الگوی عمومی توسعه مدیران
۱۳۳	انواع الگوهای شایستگی
۱۳۴	مدل استیلا (شایستگی‌های مدیریت)
۱۳۵	مدل کرزی و گلدمن
۱۳۶	مدل کریپ و مندرسد (شایستگی‌های مدیریت)
۱۳۷	مدل گارت اوز و مندرسد (شایستگی‌ها)
۱۳۷	مدل فریدنبرگ (سلسله‌اتباع شایستگی‌ها)
۱۳۹	الگوی جامع شایستگی‌های مدیران کوب و همکاران
۱۴۰	مدل کراوفورد
۱۴۱	مدل کیرسون
۱۴۱	مدل شایستگی مدیران براساس الگوی O net
۱۴۶	مروری بر الگوهای شایستگی مدیران
۱۴۹	خلاصه مبحث و جمع‌بندی

۱۵۳ فصل ششم: مدل شایستگی در تجربیات دیگران

۱۵۵	مبانی شایستگی پاسداری از ارزش‌های انقلاب اسلامی
۱۵۷	مدل شایستگی‌های مدیران دولتی ایران را براساس صحیفه امام (رحمت‌الله علیه)
۱۵۸	مدل شایستگی‌های مدیران در دهه عدالت و پیشرفت
۱۶۰	الگوی قابلیت‌های راهبردی مدیران میانی دولتی
۱۶۱	مدل شایستگی مدیران در نظام بانکی
۱۶۳	مدل ارزیابی شایستگی مدیران وزارت بازرگانی
۱۶۵	مدل شایستگی مدیران در وزارت نیرو
۱۶۵	مدل شایستگی‌های مدیران سازمان تأمین اجتماعی

۱۶۸	مدل شایستگی‌های مدیران فرهنگی و اجتماعی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی
۱۷۱	مدل شایستگی مدیران ورزشی
۱۷۱	مدل شایستگی‌ها و قابلیت‌های مدیران سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران
۱۷۳	مدل شایستگی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران
۱۷۵	خلاصه مبحث و جمع‌بندی

۱۷۹	فصل هفتم: الگوی بومی شایستگی مدیران منابع انسانی
۱۸۶	تبیین الگو

۱۹۹	فهرست منابع
-----	-------------

www.ketab.ir

پیشگفتار

لیاقت و شایستگی از اصول اساسی در مدیریت قرآنی است؛ «وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مَلَكَهُ مَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ». و پیامبرشان به آنها گفت: خداوند طالوت را برای زمامداری شما مبعوث (و انتخاب) کرده است؛ گفتند: چگونه او بر ما حکومت کند، باینکه ما از او شایسته‌تریم و او ثروت زیادی ندارد؟! گفت: خدا او را بر شما برگزیده و او را در علم و (قدرت) جسم، وسعت بخشیده است. خدایتان، ملکش را به هر کس بخواهد، می‌بخشد و احسان خداوند، وسیع است و (از لیاقت او) بر (منصب‌ها) آگاه است» (سوره مبارکه بقره: ۲۴۷).

مسئله مدیریت از دیدگاه اسلام، مانتی است که به مدیر سپرده می‌شود (عباس‌نژاد، ۱۳۸۴: ۱۵۱). خداوند در قرآن کریم می‌فرماید: «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا: همانا خدا به شما امر می‌کند که امانت‌ها را به صاحبانشان باز دهید» (سوره مبارکه نساء: ۵۸). آنچه سبب گردش درست امور و سلامت و صلاحیت کارها می‌شود، آن است که مناصب و مسئولیت‌ها امانت تلقی گردد و به شایستگان سپرده شود. کلیات نوشتار بخت جامعه، بر سرکار بودن افراد لایق و رفتار عادلانه است (قرائتی، ۱۳۷۸: ۸۹-۸۸). رسول خدا (ص) فرمود: «إِنَّ الرِّيَاسَةَ لَا تَصْلُحُ إِلَّا لِأَهْلِهَا: ریاست، جز برای اهلیش، شایسته و روا نیست». به کارگزاران افراد صالح و متعهد در مدیریت نظام اسلامی از وظایف حاکمان است و مدیریت کارگزاران و مدیران ناصالح در نهایت به ناکارآمدی نظام می‌انجامد. امیر مؤمنان سلام... علیه می‌فرماید: «لَيْسَ يُحِبُّ لِلْمُلُوكِ أَنْ يَفْرُطُوا فِي ثَلَاثٍ فِي حِفْظِ الثُّغُورِ وَ تَفْقُدِ الْمَظَالِمِ وَ اخْتِيارِ الصَّالِحِينَ لِلْأَعْمَالِ: سزاوار نیست برای حاکمان در سه مورد کوتاهی کنند: حراست از مرزها؛ رسیدگی به حقوق پایمال‌شده؛ گزینش شایستگان برای مسئولیت‌های مختلف» (جوادی آملی، ۱۳۹۱: ۴۴۰). حضرت

امام خامنه‌ای (مد ظله‌العالی) در رابطه با انتخاب مدیران با معیارهای الهی فرمودند: «این توصیه را مؤکد می‌کنم که گزینش همکاران مهم است... یکایک مدیران را... در بخش خودتان، با معیارهای الهی انتخاب کنید؛ کاردان، لایق، متدین، پاک و آراسته به خصوصیات که برای یک مدیر لازم است» (بیانات در مراسم تنفیذ حکم دوره دوم ریاست جمهوری آقای هاشمی رفسنجانی، ۱۳۷۲/۵/۱۲).

پیشرفت و توسعه سازمان‌ها در گرو داشتن منابع انسانی توانمند و نوآور است. مدیریت اثربخش سازمان‌ها در محیطی پیچیده، ناشناخته و پرتحول، مستلزم تغییر نوع نگاه‌هاست. گاهی که در آن منابع انسانی، با ارزش‌ترین دارایی‌های سازمان‌ها، تنها عاملی است که می‌تواند مزیت رقابتی برای سازمان‌ها ایجاد نمایند (پورصادق و دیگران، ۱۳۸۷: ۳-۱).

اصطلاح شایستگی اصطلاحی جدید و مربوط به عصر حاضر است، اما مفهوم آن مفهومی قدیمی است. گرچه در مورد تاریخ دقیق شروع رویکرد شایستگی و شناسایی آن اتفاق نظر اندکی بین صاحب‌نظران وجود دارد، اما همه آنها در این مورد اتفاق نظر دارند که ظهور آن مربوط به دهه‌های آخر قرن بیستم است. رویکرد شایستگی از دهه ۱۹۹۰ در ادبیات مدیریت منابع انسانی مطرح و به سرعت مورد استفاده قرار گرفت. هم‌اکنون این رویکرد در کشورهای غربی، نه تنها مورد توجه شرکت‌ها و بنگاه‌های کسب‌وکار، بلکه مورد استفاده و بهره‌گیری سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی نیز قرار گرفته است. سازمان ملل متحد نیز الگوی شایستگی‌های خود را برای کارکنانش استخراج کرده است و در فرایندهای گوناگون منابع انسانی از آن بهره می‌برد (زاهدی و دیگران، ۱۳۸۹: ۹۰).

انسان‌ها در تمام عرصه‌های حیاتشان، جهت سیر تکاملی و پیشرفت نیازمند مدیرانی لایق و شایسته‌اند، تا امور و جوانب زندگی آنها به نحو احسن و عالم تنظیم گردد و با برنامه‌ریزی صحیح به سوی کمال رهنمون شوند. مسئله مدیریت یکی از مسائل مهم و دارای اهمیت عصر حاضر است، همچنین دانستن این نکته که مدیر شایسته چه کسی است و چه ویژگی‌هایی باید داشته باشد، اهمیتی دوچندان یافته است. یک مدیر شایسته و لایق در یک سازمان، وظایف مختلفی را برعهده دارد تا با انجام وظایف خود سازمان را در

رسیدن به اهداف اساسی و اصلی یاری کند. حال با توجه به نقش فزاینده منابع انسانی و نگاه ویژه به آن به عنوان باارزش ترین دارایی، لازم است در ارتش جمهوری اسلامی ایران مدل شایستگی مدیران منابع انسانی طراحی شود. مهم ترین و اصلی ترین هدف مدیران منابع انسانی، تعالی کارکنان است و اگر کارکنان یک سازمان تعالی پیدا کردند، سازمان تعالی می یابد. این کتاب به دنبال ارائه الگوی شایستگی مدیران عالی منابع انسانی براساس ارزش های انقلاب اسلامی است؛ انقلابی که ارزش هایش برخاسته از جهان بینی و ارزش های اسلامی است، تا براساس این الگو، مناسب ترین افراد، به عنوان مدیران منابع انسانی، در راستای تعالی سازمان ها، شناسایی و انتخاب شوند.

ارزش های انقلاب اسلامی ایران نشئت گرفته از ارزش های اسلامی است و استاد شهید مطهری (رحم الله علیه) ماهیت اسلامی انقلاب را این گونه تعریف کرده است: «طرد همه ارزش های غیراسلامی و تکیه بر ارزش های مستقل اسلامی». [در نظام مبتنی بر ارزش] رعایت شایستگی، شایسته الاری در انتخاب افراد و واگذاری کارها از مهم ترین مسائل در مدیریت است. پیامبر کرم (صلواته علیه و آله و سلم) در صدر اسلام به این مقوله توجه ای خاص داشتند و افراد و فرمانبردارانی که توسط حضرت بر پست ها گمارده می شدند، شایستگی لازم را نسبت به آن وظیفه، کار داشتند و حضرت رسول بارها در مقابل اعتراض افراد و اشخاص در رابطه با پیدست بودن فرماندهان یا جوان بودن آنها می فرمودند که اصل و اساس و مدیریت، شایستگی و اهلیت است نه پول یا ثروت یا سن (شیری، ۱۳۸۵: ۳).

ویژگی های جامعه ایرانی در افق سند چشم انداز عبارتند از: فعال، مسئولیت پذیر، ایثارگر، مؤمن، رضایت مند، برخوردار از وجدان کاری، انضباط، روحیه تعاون و سازگاری اجتماعی، متعهد به انقلاب و نظام اسلامی و شکوفایی ایران و مفتخر به ایرانی بودن. [همچنین] در کشور ما برخی از الزامات قانونی از جمله سیاست های کلی نظام اداری (بندهای ۶-۱) و مواد ۵۳ و ۵۴ فصل هشتم قانون خدمات کشوری و آیین نامه اجرایی بند (ج) و تبصره (۲) ماده (۵۴) این قانون، دستگاه های اجرایی کشور را موظف به استقرار

نظام مبتنی بر شایستگی و توجه به احراز شایستگی‌ها و عملکرد موفق، هنگام انتخاب، انتصاب و ارتقای شغلی [مدیران] می‌نماید (رضایت و همکاران، ۱۳۹۰: ۵۲). همچنین در بند ۱۷ سیاست‌های کلی برنامه چهارم توسعه و سند چشم‌انداز بیست‌ساله جمهوری اسلامی ایران، نسبت به به‌کارگیری مدیران لایق و امین، برای اصلاح امور، تأکید شده است.

تأثیر مدیر در نظام، منحصر به فرد است و اگر مدیران نظام در تراز انقلاب اسلامی نباشند، نمی‌توان به اهداف انقلاب دست پیدا کرد (بانکی‌پور فرد و همکار، ۱۳۹۳: ۱). فرماندهان و مدیران با استفاده از قابلیت‌ها، توانایی‌ها و شایستگی‌ها می‌توانند سازمان را در جهت پیشرفت و دستیابی به اهدافش یاری رسانند (باقی نصرآبادی و دیگران، ۱۳۹۳: ۱۰۵). در اغلب سازمان‌ها، توانایی‌های کارکنان استفاده بهینه نمی‌شود و مدیران قادر نیستند ظرفیت بالقوه آنان را به‌کار گیرند. به عبارت دیگر، افراد، توان بروز خلاقیت، ابتکار و فعالیت بیشتری را دارند، اما در محیط سازمانی، به دلایلی از این قابلیت‌ها به‌طور مطلوب بهره‌برداری نمی‌شود (پورصادق و همکار، ۱۳۹۲: ۹۷). با تأثیر مهارت‌ها و شایستگی‌های مدیران منابع انسانی در جایگاه و اثربخشی فعالیت منابع انسانی در سازمان، منابع انسانی می‌توانند به‌عنوان یک نیروی کارآمد و مستمر در یک مزیت استراتژی برای سازمان عمل کنند. سطوح شایستگی مدیران منابع انسانی در سطح انسجام میان مدیریت منابع انسانی و راهبرد سازمان تأثیر به‌سزایی دارد. بنابراین، مدیران منابع انسانی هستند که جایگاه منابع انسانی را افزایش می‌دهند. انتخاب مدیران منابع انسانی شایسته، مهم‌ترین رکن به مدیریت راهبردی منابع انسانی است (بی‌نام، ۱۳۸۵: ۱۶).

شایستگی مدیران منابع انسانی یعنی برخورداری از دانش انجام کار، داشتن مهارت در به‌کارگیری دانش مذکور و داشتن رفتارهای لازم برای انجام هرچه بهتر آن کار. بنابراین، صرف برخورداری از دانش، تضمین‌کننده شایستگی مدیران منابع انسانی در ارتش جمهوری اسلامی محسوب نمی‌شود. مدیران منابع انسانی متولی تعالی کارکنان در راستای راهبردها و مسئول فرهنگ سازمانی، بی‌تفاوتی سازمانی و عدالت سازمانی ارتش جمهوری اسلامی ایران هستند. مسئله مدیران منابع انسانی شایسته، به‌عنوان یکی از ارکان در

جمهوری اسلامی ایران و به دلیل برخورداری از جایگاه خاص و وابسته بودن بسیاری از امور کارکنان سازمان‌ها به آنها، از اهمیت زیادی برخوردار است؛ توجه نکردن به این مسئله مهم می‌تواند یکی از مشکلات اساسی نظام اداری در سازمان‌های جمهوری اسلامی ایران باشد. تعیین مدل شایستگی‌ها، از مراحل اساسی و ضروری فرایند طراحی برنامه‌های آموزشی توسعه مدیریت مبتنی بر شایستگی و ابزاری مفید برای برنامه‌ریزی آموزشی و پرورش شایستگی‌های مدیران و همچنین ابزاری بسیار مفید و ضروری در ارزیابی و توسعه مدیران فعلی است. بنابراین، مدیران منابع انسانی در کجا پرورش می‌یابند؟ مدیران منابع انسانی کدام دوره کوتاه مدت آموزش مدیریت منابع انسانی را طی می‌کنند؟ آیا سامانه ارزیابی عملکرد مدیران منابع انسانی بر مبنای شایستگی است؟ آیا سامانه آموزش مدیران منابع انسانی مبتنی بر شایستگی وجود دارد؟ آیا برای واگذاری مسئولیت به مدیران منابع انسانی، شایستگی احراز آن مسئولیت مشخص شده است و چه کسی در پذیرش مسئولیت در حوزه منابع انسانی، شایسته محسوب می‌شود؟

در نهایت، مسئله این است که مدیران منابع انسانی دارای چه نقش‌های اصلی هستند و برای ایفای هر کدام از این نقش‌ها چه شایستگی‌هایی باید داشته باشند؟ همچنین هر کدام از این شایستگی‌ها با چه شاخص‌هایی سنجیده می‌شوند؟ یا به بیانی دیگر، مدیران منابع انسانی چه معیارهای شایستگی باید داشته باشند تا بتوانند نیروی انسانی را برای تعالی سازمانی مدیریت کنند. معیارها و ویژگی‌های شایستگی در انتصاب مدیران منابع انسانی در ارتش جمهوری اسلامی ایران چیست تا براساس آن مدیران نیروهای نظامی و برخورداری از شایستگی‌های مورد نیاز براساس ارزش‌های انقلاب اسلامی شناسایی شوند.

نتایج حاصل از بسیاری از تحقیقات درباره نقش و اهمیت نیروی انسانی در رشد و توسعه سازمان‌ها و بعضاً رشد جوامع بشری، بر این نکته تأکید دارد که هیچ جامعه‌ای توسعه نیافته است، مگر آنکه به توسعه منابع انسانی خود پرداخته باشد. امروز محققان مباحث نیروی انسانی پی برده‌اند که نیروهای انسانی واجد شرایط و ماهر، عاملی با ارزش و سرمایه‌ای بی‌پایان جهت رشد و توسعه سازمان‌ها و کشورها هستند، به طوری که طی نیم

قرن گذشته بخش قابل توجهی از پیشرفت کشورهای توسعه‌یافته، مرهون تحول در نیروهای انسانی کارآزموده آنها بوده است.

مهم‌ترین نقش مدل شایستگی، ارائه‌ی زبانی برای صحبت کردن دقیق درباره دانش و مهارت‌های مدیریتی است. این مدل، شیوه‌ای را برای تعمق درباره دانش و مهارت‌های مدیران، در سطوح شغلی متفاوت در نقش‌ها و جایگاه‌های مختلف، ارائه می‌دهد. برای رسیدن به اهداف سازمانی و تحقق تغییرات، مجموعه‌ای از شایستگی‌ها از مدیران منابع انسانی انتظار می‌رود. هریک از این شایستگی‌ها نقش خاصی را در سازمان ایفا می‌کنند و از طریق تأثیر و تعامل متقابل بین مدیران و کارکنان و هم‌افزایی بین آنها، رفتاری مطلوب بروز خواهد نمود. کتاب برای این می‌تواند دستاوردهای زیر را دربر داشته باشد و نیز اهمیت و ضرورت نگارش آن را تصدیق کند:

- توسعه دانش نظری در زمینه شایستگی‌های مدیران منابع انسانی؛
- شناسایی مؤلفه‌های شایستگی‌های مدیران منابع انسانی جمهوری اسلامی ایران؛
- کمک به تنظیم و تبیین انتظارات از مدیران منابع انسانی فعلی جمهوری اسلامی ایران؛
- کمک به تنظیم اهداف نهایی توسعه مدیران منابع انسانی آتی در جمهوری اسلامی ایران؛
- انعکاس روشن انتظارات برای توسعه سطح عملکرد مدیران منابع انسانی در جمهوری اسلامی ایران؛
- کمک و تسهیل اتصال و هماهنگی فعالیت‌های توسعه مدیران منابع انسانی با راهبردهای سازمانی در جمهوری اسلامی ایران؛
- کمک به افزایش انگیزش مدیران منابع انسانی در جمهوری اسلامی ایران برای بهبود و رشد قابلیت‌ها از طریق ارائه توصیه‌های مشخص مبتنی بر مدل شایستگی‌ها؛
- هدف‌مند نمودن فعالیت‌های مدیران منابع انسانی در جمهوری اسلامی ایران؛
- بسترسازی و ایجاد جو سازمانی مدیریت مبتنی بر شایستگی‌ها و ارزش‌ها؛
- بسترسازی برای خلق فضا و جو فرهنگ سازمانی مطلوب برای تحول و تعالی سازمانی در حوزه مدیران منابع انسانی.

اگر به شایستگی مدیران منابع نپردازیم، ممکن است پیامدهای زیر را هم داشته باشد:

- تأمین منابع انسانی براساس ارزش‌های انقلاب اسلامی، مستلزم صرف هزینه است. حال اگر برای انتخاب و انتصاب مدیران منابع انسانی، الگوی شایستگی نداشته باشیم، به این هزینه، هزینه‌های انتخابی نامناسب مثل هزینه فرصت‌های از دست رفته، هزینه آموزش و آموزش مجدد و ... را باید بیفزاییم.

- شایستگی‌ها محور قانونی ارزیابی‌ها هستند و سایر عناصر باتوجه به آنها شکل می‌گیرند و الگوی شایستگی مدیران منابع انسانی، ابزاری بسیار مفید و ضروری در ارزیابی و توسعه مدیران فعلی است. حال اگر الگوی شایستگی مدیران منابع انسانی نداشته باشیم، نمی‌توانیم ابزارها را به گونه‌ای طراحی کنیم که امکان بروز شایستگی‌ها در این حوزه وجود داشته باشد.

- تعیین مدل شایستگی‌ها، از مراحل اساسی و ضروری فرایند طراحی برنامه‌های آموزشی توسعه مدیریت مبتنی بر شایستگی است و نداشتن الگوی شایستگی مدیران منابع انسانی، موجب ناقص بودن فرایند مذکور خواهد شد.

- به کارگیری شایستگی‌ها جهت طراحی آموزش مدیران، رویکرد نوینی است. الگوی شایستگی مدیران منابع انسانی به سوا ابزاری مفید و ضروری برای برنامه‌ریزی آموزشی و پرورش شایستگی‌های مدیران باید مورد استفاده قرار گیرد و نداشتن چنین الگویی، باعث اثربخش نبودن آموزش و پرورش مدیران منابع انسانی می‌شود.

- الگوی شایستگی، همه عملیات‌های مرتبط با مدیران منابع انسانی، اعم از برنامه‌ریزی، آموزش، ارزیابی عملکرد و غیره را یکپارچه و منسجم می‌کند و اگر الگوی شایستگی مدیران منابع انسانی تدوین نشود، عملیات‌های مذکور از انسجام و یکپارچگی لازم برخوردار نخواهد بود.