

## آشنایی با گزینش

شکل گیری یک نظام اداری پویا و کارآمد، مستلزم وجود تشکیلاتی منسجم و قوانین، ضوابط و آئین نامه های الزام آور، از یکسو و حضور نیروهای انسانی دلسوز، مؤمن، متعهد و متخصص از سوی دیگر است. از این رو لازم است در دستگاه های اجرایی، نیروهای تحصیلی کرده، خلاق، مؤمن، صالح، باتقوا، متخصص و دارای روحیه همکاری بالا از میان انبوهی از داوطلبان گزینش و جذب شوند. استخدام افراد با این رویکرد، موجب بهبود عملکرد نظام اداری شده و به تبع آن، کارآمدی ساختار اجرایی کشور و خدمت رسانی مطلوب تر به آحاد مردم جامعه را نیز تضمین خواهد نمود. اهمیت گزینش کارگزاران آنقدر زیاد است که مولی الموحیدین امیرالمؤمنین علی علیه السلام در فرمان حکومتی خود به مالک اشتر می فرمایند:

« در کار کارگزارانت بنگر و پس از آزمایش به کارشان برگمار، نه به سبب دوستی با آن ها. و بی مشورت دیگران به کارشان مگمار، زیرا به رای خود کار کردن و از دیگران مشورت نخواستن، گونه ای از ستم و خیانت است. کارگزاران شایسته را در میان گروهی بجوی که اهل تجربت و حیا هستند و از خاندان های صالح، آن ها که در اسلام سابقه ای دیرین دارند. اینان به اخلاق شایسته ترند و آبرویشان محفوظتر است و از طمعکاری بیشتر رویگردان اند و در عواقب کارها بیشتر می نگرند و...»

بنابراین گزینش بر همگان امری بدیهی و روشن است. حتی اهمیت و ضرورت گزینش و جذب نیروهای انسانی، در سایر کشورها نیز موضوعی کاملاً پذیرفته شده محسوب می شود و فقط در جمهوری اسلامی ایران مطرح نیست. با این تفاوت که در جذب کارکنان، هر یک بر مبنای فرهنگ، معیارهای ارزشی و نیازهای خود عمل می کنند. در عین حال نقطه مشترک همه نظام های جذب و گزینش در کشورهای مختلف، تلاش برای جذب شایسته ترین افراد برای رسیدن به اهداف سازمانی است.

به عنوان نمونه « لس روزن » وکیل مدافع و رئیس یکی از شرکت های گزینشی غربی، نظراتی در خصوص گزینش کارکنان دارد. وی عدم توجه به گزینش نیروها را بروز برخی از موارد زیر می داند:

« ناآرامی در محل، به کارگیری کارمندان فاقد صلاحیت، دادخواهی و دعوای حقوقی توسط کارمندان با اشخاص ثالث، از دست دادن کسب و کار مشتریان، سرقت یا خسارت وارد شدن به دارایی ها، اختلاس، مشکلات ناشی از هتک نوامیس، زیان های مالی، و...»

در مدرسه ناحیه همیتون و نئورت کانادا در گزینش پیش از استخدام، موارد زیر مورد بررسی قرار می گیرد:

« مراجعه به معرف ها، گواهی سلامت، آزمایش سل، آموزش، کنترل سوابط پلیسی، اشاعه ادبیات تنفر یا تحریک به تنفر، تملک یا فروش هر چیز خشونت آمیز یا مستهجن، هر گونه جرائم دیگر به ویژه جرائم مرتبط شغلی»

در دانشگاه کالیفرنیا جنوبی در فرآیند گزینش انواع جرائم مانند مالی، قتل، خشونت، فساد اخلاقی، هتک ناموس و آزار جنسی و سایر جرائم مورد توجه قرار می گیرد.

در جمهوری اسلامی ایران نیز نهاد گزینش کشور از همان ابتدای پیروزی انقلاب اسلامی در قالب هسته‌ها و هیأت‌های گزینش فعالیت خود را آغاز نمودند و به طور طبیعی با چالش‌هایی زیادی نیز مواجه بود. امکان ورود افرادی با سلیقه‌ها و هویت‌های سیاسی مختلف و بعضاً مخالف با ارزش‌های انقلاب اسلامی به دستگاه‌های اجرایی و نهادهای حساس کشور وجود داشت.

از این روی سیستم گزینش کشور با وجود کمبود امکانات و نیرو، خط‌مشی و سیاستی کاملاً سخت‌گیرانه‌ای را در پیش گرفته بود و همچنین در این دوره، ساختار گزینش، شکلی سنتی داشت و در عین حال با ضعف‌هایی مواجه بود.

موضوع انتخاب کارکنان شایسته، به قدری دارای اهمیت بود که امام خمینی (ره) بنیانگذار جمهوری اسلامی ایران، در ۱۵ دی ماه سال ۱۳۶۱ در فرمان تاریخی خود، روحی تازه در کالبد گزینش کشور دمیدند و پایه گذار این ساختار انقلابی و مقدس شدند. ایشان در شرایطی که نظام اسلامی در حال مبارزه با دشمنان انقلاب اسلامی در جبهه داخلی و خارجی بود، طی فرمانی دستور تشکیل ساختار جدید گزینش را صادر نمودند.

بعد از فرمان حضرت امام (ره) که گزینش وارد مرحله جدیدی شد و اقداماتی در جهت اجرایی شدن فرمان امام (ره) از سوی هیأت عالی به شرح زیر به اجرا درآمد:

- ۱) تدوین شرح وظایف هیأت عالی گزینش؛
- ۲) تدوین ضوابط گزینش اعضای هیأت‌های مرکزی؛
- ۳) تدوین شرح وظایف هسته‌ها؛
- ۴) تدوین آئین‌نامه هسته‌ها؛
- ۵) تدوین ضوابط گزینش اعضای هسته‌ها؛
- ۶) تدوین شرح وظایف دبیرخانه هیأت مرکزی؛
- ۷) مشخص نمودن تشکیلات و پست‌های سازمانی هیأت‌های مرکزی و هسته‌ها؛

۸) تدوین وظایف ادارات داخلی هیأت‌ها اعم از آموزش و ارزشیابی، اداره طرح و پیگیری، اداره امور عمومی؛

۹) تدوین وظایف و اختیارات واحدهای هسته، اعم از واحد امور اداری و روابط عمومی، واحد امتحانات و واحد تحقیقات و ارزیابی؛

۱۰) تدوین آئین‌نامه‌های مربوط به رسیدگی به شکایات، تحقیق و مصاحبه و مسائل مربوط به نقل و انتقالات پرونده‌های گزینشی؛

تا اینکه در راستای جذب نیروهای شایسته و صالح برای نظام اداری کشور و همچنین به منظور اجرای فرمان مورخ ۶۱/۱۰/۱۵ رهبر کبیر انقلاب حضرت امام خمینی (ره) و ایجاد وحدت رویه و اعمال سیاست واحد در گزینش‌های سراسر کشور قانون تسری قانون گزینش معلمان و کارکنان آموزش و پرورش به سایر وزارتخانه‌ها و سازمانها و مؤسسات دولتی در تاریخ ۷۵/۲/۹ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید و پس از تصویب آئین‌نامه اجرایی قانون مذکور در تاریخ ۷۷/۷/۱۱ جهت اجرا به کلیه وزارتخانه‌ها، سازمانها و مؤسسات دولتی و... ابلاغ گردید. بر اساس بند ۲ از ماده ۱۰ قانون گزینش « بررسی و تعیین صلاحیت اخلاقی، اعتقادی و سیاسی متقاضیان مشمول این قانون قبل از ورود تا مرحله قطعیت اشتغال (به تحصیل یا استخدام)» بعهده گزینش بوده و همچنین طبق ماده ۲ آئین‌نامه اجرایی قانون گزینش « امر گزینش و اجرای ضوابط و مقررات مربوط به آن درباره داوطلبان ورود به خدمت اعم از رسمی و غیر رسمی ( پیمانی قراردادی، روزمزد و عناوین مشابه) و مشمولین قانون کار در کلیه دستگاههای مذکور در ماده واحده قانون تسری و ماده ۲ قانون گزینش تابع احکام مقرر در قانون گزینش کشور و آئین‌نامه اجرایی آن خواهد بود.

بر اساس تبصره یک ماده ۲، هر گونه جذب و بکارگیری منوط به رعایت ماده فوق می باشد و پرداخت هر گونه وجه بدون رعایت ماده فوق غیرقانونی است.