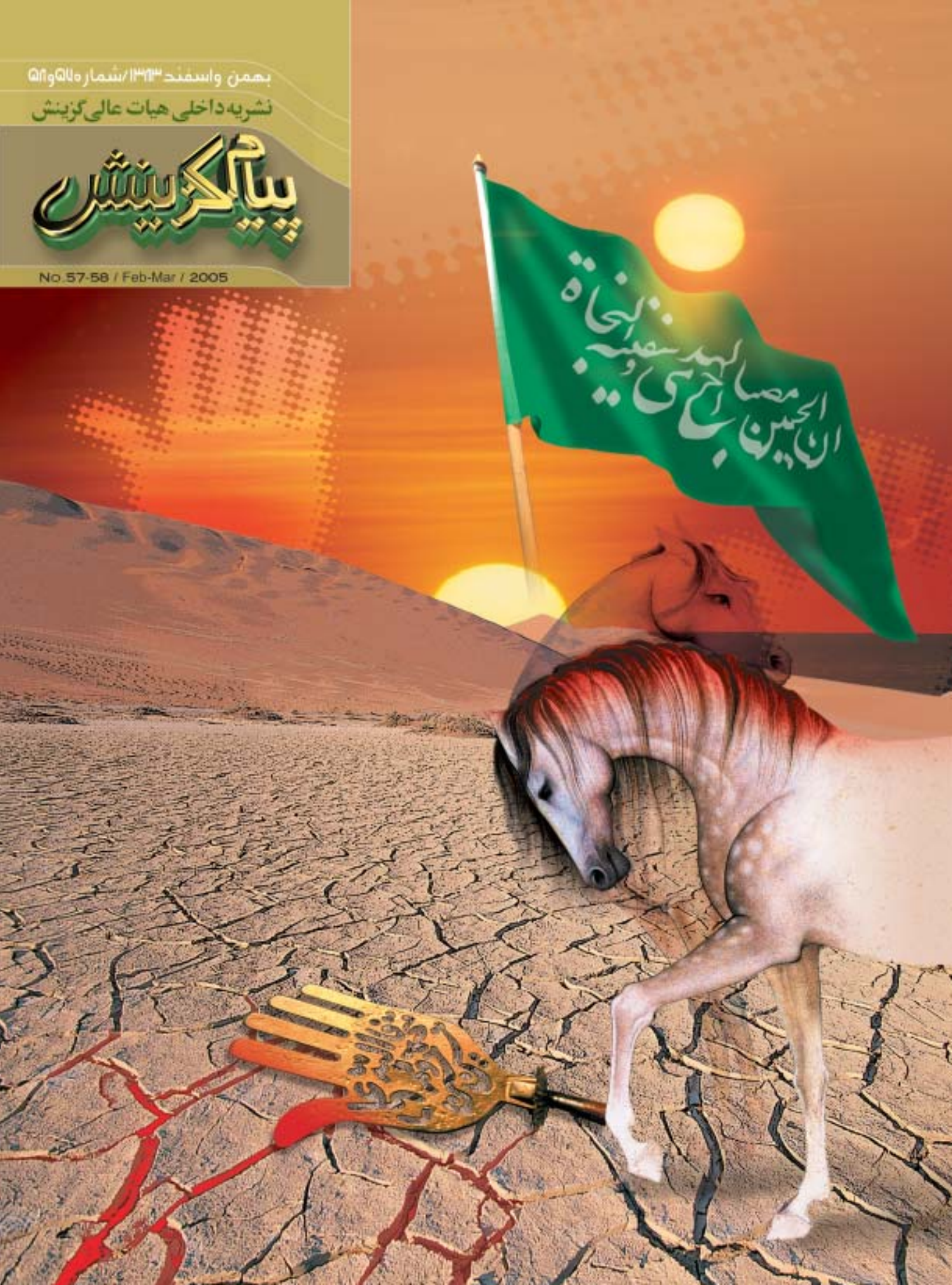


بهمن واسمفند ۱۳۸۳ / شمار هلاله و آله

نشریه داخلی هیات عالی گزینش

پیام گزینش

No. 57-58 / Feb-Mar / 2005



هشتمین روز



امام خمینی (ره) :

آمریکا و سایر کشورهای استعمارگر، هدفی جز عقب نگه داشتن تمام کشورهای ضعیف در تمامی ابعاد فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و نظامی ندارند و برای برخورداری از مخازن و منابع ما و سایر کشورها نقشی جز این نمی توانند داشته باشند و این است منشأ تمامی فشارها در تمامی ابعاد به ما.

مقام معظم رهبری :



اگر ملتی بتواند یک تحول اخلاقی در خود به وجود بیاورد، اگر بتواند رذایل اخلاقی را از درون خود پاکسازی کند و خود را به فضایل اخلاقی آراسته بسازد، حقیقتاً برای آن ملت عید است.



نشریه داخلی هیأت عالی گزینش

صاحب امتیاز: هیأت عالی گزینش

پهن و اسفند ماه ۱۳۹۳ شماره ۵۵ و ۵۶

۲	سرآغاز سخن
۳	اخبار
۷	چشم انداز
	مطالعات تطبیقی درباره سیستم گزینش
۹	فراز
	معیارهای انتخاب و گزینش از دیدگاه امام علی(ع)
۱۰	نظر سنجی
	دومین قسمت از نتایج نظر سنجی نشریه پیام گزینش
۱۲	نوشتار
	تعامل مدیریت و گزینش نیروی انسانی
۱۴	رایانه
	آموزش نرم افزار Clone CD
۱۵	علمی
	فناوری اطلاعات
۱۶	دیدگاه
	گذری بر مدیریت در متون اسلامی
۱۸	هماهنگ
	پاسخ مقاله وارده
۱۹	کندوکاو
	گزینش کارمندان
۲۱	واژه نامه
	فمنیسم
۲۲	گو ناگون
۲۴	جدول

■ مدیر مسئول:

سید مهدی میرجلالی

■ سردبیر و مدیر اجرایی:

محمد سعید تاجیک

■ همکاران این شماره به ترتیب حروف الفبا:

سید محسن ابطیحی نژاد ، مهدی اسکندریان ، مهدی باطنی ، اسدالله حسن زاده ، بهزاد حمیدیه ، مهدی حنایی ، هادی عزیز گل ، امیرحسین فناء الهی ، حمید ملا ، مهدی نوروزیان

■ مدیر هنری و فنی:

سید محمد عدل

■ ویراستار:

اکبر دوابی

نشریه پیام گزینش نشریه داخلی هیأتها و هسته های گزینش سراسر کشور می باشد.
- مقالات و مطالب خود را با خط خوانا حتی الامکان بصورت تایپ شده به نشانی دفتر نشریه ارسال نمایید.
- مطالب ارسالی باز گردانده نمی شود.
- نشریه در ویرایش مطالب آزاد است .
- نقل از نشریه با اشاره به مأخذ بلامانع است .

نشانی دفتر نشریه پیام گزینش:

تهران - میدان پاستور
خیابان پاستور - نهاد ریاست جمهوری
دبیرخانه هیأت عالی گزینش
دفتر آموزش و امور هیأتها
تلفن : ۶۴۹۸۴۷۴
نمابر : ۶۴۴۵۳۱۲۲
نشانی پست الکترونیک:
payam @ gozinesh.ir

سرآغاز سخن



بسمه تعالی

دوباره خاک غم زده بنفشه زار می شود
دوباره روی شاخه ها پر از بهار می شود

ستاره های زندگی چه بشمار می شود
تمام باغ ها بین که گل حصار می شود

سالی دیگر از عمرمان گذشت و سالی جدید آغاز گردید؛ پس قدرت خداوند عالم را به تماشا بنشینیم و همواره بندگی کنیم که تنها اوست که لایق بندگی است.

انسان این موجود خاکی در عالمی قرار گرفته است که سرشار از جذبه ها و کشش های قوی و ضلالت بار شیطانی است، به گونه ای که در هر قدمی ممکن است به دامی گرفتار آید و با هر نگاهی دچار کمندی گردد. از همین روست که در قرآن کریم آمده است:

”زینت داده شد و آراسته گردید برای مردم علاقه و محبت نسبت به امور نفسانی و مادی از قبیل زنان، فرزندان و اموال هنگفت از طلا و نقره و اسب های ممتاز و چارپایان و زراعت ولی اینها [در صورتی که هدف نهائی باشند] سرمایه زندگی پست [مادی] است و سرانجام نیک و جاویدان نزد خداست.“ (آل عمران-۱۴)

البته این نکته ظریف را نیز نباید از نظر دور داشت که این جذبه و کشش، خود یک قانون طبیعی و بر اساس سنتی الهی است که می فرماید ”ما محققاً آنچه را که بر روی زمین است برای اهل آن زینت دادیم تا ایشان را امتحان نموده و بیازماییم که کدامشان نیکوکارتر هستند“ (کهف-۷)

آری انسان در این عالم، بر حسب طبع و سرشت انسانی خویش، نیازمند ارضای تمایلات فطری خود است و از نظر شرع مقدس اسلام هم ارضای خواسته ها در حد اعتدال نه تنها نهی نشده است بلکه مورد سفارش نیز می باشد، اما!

از مسائل و نکات مهمی که انبیاء و ائمه معصومین علیهم السلام بسیار به آن توجه داشتند و مورد تأکیدشان بوده است و خداوند متعال در ”قرآن کریم“ نیز ما را به این حقیقت عظیم و غیر قابل انکار رهنمون گشته است این است که فعالیت و زندگی در این دنیای مادی، زودگذر بوده و همچون برق و باد خواهد گذشت، و چه ملموس این گذر عمر را هم اینک حس می کنیم که انگار همین دیروز بود که سال ۱۳۸۳ را آغاز می نمودیم و اینک دفتر این سال را می بندیم و دفتر دیگری به نام سال جدید می گشائیم. مولای متقیان امیرمؤمنان نیز می فرمایند ”هشیار باشید، دنیا به شتاب می گذرد، حقیقت این است که امروز دوران عمل است و حسابی در کار نیست و فردا موقع حساب است و عملی در کار نیست“ (نهج البلاغه - خطبه ۴۲)

آری تدبیر و تدارکی صحیح برای انجام مسائل دنیایی لازم است تا ما را به سوی طریق جاوید و روشن زندگی هدایت نماید و بهترین راه و طریق همان عبادت و بندگی حق تعالی است و چه زیبا آن رهبر فقید و فرزانه و پیرمراد فرمودند:

”پس ای عزیز، فکری کن و چاره ای جو و راه نجات و وسیله خلاصی از برای خود پیدا کن و به خدای ارحم الراحمین پناه ببر و از آن ذات مقدس تمنا کن که تو را اعانت کند در این جهاد نفس؛ تا انشاءالله غالب شوی و مملکت وجودت را رحمانی گردانی و جنود شیطان را از آن بیرون کنی و خانه را به دست صاحبش دهی تا سعادت ها و بهجت ها و رحمت هائی را خداوند به تو عطا فرماید که تمام چیزهایی را که از وصف بهشت شنیده ای پیش آنها چیزی نباشد.“

خداوند همه ما را در این سال جدید که پیش رو داریم از غفلت و ناهشیاری دور و مصون و همواره در حال آگاهی و توجه و بندگی خویش قرار دهد و اخلاق نیکو که مورد رضایت اوست، نصیبمان گرداند.

آمین یا رب العالمین



برگزاری همایش آموزشی رابطین گزینش سازمان مدیریت

و برنامه ریزی کشور

دومین همایش آموزشی رابطین سازمان مدیریت و برنامه ریزی با همکاری هیأت عالی گزینش و سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان "خوزستان" در شهر "اهواز" برگزار گردید.

در این همایش دو روزه برای رابطین مباحث قوانین و مقررات گزینش و تحقیقات در گزینش، توسط مدرس هیأت عالی گزینش تدریس شد.

یادآور می شود در روز اول همایش ابتدا رئیس سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان "خوزستان" و دبیر هیأت مرکزی گزینش سخنانی ایراد نمودند، آقای رهبری املشی دبیر هیأت مرکزی در قسمتی از سخنان خود به کمیت و کیفیت کار هسته گزینش اشاره و تأکید نمود: در هیچ مرحله ای دچار افراط و تفریط نشوید و حد تعادل را رعایت نمائید. در این جلسه همچنین پیام آقای اکرمی معاون اداری، مالی و منابع انسانی سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور قرائت شد، ایشان در قسمتی از پیام، گزینشگران را به حفظ کرامت انسانی، رعایت مصالح نظام با کمال دقت، ظرافت، همدلی، همفکری، هماهنگی و عمل به وظایف خویش فرا خواندند.



در پایان برنامه، مدعوین از مناطق عملیاتی بازدید و با برگزاری مراسم زیارت عاشورا در منطقه "سلمچه" از خداوند متعال برای ارواح طیبه شهدا طلب علو درجات نمودند.

برگزاری دوره آموزشی در استان های "بوشهر" و "فارس"

دوره آموزشی مبانی "روان شناسی" و "جامعه شناسی" به مدت (۴۰) ساعت برای گزینشگران سازمان آموزش و پرورش استان "بوشهر" در مرکز تربیت معلم "علامه طباطبائی" برگزار شد. همچنین دوره آموزشی دیگری با موضوعات "روان شناسی" و "جامعه شناسی" برای گزینشگران سازمان آموزش و پرورش استان "فارس" برگزار شد.

در این دوره های آموزشی مباحثی پیرامون: آسیب شناسی اجتماعی، ارزش ها، هنجارها، تهاجم فرهنگی، نظریه های شخصیت، ویژگی های

برگزاری گردهمایی های آموزشی و گرامیداشت سالگرد

صدور فرمان امام(ره) در امر گزینش

در آستانه بیست و دومین سالگرد تشکیل گزینش به فرمان امام(ره) و به منظور گرامیداشت آن، هسته های گزینش آموزش و پرورش مازندران، سمنان، اردبیل و هسته گزینش شماره ۲ شهرستان های استان تهران برنامه هایی را به شرح زیر تدارک و اجرا نمودند.

در گردهمایی هسته گزینش مازندران، رئیس سازمان آموزش و پرورش استان مازندران در باره فرمان امام(ره) و ضرورت امر گزینش سخنانی بیان نمود سپس به تعدادی از گزینشگران استان که در مسابقه ای فرهنگی جزء نفرات برتر بودند لوح تقدیر و جوایزی به رسم یادبود اهداء گردید. همچنین برنامه های مشابهی در ادارات آموزش و پرورش شهرستان های ساری، قائم شهر، بابل، آمل، تنکابن، محمودآباد، چالوس، رامسر، نوشهر و بهشهر برگزار شد.

همچنین هسته گزینش شماره ۲ آموزش و پرورش شهرستان های استان تهران از تاریخ ۸۳/۱۱/۳ به مدت چهار روز برای محققین آموزش و پرورش استان های تهران، قم، قزوین، زنجان، مرکزی و هسته نهضت سواد آموزی در مرکز آموزشی حکیم ابوالقاسم فردوسی واقع در کرج دوره ای آموزشی برگزار نمودند. در این دوره آموزشی مباحث روانشناسی، روش های تحقیق در گزینش و مبانی فقهی و شرعی تحقیق و بخشی از فتاوی مراجع معظم تقلید مطرح شد و در انتها به شرکت کنندگان هدایایی به رسم یادبود اهدا گردید.

دوره آموزشی تحقیق در مرکز تربیت معلم شهید رجایی سمنان نیز با حضور ۴۰ نفر از محققین آموزش و پرورش استان های خراسان، مازندران، گیلان، گلستان، یزد و سمنان برگزار شد. در مراسم افتتاحیه رئیس سازمان آموزش و پرورش استان سمنان طی سخنانی به تجلیل از معمار و بنیانگذار جمهوری اسلامی ایران پرداخت. پس از مراسم افتتاحیه، این دوره به مدت ۴۰ ساعت و طی ۴ روز اجرا شد و محققین با فنون و روش های تحقیق، روانشناسی در تحقیق و مبانی فقهی و شرعی تحقیق آشنا شدند.

به مناسبت سالگرد صدور فرمان امام(ره) در امر تشکیل گزینش، در گردهمایی یک روزه گزینشگران "اردبیل"، رئیس سازمان آموزش و پرورش استان "اردبیل" طی سخنانی در خصوص اهمیت گزینش در نظام اداری هر کشور، از عملکرد و خدمات گزینشگران تشکر و لوح تقدیری به آنان اهدا نمود. همچنین به همین مناسبت مدیر هسته گزینش آموزش و پرورش استان سمنان به اهمیت گزینش و جذب نیروی انسانی، دقت در انجام فرآیند گزینش و مسئله حفظ شخصیت و حرمت و احترام به مؤمن اشاره نمود.

وی از گزینشگران، درخواست نمود رعایت حقوق مردم و حقوق نظام در انتخاب یا عدم انتخاب داوطلبان را همواره مورد توجه جدی قرار دهند.



انسانی مطالبی بیان کردند. در روز دوم همایش معاون دبیر هیأت عالی گزینش ضمن برشمردن موارد آسیب‌ها در گزینش، در خصوص بررسی گزینش در سایر کشورها و مطالعه تطبیقی پیرامون آن، آخرین پژوهش‌ها و روش‌های علمی روانشناسی را به منظور ارزیابی و گزینش هر چه مطلوبتر داوطلبان مورد بحث و تجزیه و تحلیل قرار داد. همچنین در روز دوم همایش با حضور کارشناسان مرکز رایانه هیأت عالی گزینش پیرامون اتوماسیون فعالیت‌های گزینش و برنامه نرم‌افزاری گزینش کشور (هماهنگ) مباحثی ارائه گردید.

گرامیداشت یاد شهدای گزینش

هسته گزینش آموزش و پرورش استان "آذربایجان شرقی" به منظور گرامیداشت یاد و خاطره شهدا، پوستری از شهیدان هسته گزینش "تبریز" برای دفتر نشریه ارسال نمود که جهت ملاحظه خوانندگان گرامی نشریه، آن را در قسمت اخبار درج کردیم. از خداوند متعال علو درجات برای شهدای انقلاب اسلامی مسئلت نموده و از آن ذات مقدس می‌خواهیم تا ما را نیز با شهدا محشور نماید.



بهبود کیفیت مدیریت در گزینش

مدیران هسته‌های گزینش آموزش و پرورش در مرکز آموزش نیروی انسانی "سلمان فارسی" شیراز در دوره‌ای آموزشی تحت عنوان "بهبود کیفیت مدیریت در گزینش" شرکت نمودند. در این گردهمایی دبیر هیأت عالی گزینش جناب حجت الاسلام والمسلمین آقای حسین نیا دیدگاه‌ها و برنامه‌های فعلی هیأت را بیان نمود و مدیران هسته‌های گزینش به طرح سؤالات و پیشنهادات خود پرداختند که پاسخ‌های مربوطه ارائه گردید.

شخصیتی و اختلالات شخصیتی مورد تدریس قرار گرفت. در پایان دوره از شرکت‌کنندگان آزمون‌های اخذ شد که برای قبول شدگان توسط دفتر ارتقاء علمی منابع انسانی، گواهینامه ضمن خدمت صادر می‌شود.

گردهمایی نمایندگان هسته گزینش شرکت مهندسی آبفای

کشور در مشهد

گردهمایی نمایندگان هسته گزینش شرکت سهامی مهندسی "آبفا" در کشور با هدف ایجاد هماهنگی و بهبود و اصلاح روند امور گزینشی و ارتقاء سطح علمی نمایندگان هسته گزینش در زمستان امسال برگزار شد.



در این گردهمایی ابتدا مدیر عامل آبفا در استان خراسان سخنانی پیرامون منابع آبی ایراد نمود سپس حجت الاسلام آقای جمالی ضمن تبریک میلاد امام رضا (ع) به حدیثی از این امام همام اشاره کرد که می‌فرماید: عاقل کسی است که ده ویژگی دارد؛ از جمله اینکه همواره در پی کار خیر و کمک به مردم است. در ادامه آقای مهندس پرتوسعد قانون گزینش کشور را یکی از دستاوردهای مهم انقلاب اسلامی ذکر نموده و حجم کار و پرونده‌های سال جاری را نسبت به سال گذشته دو برابر ذکر کرد. در پایان این همایش آقای توکلیان معاون دبیر هیأت عالی گزینش با توجه به حضور رابطین جدید شرکت آبفای روستایی ضمن ارائه بحثی در زمینه قول سدید بعنوان مبنای کار گزینش از دیدگاه آیات قرآنی در خصوص قانون گزینش و آئین‌نامه اجرایی و همچنین آسیب‌شناسی گزینش به سخنرانی پرداخت و در انتهای گردهمایی از گزینشگران نمونه صنعت "آب و برق" با اهداء لوح و جوایز تشویق و تقدیر شد.

گردهمایی مدیران هسته‌های گزینش مناطق نه گانه

"سازمان تأمین اجتماعی"

نشست مدیران هسته‌های گزینش "سازمان تأمین اجتماعی" با هدف بررسی آخرین روش‌ها و پژوهش‌های علمی و روانشناختی در خصوص جذب نیروی انسانی در این سازمان تشکیل گردید. در این نشست دو روزه آقایان پورعبداللہیان معاون اداری و مالی، توکلیان معاون دبیر هیأت عالی، رضایی دبیر هیأت مرکزی پیرامون فرمان امام (ره) در امر گزینش، آرای صادره در گزینش، مراحل تجدیدنظر، پاسخگویی به داوطلبان، نظام پرداخت و نظام تأمین اجتماعی، توسعه تأمین اجتماعی، عدالت اجتماعی و حفظ و ارتقای ارزش‌ها و کرامت

برگزاری مسابقه آشنایی با قانون و دستورالعمل های

مصاحبه و تحقیق

هیأت مرکزی گزینش وزارت نیرو با توجه به فرمایش مقام معظم رهبری مبنی بر پاسخگویی به مردم و با هدف بالا بردن سطح آگاهی و مهارت گزینشگران صنعت آب و برق، و آب و فاضلاب مسابقه ای تحت عنوان آشنایی با قانون و دستورالعمل های مصاحبه و تحقیق برگزار نمود. نتایج این مسابقه که شرکت تمامی نیروهای گزینش در آن بلامانع بود، در روز ۲۳ بهمن توسط هیأت مرکزی اعلام گردید و به ۸ نفر از افراد برگزیده که بالاترین امتیاز را کسب کرده بودند هدایای نفیسی تعلق گرفت.

گردهمایی آموزشی گزینشگران وزارت نیرو

گزینشگران وزارت نیرو به مدت دو روز در روزهای هشتم و نهم اسفندماه در گردهمایی آموزشی شرکت نمودند. در این گردهمایی دبیر هیأت عالی و دبیر هیأت مرکزی گزینش وزارت نیرو، در جلسه افتتاحیه شرکت داشتند.



در این گردهمایی، مباحثی پیرامون دستورالعمل مصاحبه در گزینش توسط آقای شفيعی مدرس هیأت عالی گزینش بیان گردید. در روز دوم این گردهمایی حجة الاسلام عطری نژاد مدرس هیأت عالی گزینش پیرامون مبانی فقهی و شرعی گزینش مطالبی بیان نمود. ضمناً در روز سوم برنامه بازدید از مکان های تاریخی و سیاحتی استان هرمزگان تدارک دیده شده بود.

برگزاری دوره آموزشی تکنیک های مصاحبه

گزینشگران هسته گزینش "سازمان صنایع دفاع" در تهران از تاریخ هفتم لغایت نهم دی ماه در دوره آموزشی تکنیک های مصاحبه شرکت نمودند.

این دوره آموزشی به مدت (۱۲) ساعت با موضوعات و مباحثی از قبیل: انواع مصاحبه های گزینشی، ویژگی های مصاحبه گران، بررسی اقتضائات زمان و مکان و ... برای تعداد ۸۰ نفر مورد تدریس قرار گرفت. در پایان دوره از شرکت کنندگان آزمونی گرفته شد که برای قبول شدگان گواهینامه آموزشی صادر و به هسته گزینش "سازمان صنایع دفاع" ارسال گردیده است.



در این دوره آموزشی اساتید دانشگاه به تدریس مباحثی به شرح ذیل پرداختند:

الف/ جامعه شناسی انحرافات؛

ب/ شخصیت از دیدگاه روانشناسی؛

ج/ شیوه های بهبود ارتباطات با موضوعاتی از قبیل: تعریف ارتباط، اهداف ارتباط و ...؛

د/ آسیب شناسی اجتماعی با موضوعات: تعریف آسیب شناسی اجتماعی، راه حل های مقابله با آسیب های اجتماعی؛

ه/ تهاجم فرهنگی با موضوعات: رابطه فرهنگ و ارتباطات، وسایل ارتباط جمعی، اشاعه فرهنگی، پذیرایی فرهنگی.

در پایان طی آزمونی به افراد واجد شرایط، گواهینامه ضمن خدمت ارائه گردید.

طرح مسیر ارتقای شغلی کارشناسان و ... در هسته گزینش

شاغلین رسته شغلی مسئول گزینش، مشمول طرح مسیر ارتقای شغلی کارشناسان و ... بوده و می توانند از مزایای آن بهره مند شوند. در این زمینه جوابیه دفتر نظام های استخدامی سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور جهت اطلاع ذیلاً به رؤیت شما عزیزان می رسد.



برگزاری دوره آموزش در سازمان تأمین اجتماعی

دوره‌ای آموزشی برای گزینشگران سازمان تأمین اجتماعی از ۲۶ تا ۲۹ بهمن ماه در محل این سازمان و با حضور تعداد بیش از ۱۳۰ نفر از محققین و مصاحبه‌گران برگزار شد.



در این دوره آموزشی، دروس تکنیک‌های مصاحبه، مبانی فقهی و شرعی گزینش "اقرار" و اصول و ضوابط حاکم بر گزینش تدریس شد. پس از اتمام دوره مذکور از شرکت‌کنندگان در دوره آزمونی اخذ شد که برای قبول شدگان گواهینامه آموزشی صادر و به هیأت مرکزی گزینش ارسال خواهد شد.

دوره آموزشی گزینشگران سازمان حفاظت محیط زیست

رابطین گزینش سازمان حفاظت محیط زیست در دوره‌های آموزشی تکنیک‌های تحقیق و اصول و ضوابط حاکم بر گزینش که از تاریخ ۸۳/۱۲/۴ تا ۸۳/۱۲/۶ در استان خراسان رضوی برگزار گردید، شرکت نمودند.



در این دوره آموزشی که حدود (۳۰) نفر از رابطین شرکت داشتند، مطالب مربوط به تکنیک‌های تحقیق و اصول و ضوابط حاکم بر گزینش تدریس شد. در پایان دوره نیز از شرکت‌کنندگان آزمونی اخذ شد که برای قبول شدگان گواهینامه آموزشی صادر و به هیأت مرکزی مربوطه ارسال خواهد شد.

برگزاری دوره آموزشی رابطین گزینش سازمان تربیت بدنی

دوره آموزشی رابطین گزینش سازمان تربیت بدنی در روزهای ۱۶ و

۱۷ اسفند ماه در محل هتل المپیک تهران برگزار شد.

در مراسم افتتاحیه این دوره آموزشی که حدود ۹۰ نفر در آن شرکت داشتند، مسئولین سازمان تربیت بدنی، آقای دکتر میثاق (استاد روانشناسی) مطالبی بیان نمود.

در ادامه دوره، مبحث روانشناسی در گزینش توسط آقای "لاریجانی" تدریس گردید. در پایان نیز از شرکت‌کنندگان آزمونی گرفته شد که برای قبول شدگان گواهینامه آموزشی صادر و به هیأت مرکزی ارسال خواهد شد. در مراسم اختتامیه دوره تیر معاون دبیر هیأت عالی گزینش مطالبی را ارائه نمود.

گردهمایی گزینشگران هسته گزینش آموزش و پرورش

گردهمایی گزینشگران هسته گزینش آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران با حضور کارشناسان، مسئولین و محققین هسته در مهمانسرای فرهنگیان شهر ری برگزار شد.



در این گردهمایی آقای کوچک‌زاده نماینده مردم تهران در مجلس شورای اسلامی پیرامون ضرورت وجود و ادامه فعالیت گزینش کشور سخنانی بیان نموده و اظهار داشتند لازم است در خصوص مسایل و امور گزینش با توجه به طرح مجلس ششم که در حال حاضر در مجمع تشخیص مصلحت نظام می‌باشد، بیشتر فعالیت نماییم. مسئول دبیرخانه هیأت مرکزی گزینش وزارت آموزش و پرورش نیز در این گردهمایی مطالبی را پیرامون وضعیت گزینش‌ها در قبل و بعد از انحلال و احیای دوباره گزینش بیان نمودند.

در پایان به گزینشگران لوح تقدیر و جوایزی اهداء گردید.

انتصابات

در راستای اجرای قانون گزینش، احکام جداگانه‌ای از سوی دبیر هیأت عالی گزینش به ترتیب زیر صادر شد:

حجت‌الاسلام آقای محمد پورزنجان‌ی به سمت نماینده بنیاد شهید و امور ایثارگران

آقای صالح روحانی زاده به سمت مسئول دبیرخانه هیأت مرکزی گزینش وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات

آقای کیومرث هاشمی به سمت نماینده سازمان تربیت بدنی در هیأت مرکزی گزینش

چشم انداز



زدن به کارمندان، لاف زدن و تهدید کارمندان و انحراف در شغل دارند، تحقیق و تفحص کند و شواهد این ادعا نیز آورده شده بود. ما ثابت کردیم که ممکن بود از تمامی این فسادها و گسیختگی‌ها در زمان به کارگیری مدیر مربوطه (که یک شخص غیر مسئول و با سابقه عدم صلاحیت در تصدی مدیریت بوده است) می‌توانست جلوگیری به عمل آید، این کار به همان اندازه که به مدیریت خسارت زده اعتبار شرکت را نیز زیر سؤال برده است. آیا شرکت، وی را به صورت جدی امتحان کرده بود تا از این طریق از خسارات و زیان‌های بعدی جلوگیری به عمل آورد.

گزینه‌های اولیه و قبل از به کارگیری شخص، تاریخچه پرفراز و نشیب مدیر را آشکار ساخته و از نگرانی شرکت جلوگیری به عمل آورده و اعتبار آن را حفظ خواهد نمود.

جهت کاهش چنین خطراتی برای کارفرمایان، می‌بایست اعتبار و صداقت کارمندان به همراه احراز وجدان کاری تمام کارمندان اجرائی ارشد، به وسیله‌ی گزینه‌ی قبل از استخدام مورد تحقیق و بررسی قرار گیرد. خطر انجام ندادن این کار بسیار مضر و خطرناک می‌باشد.

همانطور که استخدام و رد یک کارمند نامناسب، چیزی بین ۵۰۰۰ تا یک میلیون پوند هزینه در بر دارد، این کار می‌تواند باعث صرفه‌جویی و پس‌انداز نیز بشود. زمانی که یک کلاهبرداری صورت می‌گیرد در واقع هزینه‌ها دو برابر خواهد شد. در سال‌های اخیر مواردی با تاریخچه کامل و به صورت مستند ذکر گردیده است که نشان دهنده ضرورت گزینه‌ی قبل از استخدام می‌باشد.

در مورد قضیه بانک "بارینگ" که مستند می‌باشد زمانی که درخواست کار آقای "نیکولاس لیسون" جهت تصدی و تأیید در انجمن "امنیت و آیندگان" (Securities and Futures Association) رد شد، مدیر وقت می‌دانست که وی فرد صادق و درستکاری نمی‌باشد. این بر آن پایه استوار بود که او تعمداً به دادگاه منطقه (که علیه او به خاطر بدهی وصول نشده او رأی صادر کرده بود) دروغ گفته است. عکس‌العمل بانک این بود که درخواست را پس گرفته و یک ماه بعد او را به سنگاپور منتقل نمود. در سال ۱۹۹۲ "لیسون" از شرکت Simex درخواست نمود تا به عنوان شریک تجاری پذیرفته شود ولی یکبار دیگر

آزمایش زیرکانه می‌توان آن را آشکار ساخت. در خصوص فساد نیز ۷۰٪ کسانی که مورد سؤال واقع شده‌اند اظهار داشته‌اند که اگر مطمئن بودند می‌توانند از تبعات تقلب و فریبکاری فرار کنند، اثر انجام می‌دادند و تعداد زیادی از این گروه هرگز فرصت نیافته‌اند و مهارت این کار را نیز ندارند تا یک عملیات کلاهبرداری موفق را طراحی کنند و حتی اگر فرصت هم پیدا کنند، نمی‌توانند این کار را به انجام برسانند. امتحان و آزمایش یک فرآیند دائمی است و بهره‌گیری درست از آن باعث محدود شدن فرصت‌ها و رفتارهای جنایی توسط فرد خواهد شد.

تأیید و تصدیق: پی بردن به صداقت افراد قبل از اعتماد به آنها جهت تصدی یک موقعیت شغلی ضروری است. ما امیدواریم که این مقاله جهت ارزیابی روند استخدامی و بهبود بخشیدن این فرآیند برای شناسایی و بیرون کشیدن سبب فساد از میان دیگر سبب‌ها (فرد ناشایست و شناسایی او) به شما کمک کند زیرا یک سبب فساد می‌تواند کلیه سبب‌ها را فاسد گرداند.

این طبیعت انسان است که بهترین موقعیت ممکن را برای خود بخواند. ارائه یک فرم استخدامی که کاستی‌های ما در آن برجسته و نمایان می‌گردد و هیچ چیز از ویژگی‌ها و صلاحیت‌های ما را نشان نمی‌دهد، هیچ امتیازی برای ما در بر ندارد.

شواهد نشان می‌دهد که ۷۰٪ سوابق شغلی ارائه شده بطور آگاهانه و عمدی فریبکارانه هستند. اینگونه کسانی که قصد فریب دارند ارائه سابقه شغلی جعلی را بعنوان ابزاری جهت واداشتن آنها به مصاحبه می‌دانند ولی موقعی که این روند آغاز می‌شود آنها مجبورند جهت استخدام به فریبکاری خود ادامه دهند که این خود اولین قدم انحراف از اطمینان محسوب می‌شود.

اخیراً یک شرکت سهامی عام با مسئولیت محدود در انگلستان (P10) به مؤسسه "ماگزیما" دستور داده است تا در مورد سوء ظن‌هایی که به مدیر بخش (Board Director) در خصوص اقرا

مطالعات تطبیقی درباره سیستم‌گزینش

(قسمت هفتم)

گزینه‌ی قبل از استخدام کشف یک سبب فاسد

بسیاری از افرادی را که شما استخدام می‌کنید برای مدت‌ها امتیازی به حساب آمده و باعث سود فراوان و مزیت‌های بیشماری می‌شوند. ولی عده‌ای نیز ممکن است باعث دردسر برای سازمان، همکاران، خود، مراجعین و جامعه گردند. متأسفانه در هر کشوری در میان افرادی که به استخدام سازمان‌ها درمی‌آیند، تعداد خاصی به طور بالقوه صلاحیت لازم را ندارند که این گروه، از افراد نالایق تا بی‌مدیریت و بی‌احتیاط را شامل می‌شود.

کارفرمایان سرمایه‌گذاری‌های سنگینی جهت حفظ و نگهداری دارایی‌هایشان انجام می‌دهند ولی اغلب به اندازه کافی در خصوص کارمندانی که انتخاب کرده‌اند بررسی نکرده و آنها را امتحان نمی‌کنند.

در انگلستان ۳۵٪ از تمامی مردان و ۸٪ از تمامی زنان به جرم کیفری محکوم شده‌اند که این آمار شامل جرایم رانندگی که در سن ۳۵ سالگی اتفاق می‌افتد نمی‌شود. در حالیکه تحقیقی که اخیراً مؤسسه Halifax Building Society انجام داده است آشکار می‌سازد که ۷۰٪ مردمی که از آنها سؤال شده است اگر مطمئن بودند که می‌توانند کلاهبرداری کرده و از تبعات آن فرار کنند، این کار را انجام می‌دادند. این مهم است که مشخص شود کسی از این‌گونه افراد مؤسسه و یا کار شما را نیز تهدید کرده است یا نه؟

بیشتر مردم فکر می‌کنند که یک محکومیت کیفری (مهم نیست که تا چه اندازه شدید یا خفیف باشد) می‌بایست فرد را از استخدام در یک مؤسسه یا شرکت باز دارد و این ممکن است که یک دعوای حقوقی هم نباشد. حقیقت این است که درصد خاصی از جنایات‌هایی که به صورت زیرکانه انجام می‌شود و موفق است، ممکن است هرگز به محکومیت منجر نشود ولی با یک بررسی و

لیسون" سابقه خود را در خصوص بدهی وصول نشده و محکومیتش در این خصوص کتمان نموده، آشکار ساخت و سابقه و تاریخچه خود در انجمن Sfa را نیز رو نکرد. اگر بانک به چنین هشدارهایی در مارس ۱۹۹۲ جوابی داده بود و به طور مؤثر عمل می کرد ممکن بود که ۴۸۰/۰۰۰/۰۰۰ پوند پس انداز داشته و هنوز مشغول کار می بود.

در این مورد و دیگر موارد اگر در خصوص صداقت فرد تحقیق کافی صورت می گرفت باعث بدبختی و فلاکت نمی شد و بلا دور می شد.

تعدادی علائم هشداردهنده برای کارفرمایان وجود دارد تا به هنگام رقابت برای جلوگیری از قصور در بکارگیری نیروی جدید، به آن توجه کنند؛ با توجه به این علائم اموری که کارفرمایان بدان اهتمام دارند شامل: بررسی و اطمینان از نداشتن بدهی وصول ناشدنی توسط متقاضی و نداشتن سوابق شغلی و تربیتی متظاهرانه و همچنین رفع ابهامات موجود در تاریخچه شغلی وی و جلوگیری از، پنهان کردن سابقه ضعیف شغلی یا اطلاعات جعلی (در فرم درخواست شغل) می باشد.

در خلال فرآیند استخدامی و زمانی که فهرست منتخبی از افراد مصاحبه شده آماده گردید، اطمینان حاصل کنید که از تمامی آنها خواسته شده تا کپی مدارک تحصیلی و گواهینامه های کاری را که به دست آورده اند، با خود بیاورند. این کار باعث می شود تا متقاضیانی که ممکن است در اثبات صلاحیت هایشان تقلب کرده باشند از استخدام باز داشته شوند.

انجام مصاحبه همچنین فرصت خوبی است تا متقاضیان بتوانند تاریخچه شغلی خود را مرور کنند که این کار شامل ایفای نقش های مختلف و ارتباط با همکاران و همقطاران سابقشان می شود.

حتی موقعی که سازمان ها پیشینه شغلی متقاضیان را بررسی می کنند آنها دیگر بر روند کاری و پیشرفت متقاضیان بعد از استخدام نظارت نمی کنند؛ در مورد "تیکولاس لیسون" اگر Barings یک مرور سالیانه در مورد شخص مورد نظر و تقلبات وی انجام می داد سابقه او

در خصوص بدهی وصول ناشدنی اش، مستی و آشوب، باعث به صدا درآمدن زنگ خطر برای آنها می شد.

بعد از به کارگیری نیروی جدید، مدیران ارشد باید به نظارت بر پیشرفت روند کار ادامه دهند تا مطمئن شوند که سازمان با یک حادثه غیر مترقبه و ناخوشایند مواجه نشده است. این ممکن است در هر جائی و در بسیاری از سازمان های غیر محتمل نیز اتفاق بیفتد. در ماه می (۱۹۹۵) جرم (آنتونی ویلیامز) در خصوص دزدی بیش از ۵ میلیون پوند از حساب بانکی پلیس "متروپل" کشف گردید. آقای "ویلیامز" کارمندی بود که مدت طولانی در اداره پلیس کار می کرد و در بانک تا مقام مدیر مالی با اختیار دخالت در پرداخت چک های با ارزش بالا پیش رفت. البته علائم دیگری نیز وجود دارند که در خصوص مشکلات بالقوه نیروی کار به کارفرمایان هشدار می دهد.

مدیران ارشد می بایست برای یافتن سبب های فاسد (افراد نالایق) و شناسایی کارمندانی که مثلاً با هزینه معمولی، مازاد درآمد دارند یا جهت پاسخ دادن به برخی سوالات خاص رغبتی از خود نشان نمی دهند یا غیبت های غیرموجه از محیط کاری دارند و بیش از اندازه مرموز هستند یا سابقه بدی در خصوص حفظ اسناد مهم دارند و در این زمینه شکست خورده اند و کارمندانی که در خلال ساعات غیراداری به سوابق و سیستم های کامپیوتری اداره دسترسی پیدا می کنند، از طریق فرآیند نظارت اقدام لازم به عمل آورند. اینها علائم هشداردهنده ای هستند که مدیران ارشد می بایست از آنها آگاهی داشته باشند.

ممکن است که مزیت های نظارت شغلی قبل از استخدام آشکار باشد ولی بعضی از مدیران نیازمند متقاعدشدن در این خصوص می باشند. لیکن لازم است سازمان ها این توانایی را داشته باشند که بهترین متقاضی را انتخاب کرده و قادر باشند کسانی را برگزینند که بیشترین رفتارهای مثبت و بیشترین اطلاع را از سابقه شخصیتی و شغلی شان در دست داشته باشند.

برخی از اهداف برنامه گزینش قبل از استخدام شامل موارد ذیل می باشد:

۱ - بکارگیری بهترین نیروها.
۲ - تأیید و تصدیق تاریخچه شغلی شخص متقاضی.

۳ - جلوگیری از انتخاب کاندیداهای ناشایست.

۴ - پذیرفتن خواسته های قانونی و اجرای قواعد و مقررات.

۵ - توجه به اجرای برنامه های مشابه در مورد سایر اشخاص و طبقات؛ مانند مشتریان، عرضه کنندگان، دلالان و سایر کارگزارانی که اطمینان و اعتماد به آنها ضروری می باشد.

به همین ترتیب ضروری است تا مدیر زمانی که کارمندان کلیدی در حال برنامه ریزی جهت خرابکاری هستند، سریعاً از هشدارهای لازم آگاهی پیدا کند و از اولین هشدار و علامت پی به موضوع ببرد و زمانی که اینگونه افراد در حال انجام کاری هستند که با منافع سایر کارکنان در تعارض می باشد یا ممکن است بر کارفرما تأثیر منفی داشته باشد یا توازن موجود را برهم زند، باید اقدام لازم توسط وی صورت پذیرد.

نتایج روند ناکافی امتحان و آزمایش افراد و متقاضیان می تواند مصیبت بار باشد و هر سازمان با تدبیری می بایست فرآیند سالم و مؤثری جهت ایجاد و برقراری صداقت در افرادی که لازم است صادق باشند، داشته باشد تا بتواند از ادامه صداقت و درستکاری چنین افرادی اطمینان حاصل نماید.

معمولاً راه حل مناسب این است که یک متخصص در این حوزه را به کار گمارد تا برنامه های مورد نظر را هدایت و مدیریت کند.

هنر این است که در یک محیط با ارزش های مشترک اطمینان حاصل نمایید که شالوده مناسبی جهت نظارت و کنترل وجود دارد که بوسیله یک مدیریت کارآمد حمایت می شود و این کار قادر است هر گونه خطر و ریسک جمعی را کاهش دهد.



فراز

معیارهای انتخاب و گزینش از دیدگاه امام علی(ع)

(بخش پنجم)

اشاره:

در شماره های پیش درباره معیارهای انتخاب و گزینش در گفتار و کردار امام علی(ع) نکاتی بیان شده. در این شماره نیز در رابطه با انتخاب فرماندهان نظامی و قضات و داوران از نظر حضرت مطالبی بیان شده است.

حضرت امیرمؤمنان علی(ع) در نامه ای به زیاد بن ابیه هشدار می دهد که مبادا در بیت المال مسلمین خیانت نماید. (نهج البلاغه/نامه ۲۰)

همین شخص را طی نامه دیگری به میانه روی و عدم اسراف سفارش می کند. (نهج البلاغه/نامه ۲۱) در نامه بیست و پنجم به تفصیل، اخلاق اجتماعی کارگزاران اقتصادی را تبیین نموده و سلوک و خوش رفتاری با مردم را به مأموران مالیاتی توصیه نموده است: «با ترس از خدایی که یکتاست و همتایی ندارد حرکت کن. در سر راه، هیچ مسلمانی را نترسان یا با زور از زمین او نکدر و افزون تر از حقوق الهی از او مگیر. هر گاه به آبادی رسیدی در کنار آب فرود آیی و وارد خانه کسی مشو. سپس با آرامش و وقار به سوی آنان حرکت کن تا در میانشان قرار گیری. به آنها سلام کن و در سلام و تعارف و مهربانی کوتاهی نکن...

آنگاه که وارد شدی مانند اشخاص سلطه گر و سختگیر رفتار نکن. حیوانی را رم مده و هراسان مکن و دامدار را مرنجان. حیوانات را به دو دسته تقسیم کن و صاحبش را اجازه ده که خود انتخاب کند. پس از انتخاب اعتراض نکن... و در تحویل گرفتن حیوانات... [گله را] به فردی که

اطمینان نداری و نسبت به اموال مسلمین دلسوز نیست، مسپار... آن را به دست چوپانی که خیر خواه و مهربان، امین و حافظ (که نه سختگیر باشد و نه ستمکار، نه تند براند و نه حیوانات را خسته کند) بسپار تا آن را به پیشوای مسلمین برساند...

ه) فرماندهان نظامی

از دیدگاه حضرت علی(ع) یکی از ارکان مهم حکومت، نیروی نظامی آن است که موجب برقراری نظم عمومی در جامعه، امنیت مردم، شکوه رهبران و عزت دین خواهد بود. یکی از مسئولیت های مهم رهبران نیز رسیدگی به امور نظامیان است تا با خاطری آسوده از حدود و ثغور جامعه اسلامی دفاع کنند. امام(ع) در سخنان خود به ابعاد مختلف نظامی و از جمله: گزینش فرماندهان سپاه پرداخته اند. در فرمان خود به مالک اشتر در این باره می فرماید: «برای فرماندهی سپاه کسی را برگزین که خیرخواهی او برای خدا و پیامبر(ص) و امام تو بیشتر و دامن او پاکتر و شکیبایی او برتر باشد. از جمله کسانی باشد که دیر به خشم آید و عذرپذیرتر باشد و بر ناتوان رحمت آورد و با قدرتمندان با قدرت برخورد کند؛ درشتی او را به تجاوز نکشد و ناتوانی او را از حرکت باز ندارد. سپس در نظامیان با خانواده های ریشه دار، دارای شخصیت حساب شده، خاندانی پارسا، دارای سوابق نیکو و درخشان که دلاور و سلحشور و بخشنده و بلند نظرند، روابط نزدیک برقرار کن. آنان همه بزرگواری را در خود جمع کرده و نیکی ها را در خود گرد آورده اند...

برگزیده ترین فرماندهان سپاه تو، کسی باشد که از همه بیشتر به سربازان کمک رساند و از امکانات مالی خود بیشتر در اختیارشان گذارد؛ به اندازه ای که خانواده هایشان در پشت جبهه و خودشان در آسایش کامل باشند تا در نبرد با دشمن، سربازان اسلام تنها به یک چیز بیندیشند. همانا مهربانی تو نسبت به سربازان، دل هایشان را به سوی تو جلب می کند...» (نهج البلاغه/نامه ۵۳)

در این سخنان ویژگی های زیر برای

فرماندهی سپاه مطرح شده است: خیرخواه، پاکدامن، شکیبا، صبور (دیر به خشم آمدن)، عذرپذیر، رحیم بر ناتوان، شدید بر اقویا، عدم تجاوز هنگام شدت عمل، عدم سستی هنگام ناتوانی، اصالت خانوادگی، پارسایی خانواده، سوابق نیکو، دلاوری و سلحشوری و بخشندگی، شخصیت متین و موجه، مهربان، کمک رسان به سربازان و...

در یکی از مانورهای نظامی، وقتی میان دو تن از فرماندهان لشکر، زیاد بن نصر و شریح بن هانی، اختلاف بالا گرفت، امیرمؤمنان(ع) مالک اشتر را به سمت فرماندهی کل برگزید و به سوی آنان فرستاد. حضرت(ع) دلایل انتخاب او را چنین برمی شمارد: «من مالک اشتر پسر حارث را بر شما و سپاهییانی که تحت امر شما هستند فرماندهی دادم، گفته او را بشنوید و از فرمان او اطاعت کنید، او را چونان زره و سپر نگهبان خود برگزینید زیرا که مالک، نه سستی به خرج می دهد و نه دچار لغزش می شود نه در آنجایی که شتاب لازم است کندی دارد و نه آنجا که کندی پسندیده است، شتاب می گیرد.» (نهج البلاغه/نامه ۱۳)

عدم سستی و سهل انگاری، عدم لغزش، عدم افراط و تفریط در رفتار مالک، از ویژگی هایی است که به دلیل دارا بودن آنها از سوی حضرت به فرماندهی کل سپاه اسلام انتخاب گردیده است.

امام در بیانات دیگر، در باب اخلاق فرماندهی و مسئولیت های فرماندهان نکاتی را متذکر شده که هر کدام معیاری است برای انتخاب و گزینش نیروها در رده های مختلف، مواردی مانند: «خداترسی، بیمناکی از وسوسه های دنیا، مواظبت بر نفس و خواهش های آن، تسلط بر نفس هنگام خشم (نهج البلاغه/نامه ۵۶) عدالت در رفتار با مردم، عدم ارتکاب ظلم و ستم، پرهیز از آنچه شخص برای دیگران ناپسند می شمارد، و ادار ساختن نفس به انجام واجبات الهی، تلاش در امور رعیت در حد توان (نهج البلاغه/نامه ۵۹) آزار نرساندن به مردم، پرهیز از شرارت و تجاوز (نهج البلاغه/نامه ۶۰) تخطی نکردن از

حد خود، پافشاری نکردن در کاری که از حوزه مسئولیت وی خارج است. (نهج البلاغه/نامه ۶۱).

در نامه ۵۰ نهج البلاغه، حضرت(ع) ویژگی های رفتاری و حقوق متقابل رهبری و نظامیان را نسبت به یکدیگر در موارد زیر فهرست نموده است:

حق نظامیان بر رهبری:

۱. مخفی نداشتن امور با نظامیان جز در اسرار جنگی؛
۲. مشورت با نیروها در امور مربوطه (جز حکم شرع)؛
۳. پرداخت حقوق آنان در موعد مقرر؛
۴. رفتار کردن با آنها بر اساس مساوات

حق رهبری بر نظامیان

۱. سرپیچی نکردن در انجام وظایف؛
۲. سستی نورزیدن در انجام امور؛
۳. تلاش برای رسیدن به حق؛
۴. پایداری در کارها؛
۵. اطاعت از فرماندهان خود.

اگرچه این معیارها در باره فرماندهان و نظامیان بیان شده، لیکن می توان اصول آن را در سایر مدیریت ها و در خصوص واگذاری مسئولیت ها بکار بست؛ اصولی چون: تلاش، مشورت، پایداری، اطاعت، عدم تنبلی و سستی، فرمان پذیری، صداقت و رفتار مبتنی بر عدالت و مساوات.

۴) قضات و داوران

یکی از اقشار اجتماعی که امام در تقسیم بندی مردم از آن یاد می کند قضات دادگستر است. به لحاظ اهمیت قضاوت در جامعه، هم در انتخاب آنها معیارهایی را مطرح کرده و هم پس از انتخاب سفارش هایی را درباره آنان نموده است تا از مسیر حق و انصاف خارج نگردند.

در انتخاب قاضی به رعایت این معیارها توصیه شده است: برترین فرد در علم قضا؛ پر حوصله و صبور، اشتباه پذیر، اهل بررسی و تحقیق، دارای مناعت طبع (طماع نبودن)، محتاط در شهوات، خستگی ناپذیر، پی گیر، شکیبا، قاطع در فصل خصومت، استحکام اراده و دارای ثبات رأی (در اثر مدح و ستایش

نظر سنجی

۹۲٪	۸۲	۴۶-۵۰
۲۳٪	۲۰	۵۱-۵۵
۰/۲٪	۲	۵۶-۶۰
۱۳٪	۱۱	نامشخص

جمع ۸۸۷ ۱۰۰٪

همانطور که ملاحظه می فرمایید بیشترین تعداد مربوط به فاصله سنی بین ۳۰ تا ۴۵ سال است که شامل ۷۵ درصد افراد می شود.
ترکیب جنسیت افرادی که پرسشنامه ها را تکمیل و ارسال نموده اند:

مرد	زن	نامشخص	جمع
-----	----	--------	-----

تعداد	۷۵۲	۱۲۹	۶	۸۸۷
درصد	۸۴/۸٪	۱۴/۵٪	۰/۷٪	۱۰۰٪

همانطور که از جدول فوق مشخص است از مجموع ۸۸۷ پرسشنامه واصله به دفتر نشریه حدود ۸۵ درصد مرد و ۱۴/۵ درصد زن بوده اند که البته با توجه به تعداد خواهران همکار در هیأت ها و هسته های گزینش قابل توجه است.

وضعیت تحصیلات افرادی که پرسشنامه ها را تکمیل و ارسال نموده اند:

دارای مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر	دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم و پائین تر	جمع
-----------------------------------	--	-----

تعداد	۵۲۴	۳۶۳	۸۸۷
درصد	۵۹٪	۴۱٪	۱۰۰٪

همانطور که از جدول فوق مشخص است ۵۹ درصد افرادی که پرسشنامه ها را تکمیل و به دفتر نشریه ارسال نموده اند دارای مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر هستند و آن امر نشان دهنده این است که محتوای نشریه جهت جذب مخاطبین در کلیه سطوح تحصیلی نسبتاً موفق بوده است.

در مورد سودمندی نشریه و همچنین قابل استفاده بودن مطالب آن، تقریباً اکثریت قاطع پاسخ دهندگان (بیش از ۹۵ درصد) معتقد هستند که چاپ نشریه جهت جامعه گزینشگران سودمند و مطالب آن قابل استفاده می باشد.

جمع بندی نظرات

- نظرات خوانندگان در مورد بخش هایی که باید به نشریه اضافه شود.
- ۱ - انعکاس بخشنامه ها و دستورالعمل ها به ویژه بخشنامه های مربوط به مسائل اداری و استخدامی.
 - ۲ - مصاحبه با گزینشگران موفق و انعکاس تجربیات آنان در مجله.
 - ۳ - معرفی هسته های گزینش و هیأت های مرکزی که اقدامات جدی در جهت اصلاح امور انجام داده اند.
 - ۴ - مسائل سیاسی روز ایران و جهان جهت افزایش آگاهی گزینشگران.
 - ۵ - بخش احکام و استفتائات.
 - ۶ - خاطرات گزینشگران به ویژه ایثارگران.
 - ۷ - معرفی کتب مناسب جهت مطالعه گزینشگران.
 - ۸ - مسائل ویژه جوانان و آسیب های اجتماعی مرتبط.
 - ۹ - درج پیشنهادات، نظرات و انتقادات گزینشگران و پاسخ مسئولین



دومین قسمت از نتایج نظر سنجی نشریه پیام گزینش

در شماره گذشته نظرات شما خوانندگان محترم را در خصوص مطالب دوازده بخش نشریه "پیام گزینش" اعلام نمودیم. در این قسمت در خصوص سایر بخش های پرسشنامه و جمع بندی نظرات مطالبی خدمتتان ارائه می نمایم.

سؤال - شاخص ارزیابی عالی خوب متوسط ضعیف خیلی ضعیف

کیفیت عناوین مطرح شده در مجله	۲۷/۳٪	۶۳/۴٪	۸/۴٪	۰/۹٪	۰
میزان جامعیت مطالب نشریه	۱۴٪	۶۴٪	۲۰٪	۲٪	۰
میزان کاربردی بودن مطالب نشریه	۲۶٪	۴۹٪	۲۱٪	۴٪	۰
کیفیت صفحه آرایی و طرح روی جلد	۵۷/۶٪	۳۳/۸٪	۶/۵٪	۱/۳٪	۰/۱۸٪
ارزیابی کلی از نشریه	۲۴/۸٪	۶۴/۵٪	۹/۷٪	۱٪	۰

میانگین ۲۹/۹٪ ۵۴/۹٪ ۱۳/۱٪ ۱/۹٪ ۰/۲٪

همانطور که از جدول فوق مشخص است در هر ۵ زمینه مورد سؤال (شامل: عناوین، جامعیت، میزان کاربردی بودن، کیفیت صفحه آرایی و ارزیابی کلی) بیش از ۷۵ درصد خوانندگان کیفیت مجله را خوب و عالی ارزیابی نموده اند؛ لیکن در دو زمینه میزان جامعیت و کاربردی بودن مطالب نشریه درصد قابل توجهی از خوانندگان آن را متوسط و ضعیف ارزیابی نموده اند، که این موضوع، قابل تأمل و بررسی است و لازم است در خصوص کاربردی تر شدن مطالب، جامعیت و تنوع بیشتر آن اقداماتی به عمل آید.

جدول توزیع سنی افرادی که پرسشنامه ها را تکمیل و ارسال نموده اند:

سن	تعداد	درصد
کمتر از ۲۵	۱۴	۱/۶٪
۲۵-۳۰	۹۲	۱۰/۴٪
۳۱-۳۵	۱۹۹	۲۲/۴٪
۳۶-۴۰	۲۶۳	۲۹/۶٪
۴۱-۴۵	۲۰۴	۲۳٪

به مسائل مطرح شده.

۱۰ - جدول.

۱۱ - طنز، لطیفه‌های شیرین و حکایات

۱۲ - صفحه ویژه بانوان.

ضمن تشکر و قدردانی از حساسیت و هوشمندی شما گزینشگران عزیز نسبت به کمبودهای مجله "پیام گزینش" که متعلق به شما خوانندگان محترم می‌باشد و تأیید موارد فوق، امیدواریم بتوانیم در آینده در هر یک از زمینه‌های مذکور قدم‌هایی را برداریم و با اضافه نمودن بخش‌های مورد نظر، موجبات رضایت شما بزرگواران را فراهم نماییم. در همین جا از همه گزینشگران تقاضا داریم در هر یک از زمینه‌های فوق که آمادگی همکاری با نشریه را دارند با ما در تماس بوده، و مطالب خود را ارسال نمایند.

سایر نظرات خوانندگان:

۱- صفحات نشریه افزایش یابد.

پاسخ: طبق مصوبه وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی "تعداد صفحات نشریه محدودیت دارد و در حال حاضر طبق مجوز مربوطه این امکان فراهم نمی‌باشد.

۲- تیراژ نشریه به تعداد گزینشگران افزایش یابد.

پاسخ: تعداد نشریه که هم اینک چاپ و توزیع می‌شود بر اساس مجوز وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی است و در حال حاضر امکان افزایش تیراژ نیز وجود ندارد، البته به دنبال افزایش هستیم.

۳- نشریه ماهیانه چاپ شود.

پاسخ: در حال حاضر محدودیت بودجه داریم، امیدواریم در آینده در صورت رفع محدودیت بودجه نشریه به صورت ماهیانه چاپ شود.

۴- از محتوای نشریه آزمون برگزار شود و به افراد برگزیده گواهی آموزش ضمن خدمت اعطاء گردد و حتی به قید قرعه نیز به تعدادی از خوانندگان هدایایی تقدیم شود.

پاسخ: در گذشته این کار انجام شده است و در آینده نیز حتماً اقدام خواهیم نمود، لیکن صدور "گواهینامه آموزش ضمن خدمت" برای افراد،

موکول به کسب مجوز از "سازمان مدیریت و برنامه ریزی" کشور می‌باشد که در حال حاضر این مجوز را در اختیار نداریم لیکن جهت اخذ مجوز برای آموزش‌های غیر حضوری تلاش خواهیم کرد.

۵- نشریه به استان‌ها با تأخیر می‌رسد.

پاسخ: معمولاً این مشکل به سیستم پستی مربوط می‌شود و کاری از دست ما ساخته نیست. البته با واحد پستی مربوطه مذاکره و مشکل عزیزان را به آنان منعکس خواهیم نمود.

۶- تنوع در جلد و صفحه‌آرایی صفحات رعایت گردد.

پاسخ: هر چند که به نظر می‌رسد در حد امکان تنوع در جلد و صفحه‌آرایی صفحات رعایت می‌شود، لیکن این مطلب به مدیر هنری و فنی مجله منعکس خواهد شد.

۷- اختصاص خط تلفن گویا جهت انعکاس نظرات

پاسخ: انشاءالله به زودی خط تلفن گویای هیأت عالی راه‌اندازی خواهد شد و شما عزیزان می‌توانید نظرات خود را با نشریه در میان بگذارید، البته در حال حاضر هم از طریق پست الکترونیک نشریه می‌توانید در اسرع وقت نظرات خود را به ما منعکس نمایید.

۸- طراوت مطالب رعایت شود و نشریه خشک و بی‌روح نباشد.

پاسخ: هر چند که سعی مان در چاپ مطالب، طراوت و تازگی آنهاست ولی به هر حال به لحاظ ماهیت مطالب علمی، نتوانسته‌ایم کاملاً رضایت شما را در این زمینه جلب نماییم، امیدواریم در آینده بتوانیم از این جهت نیز نظر شما بزرگواران را جلب کنیم و موجبات رضایت خوانندگان را فراهم آوریم.

در خاتمه مجدداً دست یاری و همکاری به سوی شما خوانندگان گرامی دراز می‌کنیم و درخواست کمک به نشریه خودتان را جهت بهبود مطالب و محتوای نشریه داریم. از نظر ما اگر همکاری شما نباشد مطمئناً در راه دشواری که در پیش داریم موفق نخواهیم شد، پس هم اینک قلم در دست بگیرید و در هر یک از زمینه‌هایی که توانایی دارید مطلب بنویسید و برای ما ارسال نمایید.



بقیه از صفحه ۹

۵- از روی علم و یقین سخن نمی‌گوید.

۶- روایات را بدون آگاهی نقل می‌کند و آنها را تحریف می‌نماید.

۷- راه صدور حکم برای حل مشکلات رانمی‌داند.

۸- برای منصب قضاوت اهلیت ندارد.

۹- جز راه و رسم خویش، مذهبی را حق نمی‌داند.

۱۰- اگر حکمی را نداند آن را می‌پوشاند تا نادانی او آشکار نشود.

۱۱- با احکام ظالمانه، نارضایتی مردم را برمی‌انگیزاند. (نهج البلاغه/خطبه ۱۷)

با توجه به این خصوصیات در انتخاب قاضی باید عالم واقعی را از عالم نمای دروغین و مدعی نادان تشخیص داد.

و گذاشته، از راه راست دور افتاده، بدعتگر است، مردم را به گمراهی و فتنه‌انگیزی می‌کشاند، گرفتار زشتی‌های خود بوده، بارگناه دیگران را بر دوش می‌کشد و دیگری را شخصی می‌داند که این ویژگی‌ها را داراست:

۱- عالم نماس؛ مجهولاتی به هم بافته و اطلاعات بی‌بهره‌ای فراهم آورده و در اثر آن میان عوام جایگاهی پیدا کرده است.

۲- در تاریکی‌های فتنه فرو رفته و از مشاهده صلح و صفا کور است.

۳- به نام قاضی با حرف‌های پوچ و توخالی و رأی و نظر دروغین در میان مردم به داوری می‌نشیند.

۴- اظهارات پوچ و واهی را باور کرده است.

کسی که ستایش فراوان او را فریب ندهد و چرب‌زبانی او را منحرف نسازد و چنین کسانی بسیار اندکند.

پس از انتخاب قاضی، هر چه بیشتر در قضاوت‌های او بیندیش و آنقدر به او ببخش که نیازهایش برطرف گردد و به مردم نیازمند نباشد. از نظر

مقام و منزلت آنقدر او را گرامی دار که نزدیکان تو به نفوذ در او طمع نکنند تا از توطئه آنان در نزد تو در امان باشد. (نهج البلاغه/نامه ۵۳)

حضرت در شناساندن مدعیان امر قضاوت در خطبه‌ای ویژگی‌های این نوع افراد را برمی‌شمارد که در مسند قضاوت نشسته اما شایسته آن نیستند. او دو نفر را دشمن‌ترین آفریده‌ها نزد خدا می‌داند، اولی را چنین توصیف می‌کند: "خدا او را به حال خود

و سوسه نشود و با تملق دیگران منحرف نگردد؛" سپس از میان مردم برترین فرد نزد خود را برای قضاوت انتخاب کن. کسانی که مراجعه فراوان آنها را به ستوه نیاورد و برخورد مخالفان یا یکدیگر او را خشنماک نسازد. در اشتباهاتش پافشاری نکند و بازگشت به حق (پس از آگاهی) برای او دشوار نباشد. طمع را از دل ریشه کن کند و در شناخت مطالب با تحقیقی اندک رضایت ندهد. در شبهات از همه با احتیاط‌تر عمل کند و در یافتن دلیل، اصرار او از همه بیشتر باشد. در مراجعه پیاپی شاکیان خسته نشود و در کشف امور از همه شکیباتر و پس از آشکار شدن حقیقت، در فصل خصومت از همه برنده‌تر باشد،



نوشتار

تعامل مدیریت و گزینش نیروی انسانی (بخش چهارم)

دسته از عوامل سازمانی را که موسسه یا اداره برای وظایف محوله به آن نیاز دارد، در بر می‌گیرد. برای اکثر کارکنان بوروکراسی، واقعیت مدیریت، چیزی جز مدیریت داخلی نیست و سازمان نیز بعنوان چارچوب مرجع برای ایشان مطرح است.

“آلسون” در بحثی تحت عنوان “مدیریت مؤلفه‌های داخلی” از سه بخش کلیدی در مدیریت داخلی نام می‌برد:

۱- سازمان‌دهی و تأمین نیرو:

مدیریت در سازماندهی موجب تنظیم ساختار سازمان و اعمال روش‌های مناسب برای هماهنگ کردن فعالیت‌ها و انجام اقدامات لازم می‌گردد. مدیر در تأمین نیرو و کوشش می‌کند در مشاغل کلیدی اشخاص مناسبی منصوب شوند.

۲- هدایت کارکنان و سیستم مدیریت کارکنان

توانایی سازمان عمدتاً در اعضای سازمان، مهارت‌ها و دانش آنها نهفته است. سیستم مدیریت کارکنان عمل جذب، گزینش، جامعه‌پذیری، آموزش، پاداش‌ها، تنبیهات و اخراج سرمایه‌انسانی سازمان را که موجب توانایی سازمان برای تحقق اهداف و نشان دادن واکنش در برابر خواسته مدیریت است انجام می‌دهد.

۳- کنترل عملکرد

انواع سیستم‌های اطلاعات مدیریت از جمله بودجه عملیاتی و سرمایه‌ای، حساب‌های مالی، گزارش‌ها و سیستم‌های آماری، ارزیابی‌های عملکرد و ارزشیابی محصول، به مدیریت سازمان در زمینه‌های تعهدگیری و اندازه‌گیری میزان پیشرفت به سوی اهداف کمک می‌نماید. پس از انجام وظایف سازماندهی و تأمین نیرو توسط مدیریت سیستم داخلی، لازم است تا کنترل‌های لازم از سوی وی اعمال گردد.

“کنترل” یکی از وظایف اساسی مدیر است که با سایر وظایف او نیز در ارتباط می‌باشد، از طریق کنترل می‌توان

چکیده

راهبری‌ها در تعیین استراتژی‌ها و خط‌مشی‌ها اثر مستقیم دارند و در فرایند راهبری سازمان معمولاً سیستم‌های داخلی و خارجی اثر دارند. در مدیریت سیستم داخلی باید به مدیریت امور کارکنانی که گزینش از اجزاء اصلی آن است اشاره نمود، از سوی دیگر در سیستم داخلی، کنترل از جمله فرایندهای اصلی است. کنترل، مدیریت و گزینش سه واژه عمده هستند و هر سه بر هم اثر متقابل دارند. کنترل مناسب می‌تواند در بهبود فرایند گزینش اثر مثبت داشته باشد و عکس آن نیز صادق است. کنترل ضعیف و بازدارنده نتیجه منفی در پی خواهد داشت. ما نیازمند تعامل سازنده سه عنصر گزینش، مدیریت و کنترل هستیم.

Email نگارنده این مقاله در دفتر نشریه موجود است. در صورت علاقمندی به برقراری ارتباط با ایشان، با دفتر نشریه تماس بگیرید.

طی بخش‌های گذشته به تعریف گزینش نیروی انسانی در سازمان پرداخته شد، همچنین تعریف مدیریت و سبک‌های آن و همچنین به ضرورت وجود تعامل بین این دو عامل (مدیریت و گزینش) اشاره گردید. در شماره پیشین به مشکلاتی که در نبود هماهنگی بین مدیریت و گزینش، ایجاد می‌گردد اشاره شد و همچنین گفته شد که در صورت وجود هماهنگی در سازمان، گزینش و مدیریت از وجود این هماهنگی کاملاً منتفع خواهند شد. در این بخش به مدیریت سیستم داخلی سازمان و دیدگاه‌های مرتبط با آن می‌پردازیم، سپس به موضوع کنترل، مدیریت و گزینش اشاره می‌گردد.

مدیریت سیستم داخلی سازمان

در اینجا سه جنبه اصلی مدیریت داخلی شامل: مدیریت مالی، مدیریت امور کارکنان، مدیریت عملکرد مدیریت داخلی مورد توجه قرار می‌گیرد؛ که آن

از منابع و فعالیت‌های اعضای سازمان، حداکثر کارایی و اثربخشی را در جهت نیل به اهداف سازمان بدست آورد. با شیوه‌های مخصوص کنترل است که برنامه‌ریز و مدیر یک سازمان به صحت پیش‌بینی خود در جهت اهداف مرتبط با گزینش نیروی انسانی اداره خود پی خواهد برد.

رابطه میان مدیریت و کنترل

هنگامی که سیستم در جهت هدف‌های خاص خود حرکت می‌نماید، ممکن است وقایعی اتفاق بیفتد که به دور کردن سیستم از هدف خود منجر شود اما “کنترل” با اقدامات اصلاحی، تنظیم سیستم را برعهده می‌گیرد.

فرایند کنترل

کنترل را می‌توان طی چهار مرحله انجام داد:

- ۱- تعیین استاندارد
- ۲- سنجش عملکرد در برابر استاندارد
- ۳- تشخیص انحرافات
- ۴- اقدامات اصلاحی

عوامل مؤثر بر کنترل:

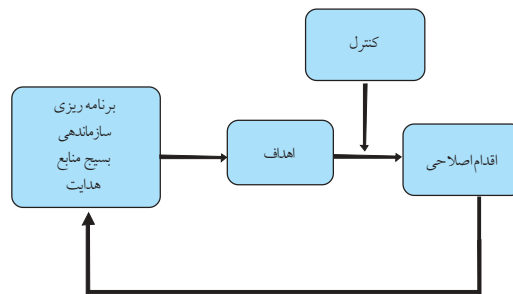
عواملی مهمی در کنترل سازمان‌های امروزی مؤثرند که عبارتند از:

۱- تغییرات محیطی

تغییر قوانین، تغییر بازار و ادغام با دیگر سازمان‌ها، ایجاد خطوط جدید تولید، تصویب قوانین و لوایح جدید در حمایت از نوع محصول توسط دولت و فرهنگ و مفاهیم فردی، اجتماعی پرسنل سازمان، همه از عوامل محیطی تأثیرگذار بر کنترل سازمانی می‌باشند.

۲- پیچیدگی:

سازمان‌های بزرگ امروزی نیازمند



انسانی نیز می تواند بر مدیریت، کنترل و نظارت داشته باشد. این موضوع از جمله مقوله هایی است که می تواند منشأ بروز اختلافاتی میان مدیریت و گزینش یا بالعکس باعث ایجاد تعامل سازنده میان آنها باشد؛ برای نمونه در صورتی اختلاف پدیدمی آید که گزینش دستگاه معتقد باشد مدیریت با کنترل فرایند قصد مچ گیری دارد و کنترل، دستاویزی در دست مدیر سازمان جهت شناسایی نقاط ضعف گزینش است.

در غیر این صورت، تعامل سازنده باعث می گردد که نقاط ضعف در فرایند گزینش نیروی انسانی شناسایی شود و در نهایت باعث تعالی سازمان یا حداقل بهبود سازمان خواهد شد. بنابراین کنترل و فرایند آن می تواند حد و مرز وجود تعامل یا تقابل میان مدیریت و گزینش دستگاه باشد.

منابع و مآخذ

- ۱- اون، هیوز، مدیریت دولتی نوین، مترجمان: سید مهدی الوانی، سهراب خلیلی شورینی، غلامرضا معمارزاده طهران، انتشارات مرداد، ۱۳۷۹
- ۲- تسلیمی، محمد سعید، تحلیل فرایندی خط مشی گذاری و تصمیم گیری، انتشارات سمت، ۱۳۷۸
- ۳- رضائیان، علی، اصول مدیریت بازرگانی، انتشارات سمت، ۱۳۶۹
- ۴- کیا، منوچهر، تئوری های مدیریت و مدل های سازمان، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۷
- ۵- براین، کوین، هنری مینتسبرگ، ام جیمز، مدیریت استراتژیک، ترجمه محمد صائبی، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۶
- ۶- مایکل هاوالت وام رامش، مطالعه خط مشی عمومی، مترجمان: عباس منوریان، ابراهیم گلشن، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۸۰

۵ - سیستم کنترل باید مقرون به صرفه باشد؛

کنترل، مستلزم صرف هزینه و زمان است؛ بنابراین هزینه اجرای فرایند باید کمتر از فواید حاصل از سیستم کنترل و یا حداقل برابر آن باشد.

۶ - کنترل باید در نقاط استراتژیک انجام شود.

۷ - کنترل باید عینی باشد.

۸ - کنترل باید انعطاف پذیر باشد.

۹ - کنترل باید قابل انطباق با تفاوت های فردی باشد.

۱۰ - کنترل باید متناسب با پست سازمانی باشد.

۱۱ - کنترل باید دارای خصوصیات کاشفیت و قابلیت تجدیدنظر باشد.

کنترل و گزینش و مدیریت

آنگونه که پیشتر ذکر شد: که گزینش از مؤلفه های اصلی در یک سازمان است. از آنجا که فرایند جذب نیروی انسانی بر عهده گزینش هر سازمان است هر گونه انحراف احتمالی در این فرایند موجب ایجاد نقصان در کل سیستم خواهد شد. از سوی دیگر گزینش نیروی

برنامه ریزی دقیقی برای نیل به اهدافشان می باشند. از جمله کنترل واحدهای گزینش به سبب پیچیدگی در وظایف آن، نیازمند سیستم های کنترلی خاص خود هستند.

۳- اشتباه ها:

اگر مدیران سطوح مختلف یا زیردستان آنها اشتباه نکنند، می توان سادگی اجرای استاندارد را مشخص نمود تا مسئله غیر قابل انتظاری پیش نیاید.

۴- تفویض اختیار:

وقتی که مدیران به زیردستان تفویض اختیار می کنند، مسئولیت آنها در قبال مافوقشان کم نمی شود، بلکه آنها فقط بر اساس یک سیستم کنترل، مدیرانی را از میان زیردستان جهت انجام وظایف تعیین می نمایند. بدون چنین سیستمی مدیران قادر به بررسی کار زیردستان و مقدار پیشرفتشان نخواهند بود.

ویژگی های کنترل مؤثر:

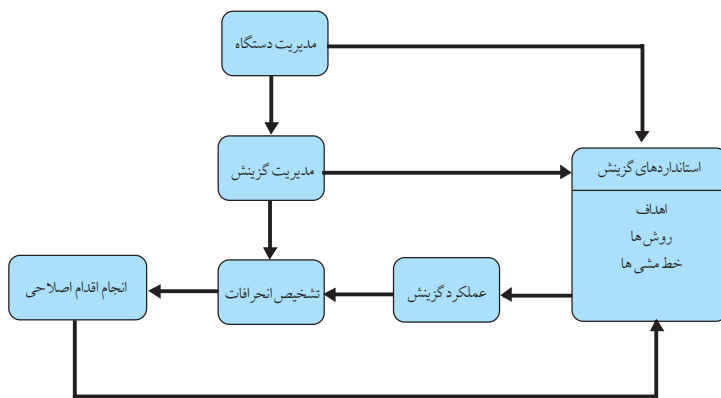
۱- دقت: اطلاعات باید دقیق باشد. ارزیابی دقت اطلاعات یکی از عمده ترین مراحل در فرایند کنترل است و مدیر باید به آن توجه داشته باشد.

۲- به موقع بودن: گزارشات عملکرد، باید هر چه سریعتر در اختیار مدیر قرار گیرد تا بتواند اقدامات اصلاحی را به موقع انجام دهد.

۳- مبتنی بر هدف و برنامه باشد.

جهت حصول اطمینان از اجرای شایسته استراتژی ها، خط مشی ها و برنامه ها، کنترل باید مبتنی بر هدف و برنامه مشخص باشد.

۴- کنترل ها باید معقول و قابل درک باشد، اگر بخواهیم کنترل مورد قبول باشد و بطور مؤثر اجرا شود، باید افرادی را مسئول کنترل و همچنین ذیربط در این امر دانست که شناخت کاملی از هدف و مکانیزم آن داشته باشند.



مدل مفهومی مدیریت، گزینش و کنترل

رایانه

۴- نوع سی دی خود را انتخاب کرده و مرحله بعدی را طی کنید



۵- گزینه Copy "on the fly" را انتخاب کرده و روی دکمه Next کلیک کرده



۶- در قسمت Write Speed : سرعت رایت خود را تعیین و Ok کرده



حالا منتظر رایت سی دی خود باشید .

مترجم همیشه در دسترس :

تا به حال برایتان اتفاق افتاده است که در اینترنت به دنبال نرم افزار، مقاله یا هر چیز دیگری هستید و توسط موتورهای جستجوگر به موضوع مورد نظر خود برسید ولی وقتی سایت در بردارنده آن موضوع را باز می کنید به زبان فارسی یا انگلیسی نباشد؟ در این شرایط شما به ناچار از محتویات و نحوه خرید یا دریافت آن مقاله صرف نظر می کنید و سایت مورد نظر را ترک خواهید کرد. در پیشنهاد این ماه به شما راه حلی را معرفی می کنیم که در چنین مواقعی نیاز به ترک سایت نداشته باشید. نام این نرم افزار Translator Internet است. با استفاده از این نرم افزار شما توانایی آن را دارید که در کمتر از چند ثانیه صفحات سایت های مختلف را به زبان دلخواه خود که روی آن تسلط بیشتری دارید ترجمه کنید. روش کار بدین صورت است که در مرورگر شما یک نوار ابزار جدید اضافه می شود و هرگاه نیاز به ترجمه داشته باشید روی گزینه Translate کلیک کنید برنامه در کمتر از چند ثانیه عمل ترجمه را انجام می دهد. این نرم افزار زبانهای: انگلیسی، آلمانی، فرانسوی، ایتالیایی، اسپانیایی، روسی را پشتیبانی می کند. نرم افزار فوق از سایت www.translator-internet.com قابل دانلود است. نام و شماره سریال زیر را استفاده کنید:

Name: clickweekly

Serial: 8c5f-fedf-9b6a-50-b9



معرفی نرم افزار :

آموزش نرم افزار Clone CD (سی دی به سی دی) قسمت اول

۱- ابتدا سی دی اصلی را داخل سی دی رام (Cd Rom) و سی دی خام را داخل سی دی رایتر (Writer) قرار داده و سپس روی قسمت سی دی به سی دی کلیک کنید .



۲- سپس سی دی خود را انتخاب کرده و روی کلید Next کلیک کرده



۳- نوع سی دی رایتر را انتخاب کرده و روی کلید Next کلیک کرده



فناوری اطلاعات

بخش پایانی



اشاره :

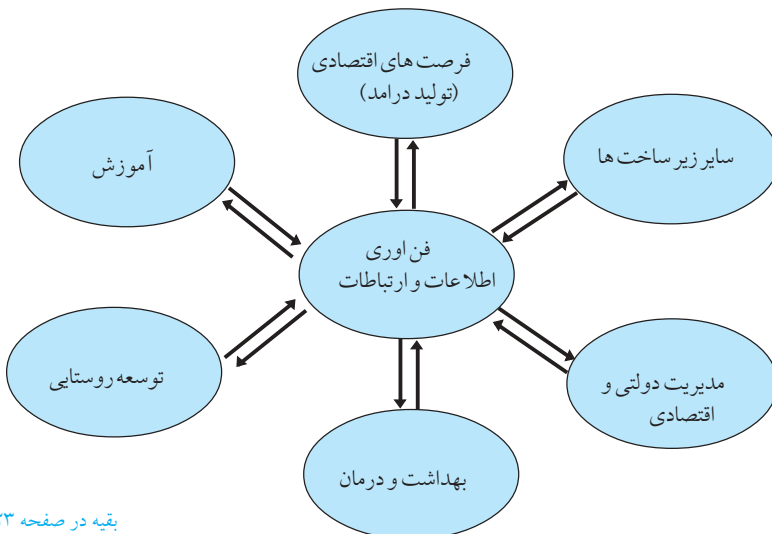
در بخش های اول و دوم این مقاله با مفاهیم اطلاعات و نقش آن در توسعه و فن آوری اطلاعات و ارتباطات و سه مقوله اصلی آن آشنا شدیم . در واپسین بخش مقاله، توضیحاتی اجمالی در خصوص سه مقوله مذکور ارائه می گردد.

همانگونه که ملاحظه گردید برای هر یک از بخش های سه گانه در فن آوری اطلاعات و ارتباطات، محدوده خاصی در نظر گرفته شده است ولی در عمل، تعیین دقیق این محدوده، امری دشوار و بعضاً غیرممکن است. مثلاً برنامه های نرم افزاری در بخش فن آوری اطلاعات قرار گرفته ولی امکان پیاده سازی آن در زیر مجموعه کاربردهای اطلاعات (IA) نیز وجود خواهد داشت. همچنین ارتباطات چند رسانه ای در زیر مجموعه زیر ساخت اطلاعات (II) قرار گرفته است ولی امکان پیاده سازی برخی از ویژگی های "مالتی مدیا" در زیر مجموعه فن آوری اطلاعات (IT)، نیز وجود دارد. علیرغم نبود محدوده ای مشخص و شفاف برای هر یک از عناصر موجود در بخش های سه گانه زیر ساخت فن آوری اطلاعات و ارتباطات، می توان با لحاظ نمودن وزن بکارگیری امکانات سخت افزاری و نرم افزاری در هر یک از بخش ها، به یک مرزبندی خاص به شرح ذیل دست یافت:

عناصر زیر ساخت اطلاعات (II)، نیازمند استفاده از تجهیزات و امکانات فیزیکی گسترده ای نظیر سیستم های سوئیچینگ، روتینگ، شبکه ای گسترده از خطوط تلفن ثابت، سیار و شبکه های رادیویی می باشند. در این رابطه و به منظور انجام عملیات و مدیریت زیر ساخت فیزیکی متشکل از عناصر و تجهیزات سخت افزاری، می بایست از سخت افزار و نرم افزارهای متعددی استفاده شود. با طراحی و پیاده سازی

سرویس دهندگان، ایستگاه های کاری و برخی کامپیوترهای بزرگ به همراه دستگاه های ذخیره سازی مختلفی، استفاده می گردد (نظیر استفاده از کامپیوترهای داخلی که مسئول سرویس دهی به سایر عناصر موجود در بخش فن آوری اطلاعات بوده یا سرویس دهندگان خارجی که مسئولیت ارائه سرویس های داده نظیر "اینترنت" را بر عهده دارند). علیرغم استفاده گسترده از عناصر سخت افزاری در زیر مجموعه فن آوری اطلاعات، نرم افزار حضوری چشمگیرتر داشته و اکثر عملیات نسبت داده شده به این بخش مستلزم استفاده از نرم افزار می باشد. هدف عمده در بخش کاربردهای اطلاعات، ارائه سرویس ها و خدمات گسترده به منظور افزایش کارایی و بهره وری در ابعاد متفاوت اجتماعی در یک جامعه اطلاعاتی است. در این رابطه با توجه به نقش محوری و حمایت بخش زیر ساخت اطلاعات و دستاوردهای بخش فن آوری اطلاعات، امکان ارائه سرویس ها و خدمات متنوع و گسترده و پویایی در بخش کاربردهای اطلاعات فراهم می گردد. در بخش کاربردهای اطلاعات، علیرغم استفاده از سخت افزار، محور عملیات و هسته اصلی را طراحی و پیاده سازی نرم افزار تشکیل می دهد. همانگونه که ملاحظه می شود، در زیر ساخت اطلاعات علیرغم استفاده از نرم افزار، سخت افزار حضوری برجسته دارد این وضعیت در بخش های "فن آوری اطلاعات" و "کاربردهای اطلاعات"، برعکس می باشد. پس از ایجاد هر یک از بخش های سه گانه فن آوری اطلاعات و ارتباطات، زیر ساخت فن آوری اطلاعات و ارتباطات ایجاد و امکان ارتباط آن با سایر بخش ها به منظور نیل به توسعه همه جانبه وجود خواهد داشت. در این راستا لازم است که

زیر ساخت اطلاعات (بستر ارتباطی)، امکان ارتباط دستگاه های مختلفی نظیر تلفن های ثابت، تلفن های سلولی، دستگاه های بدون کابل، کامپیوترهای شخصی و سرویس دهندگان به شبکه فراهم و آنان قادر به استفاده از سرویس ها و خدمات مختلفی می باشند. ارتباط با زیر ساخت اطلاعاتی (بستر ارتباطی) ممکن است مستقیماً (از طریق شبکه ایجاد شده) و یا با استفاده از تجهیزات خاصی نظیر مودم، کارت های ISDN، خطوط DSL یا دستگاه های بدون کابل، ایجاد گردد. معمولاً برای سنجش میزان شکاف دیجیتالی بین جوامع فقیر و ثروتمند به زیر ساخت شامل تنوع، تعداد و کیفیت وسایل ارتباطی استناد می گردد. بدیهی است با فرض ایجاد زیر ساخت اطلاعات، بدون وجود دستگاه های ارتباطی (از بعد کمی و کیفی)، امکان استفاده مطلوب و بهینه از زیر ساخت و در نهایت بهره مندی از دستاوردها و پتانسیل های ارائه شده در بخش های فن آوری و کاربردهای اطلاعات، وجود نخواهد داشت. دستگاه های ارتباطی (نظیر: تلفن های ثابت و سلولی) به عنوان شرط لازم برای ورود به بزرگراه های اطلاعاتی مطرح می باشند. بدیهی است تنوع، کیفیت و مقرون به صرفه بودن دستگاه های ارتباطی، گزینه های متعددی را به منظور استفاده از منابع اطلاعاتی در اختیار متقاضیان، قرار می دهد. امکان دستیابی آحاد جامعه به منابع اطلاعاتی، یکی از عناصر اصلی سیاست گذاری در زمان تعریف استراتژی توسعه فن آوری اطلاعات و ارتباطات در هر جامعه می باشد. در زیر مجموعه فن آوری اطلاعات (IT)، از سخت افزارهای متعددی نظیر





۱- نقش و جایگاه مدیر:

وظایف مدیر از دیدگاه صاحب‌نظران عبارت از مدیریت، برنامه‌ریزی، سازماندهی، هماهنگی، رهبری و کنترل می‌باشد. نقش مدیر در مقام راهبر شامل روابط متقابل وی با مرئوسین می‌گردد. اهمیت نقش رهبری ناشی از این ضرورت است که مدیر باید نیازهای روانی و اجتماعی افراد را با مقاصد سازمان هماهنگ سازد.

مدیریت در متون اسلامی:

در تفکر شیعی مباحث اصلی مدیریت را باید در حوزه امامت جستجو کرد، زیرا امامت از نظر شیعه به عنوان یک اصل اعتقادی چیزی جز مدیریت جامع و کامل نیست؛ "الامامة ریاسة عامة فی امور الدین والدنیا" (۱) امامت، ریاستی عمومی در امور دین و دنیا است. در قرآن مجید نیز به کلمه مدبر اشاره شده "فالمدبرات امرا" (۲) البته لازمه مدیریت تدبیر است زیرا تا فردی صاحب تدبیر نباشد نمی‌تواند مدیر باشد و امام علی (ع) در خطبه مشهور خطاب به مالک اشتر جایگاه رهبری را اینگونه تبیین فرموده اند "آنکس که در رأس حکومت قرار دارد به منزله قلب است و دولت‌مردان و کارمندان دولت اعضای بدن وی را تشکیل می‌دهند. بدیهی است که قلب بر اعضای دیگر بدن و دستگاه اعصاب، اراده و اقتداری بی‌ظنیر و حکومتی قاهر دارد. بنابراین اگر هر کدام از اعضای دولت مرتکب عملی ناشایست و قبیح شوند، به همه اعضا ضرر می‌رسانند و در چنین وضعی حاکم یا مدیر از دو حال خارج نیست: یا از مدیریت بهره‌ای نبرده و در اداره امور عاجز است، یا در خیانت با آنان شریک می‌باشد."

در سوره مبارکه اسراء نیز سرنوشت نهایی هر قوم و گروهی به پیشوا و رهبر آن قوم گره خورده است "یوم ندعوا کل اناس بامامهم؛ بیادآور روزی را که ما هر گروهی از مردم را با پیشوایانشان دعوت می‌کنیم. شهید مطهری نیز در بیانی می‌فرماید: "مدیریت صحیح از ضعیف‌ترین ملت‌های دنیا، قوی‌ترین ملت‌ها را می‌سازد؛ آنچنان که رسول اکرم چنین قدرتی به امت اسلام داد و این معجزه رهبری بود.

محور بودن مدیر:

پیامبر اکرم (ص) فرموده اند: "بهترین

مدیران و فرمانروایان کسانی هستند که بتوانند استعدادها و سلیقه‌های گوناگون را در زیر چتر مدیریت خود گردآورند و بدترین مدیران کسانی هستند که مجموعه همسو و هماهنگ را متفرق سازند." (۴) این حدیث اهمیت هماهنگی در مدیریت و نقش مدیر را در اسلام به عنوان هماهنگ کننده نشان می‌دهد.

مولای متقیان حضرت علی (ع) می‌فرمایند: "مرکز و محور باش و آسیای امور را به دور خود بگردان." (۵) و نیز آن حضرت در خطبه دیگری می‌فرماید: "جایگاه زمامدار و رهبر مانند رشته مهره است که مهره‌ها را گرد هم آورده و به هم پیوند می‌نماید. پس اگر این رشته بگسلد، مهره‌ها از هم جدا شده و پراکنده می‌شوند." (۶) لذا مدیر مانند رشته مهره‌ها باید تشکیلات را به صورت یک مجموعه و نظام به هم پیوند دهد.

نقش اندیشه و عمل رهبران:

رهبران سازمان مسیر هدایتی آن را با اندیشه، گفتار و کردار خود شکل می‌دهند. چیزی که بیش از همه بر رفتار کارکنان مؤثر واقع می‌شود عمل رهبران و میزان انطباق آن با گفته‌های آنان است "کونوا دعاة الناس بغير اللستکم." (۷) امام صادق (ع) بر این نکته تأکید دارد که مهم‌ترین مؤلفه در هر پدیده سازمانی نوع نگرش و رفتار مدیران ارشد و رهبران سازمانی است. امام حسین (ع) نیز در آغاز نهضت کربلا در تعیین هدف و رهبری مستقیم نهضت و شتافتن به سوی آن می‌فرماید: "انما خرجت لطلب الاصلاح فی امه جدی محمد اريد ان امر بالمعروف و انهی عن المنکر و اسیر بسیره جدی و ابی." (۸) جز این نیست که حرکت و خروج من برای اصلاح امت جدم رسول خداست (تعیین هدف و فلسفه)، و همانا اراده کرده‌ام که امر به معروف و نهی از منکر را حاکم گردانم و به سیره جدم رسول خدا و پدرم علی (ع) عمل کنم (رهبری مستقیم نهضت).

۲- برنامه ریزی

فرایند برنامه‌ریزی شامل: الف- تعیین هدف و وضع خط مشی ب- تبدیل هدف به برنامه عملیاتی و پیش‌بینی چگونگی اجرای آن می‌شود. به عبارت دیگر اموری که برنامه‌ریزی بر آن استوار است عبارتند از: پیش‌بینی و دورنگری درباره این که برای رسیدن به هدف

گذری بر مدیریت در متون اسلامی

معینی چه کاری، چگونه، در چه مدت زمان و بوسیله چه افرادی باید انجام شود. در بعضی روایات از برنامه ریزی به عنوان تقدیر یاد شده است و تقدیر یعنی "قدر و اندازه امور را معین کردن"، در روایتی از امام باقر (ع) از تقدیر و برنامه ریزی به عنوان یکی از عوامل رسیدن به کمال نام برده شده است. "لکمال کل ا لکمال التفقه فی الدین و الصبر علی النایبه و تقدیر المعیشه". کمال انسان به سه عامل بستگی دارد: آگاهی و درک دین، صبر و پایداری در مقابل حوادث و مصائب، اندازه گیری و برنامه داشتن در زندگی. یکی از عناصر ضروری برنامه ریزی، پیش بینی و دورنگری است. از امام محمد باقر (ع) روایت شده است که "هنگام تصمیم گیری قبل از هرگونه اقدام و عملی، تدبیر کن و عاقبت اندیش باش. پس اگر کاری به آفرین و کمال زا بود انجام بده و الا طردش (ترکش کن).

همچنین امیرمؤمنان علی (ع) در این زمینه می فرمایند: "امارات الدول بانشاء الحیل"؛ (۹) مایه بقای مناصب و دولت ها، برنامه ریزی و چاره اندیشی در امور است.

آینده نگری، تفکر قبل از عمل، مشورت قبل از عمل، شفاف سازی قبل از تصمیم.

یک) "التدبیر قبل العمل یومنک من الندم"؛ (۱۰) آینده نگری قبل از شروع کار تو را از پشیمانی ایمن می سازد.

دو) "تفکر قبل ان تعزم و شاور قبل ان تقدم و تدبر قبل ان تهجم"؛ (۱۱) قبل از آن که تصمیم بگیری فکر کن و قبل از آن که اقدام کنی مشورت کن و قبل از آن که به سوی کار هجوم آوری عاقبت اندیشی کن.

سه) امام علی (ع): "تحزم فاذا استوضحت فاجزم"؛ (۱۲) در کارها ابتدا فکر کن اگر امر بر تو روشن بود اقدام کن.

چهار) امام علی (ع): "قدر ثم اقطع و فکر ثم انطق و تبین ثم اعمل"؛ (۱۳) اندازه گیر سپس قطع کن، فکر کن سپس سخن بگو، واضح کن سپس عمل کن.

تعیین هدف

در مدیریت اسلامی هدف انسان ها و سازمان های انسانی رضایت خداوند و کرامت بخشیدن به تمامی انسان ها است و رابطه فرد،

مدیر، سازمان و محیط سازمان با هم به ارتباط آنها با رضای خداوند و خالق هستی بستگی دارد و این، فراتر از هدف های ذکر شده در نظریات مدیریت معاصر است. در نامه مشهور امام علی (ع) به مالک اشتر، هنگامی که او را والی مصر گردانید خطاب به وی فرمود: "،،، و این که (دین) خداوند سبحان را به دل و دست و زبان یاری کند؛ زیرا خداوند (که برتر است نام او) ضامن گشته که یاری کننده خود را یاری کند و ارجمند داننده اش را ارجمند فرماید... و خداوند برتر است از کسی که این حکومت را به تو سپرده... و مبادا خود را برای جنگ با خدا آماده سازی که تو را توانایی خشم او نبوده، از بخشش و مهربانیش بی نیاز نیستی... پس از خدا بترس درباره زبردستان درمانده بیچاره و بی چیز و گرفتار در سختی و رنجوری... و برای رضای خدا آنچه را که از حق خود درباره ایشان امر فرموده بجا آور."

و نیز می فرماید: "ومن از خدا به وسعت رحمت و بزرگی توانایش (بر بخشیدن هر مطلوبی) درخواست می نمایم که من و تو را موفق بدارد به آنچه در آن رضا و خشنودی اوست."

ملاحظه می گردد که در مدیریت اسلامی باید همه تلاش ها معطوف به رضای خدا، و رشد و کمال ساختار ذهنی و عقلی مردم برای حرکت به سوی شناخت و کسب رضای خداوند (تأکید بر هدف غایی با زمینه وسیع) باشد.

لزوم داشتن هدف و توجه به موفقیت در دراز مدت:

تأکید بر انتخاب هدف و این که هدف باید درست و معقول انتخاب شود در اسلام بسیار حائز اهمیت است که ذیلاً به نمونه هایی اشاره می کنیم.

یک: پیامبر به ابوذر می فرماید: "ای اباذر باید برای تو در هر کاری و هر چیزی نیتی باشد حتی در خوردن و خوابیدن.

دو: پیامبر می فرمایند: انما الاعمال بالنیات؛ ارزش اعمال بستگی به نیت ها و اهداف دارد.

سه: هدف باید درست و معقول انتخاب گردد؛ مثلاً: در احکام اسلامی سفر با هدف معقول و حلال، مجاز شمرده می شود و سفر با

هدف باطل و حرام، ممنوع گردیده است. همچنین در تعقیب هدف معقول حتی خوردن گوشت مردار نیز جایز است با اینکه اگر هدف معقول نباشد جایز نیست.

این نمونه ها به خوبی اهمیت نگرستن به امور جاری و آنی در قالب برنامه های دراز مدت را نشان می دهد. چه می فرمایند: "و باید اندیشه تو در آبادی زمین از اندیشه خراج بیشتر باشد؛ زیرا خراج به دست نمی آید مگر با آبادی و کسی که خراج بدون آبادی بطلد به ویرانی شهرها و تباه نمودن بندگان پرداخته و کار او جز اندکی پایدار نمی ماند.

عاقبت اندیشی:

توجه به همه جوانب تصمیم و اثراتی که تصمیمات و اقدامات فعلی در آینده برجای خواهد گذاشت از نکات مهم در تفکر سیستمی است. لذا درباره سیستم ها گفته می شود که مشکلات امروز ناشی از راه حل های دیروز است و در احادیث به لزوم عاقبت اندیشی توجه داده شده است. امیرمؤمنان علی (ع) به امام حسین (ع) می فرمایند: "من تورط فی الامور بغیر نظر فی العواقب فقد تعرض للنواتب"؛ ۱۴ هرکس بدون نگرش به عواقب در ورطه کارها در آید خود را در معرض مصایب و مشکلات نهاده است. و امام باقر (ع) از رسول اکرم (ص) نقل فرموده اند که "هر وقت به کاری همت می گماری عاقبت آن را ببیندیش. اگر به خیر و رشد می انجامد آن را دنبال کن و اگر به شر و انحطاط منتهی می شود رها نما."

پی نوشت ها:

- ۱- الحیاه حکیمی، ج ۲ ص ۳۶۵
- ۲- نازعات، ۵
- ۳- اسری، ۷۱
- ۴- سید رضا تقوی دامغانی، چهل حدیث.
- ۵- نهج البلاغه فیض الاسلام، خطبه ۱۴۶
- ۶- نهج البلاغه فیض الاسلام.
- ۷- بحار الانوار، ج ۶۷
- ۸- همان، ج ۴۴
- ۹- مدیریت اسلامی نوی ص ۴۰
- ۱۰- بحار الانوار، ج ۶۸ ص ۳۳۸
- ۱۱- غرر الحکم - ج ۱ ص ۳۵۳
- ۱۲- بحار الانوار، ج ۶۸ ص ۳۴۱
- ۱۳- الحیاه ج ۱ ص ۳۴۱
- ۱۴- الحیاه/ ج ۱ ص ۱۴۵

پاسخ مفاده وارد نقدی بر نرم افزار هماهنگ



اشاره:

در شماره گذشته، مطلبی با عنوان: نقدی بر نرم افزار هماهنگ توسط آقای حسین کمالی پاشاکلائی از کارکنان هسته گزینش آموزش و پرورش استان مازندران به نظر خوانندگان گرامی رسید که مشتمل بر نظرات و انتقادات ایشان نسبت به نرم افزار هماهنگ و پروژه اتوماسیون گزینش بود. ضمن تقدیر و تشکر از ایشان و استقبال از نظرات دیگر عزیزان بر آنیم تا راجع به آن نقد توضیحاتی جهت روشن شدن موضوع ارائه نمائیم:

نامه آقای کمالی پاشاکلائی شامل پنج بخش به شرح ذیل است:

- ۱ - ضرورت استفاده از رایانه و مکانیزاسیون امور اداری؛
- ۲ - مشکلات و نارسائی های هسته های گزینش در زمینه شناخت درست سیستم و بکارگیری نرم افزار؛
- ۳ - نقاط قوت نرم افزار هماهنگ؛
- ۴ - مشکلات و نقاط ضعف نرم افزار هماهنگ؛
- ۵ - پیشنهادات.

در مورد بخش های اول و دوم و سوم، با آقای کمالی موافقم. در مورد بخش چهارم (مشکلات و نقاط ضعف نرم افزار) توضیحاتی ارائه می شود:

الف - بر طبق سیاست مرکز رایانه هیأت عالی، ضمن مدنظر داشتن سهولت برای کاربران نرم افزار در هسته های گزینش، هدف از طراحی این نرم افزار ارائه گزارش ها و سرویس های مدیریتی جهت مدیران هسته ها و هیأت ها و ایجاد ابزار کنترل و نظارت مدیریتی بر سیر گردش کار پرونده در هسته، است و اصولاً این نرم افزار، یک نرم افزار مدیریتی می باشد و وجود تاریخ های متعدد، به لحاظ تهیه گزارشات متنوع، مورد نظر مدیران و حساسیت های خاص (روی پرونده های گزینشی) از نظر مهلت زمانی گزینش و زمان صرف شده بر روی پرونده در واحدهای مختلف می باشد و کثرت پنجره ها هم به دلیل هدایت گام به گام کاربران و ریز نمودن مراحل ثبت اطلاعات در نرم افزار است که البته این بخش هم اکنون تحت بررسی می باشد تا حتی الامکان از تعداد این پنجره ها کاسته شود به صورتی که لطمه ای به اصل اطلاعات مورد نظر مدیران وارد نیاید.

ب - مسئله پست های سازمانی لازم در برخی هسته های گزینش، به هیأت های مرکزی گزینش ارتباط می یابد. بدیهی است یکی از ارکان پیشرفت هر پروژه تأمین تجهیزات لازم و نیروی انسانی مناسب می باشد

که این مهم در سایه ایجاد پست های سازمانی مورد نیاز و جذب نیروهای دارای تخصص لازم و دانش کافی، میسر خواهد شد. البته این نکته به رغم ضرورت و اهمیت، ارتباطی با مقوله کارایی نرم افزار ندارد و شایسته است هیأت های مرکزی گزینش اهتمام لازم را در این زمینه مبذول نمایند. **ج -** در برهه ای که نرم افزار هماهنگ فعلی در مرحله تحلیل و طراحی بود، انعکاس مناسبی از انتظارات هسته های گزینش از بخش های مختلف نرم افزار "اتوماسیون" علی الخصوص گزارشات، به مرکز رایانه واصل نگردید؛ لذا گزارشاتی در نرم افزار تعبیه شد که اولاً: قوانین و مقررات و اطلاعات وارد شده را پوشش دهد؛ ثانیاً: امکان نظارت بر عملکرد مجریان را فراهم آورد. البته بعد از ارائه نسخه ۲/۲ و ۲/۳ نرم افزار، نظراتی از هسته های محترم واصل گردید که منجر به ایجاد گزارشات بسیار متنوع تر در قالب نسخه ۲/۴ نرم افزار شد.

در مجموع با توجه به اینکه عمر مفید یک نرم افزار ۳ تا ۵ سال می باشد و با توجه به مهیا شدن بسته های اجرایی مورد نظر مرکز رایانه در هسته های گزینش، اهداف مورد نظر از قبیل آشنا شدن گزینشگران با رایانه و ایجاد دیدگاه رایانه ای در ایشان و نیز فراهم شدن تجهیزات مورد نیاز در اکثر هسته ها، تا حد زیادی محقق شده است، لذا مرکز رایانه هیأت عالی، بازنگری ساختاری در نرم افزار هماهنگ را در دستور کار خود دارد.

در همین راستا جلسات متعددی طی چند ماه اخیر با هیأت ها و هسته های گزینش که قبلاً پیشنهادات قابل توجهی ارائه کرده بودند و در این رابطه صاحب نظر می باشند برگزار گردیده است که این فعالیت ها تحت عنوان فاز شناخت سیستم در این پروژه، مراحل پایانی خود را طی می کند و به زودی تحلیل و طراحی و ویرایش جدید نرم افزار هماهنگ - بر مبنای این شناخت - با اصلاحات ساختاری و با هدف کارا تر کردن و مورد پسند بیشتر قراردادان نرم افزار هماهنگ برای کاربران آغاز خواهد شد.

در پایان ضمن تشکر مجدد از آقای کمالی پاشاکلائی، از کلیه عزیزانی که در رابطه با نرم افزار هماهنگ، نظراتی دارند، استدعا می شود با در نظر گرفتن این مسئله که نرم افزار هماهنگ، توسط حدوداً (۳۰۰) هسته غیر از هسته خودشان به کارگیری خواهد شد و با صرف نظر از سلائق شخصی و نیز با مدنظر قرار دادن قوانین و مقررات، مطالب خود را در اسرع وقت به مرکز رایانه هیأت عالی ارسال فرمایند.

پیشاپیش از حسن همکاری عزیزان کمال تشکر را داریم.
مرکز رایانه هیأت عالی گزینش



کندوکاو

گزینش کارمندان (قسمت چهارم)

اشاره:

در شماره پیش درخصوص سیاست های گزینش کارمندان، معتبر سازی روندهای گزینشی، رویایی و انواع آن و همچنین اعتبار (پایایی) ذکری به میان آمد، در این شماره نیز به انواع آزمون ها و الزامات مربوط به آزمون ها می پردازیم.

مصاحبه مقدماتی

از مصاحبه مقدماتی برای بررسی مهارت های زبانی، صلاحیت ها، تمایل به تغییر کار، عضویت در اتحادیه و امثالهم استفاده می شود. مصاحبه مقدماتی معمولاً کوتاه است و در برخی از نیازهای مشخص شغل مورد نظر، متمرکز می شود. با این حال، این مصاحبه باید به صورتی محترمانه، غیر تبعیضی و کارآمد (به مانند دیگر مراحل گزینش) انجام شود.

فرم تقاضا

فرم تقاضا، منبع اصلی اطلاعات استخدامی برای استفاده در مراحل بعدی فرآیند گزینش است. این فرم همچنین برای کنار گذاشتن متقاضیان نالایق، ابزاری ارزشمند است. به عنوان مثال، اگر شغلی نیاز به کفایت تجاری شخص داشته باشد و فرد متقاضی فاقد آن باشد، نیازی به رسیدگی بیشتر به تقاضا نیست. بسیاری از پژوهشگران، داده های مربوط به شرح حال را بهترین عامل (معیار) پیش بینی کننده موجود می دانند. با این حال، این داده ها به شیوه ای ذهنی و اتفاقی مورد استفاده قرار می گیرند.

فرم ارزش گذاری شده تقاضا

(فرم ارزشیابی یا فرم رتبه بندی یا فرم ارزیابی)

این فرم برای غلبه بر ذهنیت مصاحبه کننده تهیه شده است. ذهنیت مصاحبه کننده در نتیجه تأکید او بر برخی عوامل ایجاد می شود. اما سازمان های معدودی از فرم ارزش گذاری شده تقاضا، استفاده می کنند.

طراحی فرم ارزش گذاری شده تقاضا، شامل تعیین رابطه بین قسمت های فرم تقاضا و معیارهای عملکرد شغلی واجد بهره وری می شود. به این ترتیب که معیارهایی از قبیل توانائی انجام کار، غیبت از کار، حق تصدی شغلی و دزدی، سطح آموزش، تعداد شغل های قبلی، تجربه کاری، خدمت نظام و وظیفه یا دیگر قسمت های مشخص شده فرم تقاضا

در نظر گرفته شده، به آنها ارزش خاصی داده می شود تا نمره ای ارزش گذاری شده بدست آید. متقاضیانی که بالاترین نمره ارزش گذاری شده را بدست آورند، بهترین کاندیداها و داوطلبان خواهند بود.

فرم تقاضا و شرایط فرصت استخدامی برابر

هیأت های متولی فرصت استخدامی برابر، ادعا می کنند که بسیاری از فرم های تقاضا و سوالات مصاحبه ها، علیه زنان و اقلیت ها تبعیض قائل می شوند. در نتیجه، باید از برخی سوالات سنتی اجتناب شود. نمونه هایی از این قبیل موضوعاتی که "نباید" مورد پرسش قرار گیرند، به شرح ذیل هستند.

❁ **وضعیت ازدواج:** تحقیقات و سوالات در مورد شرایط خانوادگی، روابط خانوادگی، موقعیت همسر، تنظیم خانواده یا شرایط دیگر مرتبط با این موضوع، قابل پذیرش نیستند.

❁ **وضعیت سکونت:** اگر سکونت در استرالیا یکی از شرایط کار باشد، ممکن است در مورد محل سکونت فرد از متقاضی سؤال شود.

❁ **ملیت یا قومیت اصلی:** هیچ تحقیقی در مورد ملیت یا قومیت اصلی فرد انجام نمی گیرد. این مسئله شامل محل تولد، زبان اول، ملیت یا سکونت در خارج می شود.

❁ **سازمان ها:** از متقاضیان درخواست نمی شود تا فهرست باشگاه ها یا سازمان هایی را که در آنها عضویت دارند، ارائه کنند.

❁ **عکس:** پیش از مصاحبه از متقاضیان، عکس خواسته نمی شود مگر اینکه عکس به کار آنها مربوط باشد (به عنوان مثال، بازیگری یا مدل بودن). پس از انتصاب ممکن است برای مقاصد تعیین هویت و شناسایی فرد، از وی عکسی نیز خواسته شود.

❁ **نژاد یا رنگ:** نباید اطلاعاتی در مورد نژاد، رنگ، رنگ صورت، رنگ چشمان، مو یا پوست از فرد خواسته شود.

❁ **خویشاوندان:** (از قبیل نام همسر، شغل و ...) نباید اطلاعاتی در مورد خویشاوندان متقاضی از جمله: نام، آدرس یا نسبت آنها با متقاضی از او خواسته شود. نام و آدرس شخص یا اشخاصی که برای مواقع اضطراری مورد نیاز است، پس از اتخاذ تصمیم گزینش از متقاضی درخواست می شود.

علاوه بر این، اطلاعات مرتبط با شغل از جمله سابقه جزایی متقاضی یا اطلاعات مربوط به جریمه های ترافیکی و تصادفات، نباید در فرم تقاضا مورد سؤال قرار بگیرد؛ اما هنگام مصاحبه باید این اطلاعات را کسب کرد.

❁ **سن:** تنها هنگامی از متقاضیان در این مورد سؤال می شود که سن حداقل یا سن حداکثری را قانون برای اشتغال به شغل مربوطه تعیین کرده باشد و شخص متقاضی به ظاهر، خارج از آن محدوده سنی به نظر برسد. صحت و سقم سن شخص در طی مصاحبه تعیین می شود. ظاهر آشناسنامه یا کارت شناسایی، معتبرتر از مصاحبه است!

❁ **جنسیت:** نباید در مورد جنسیت فرد اطلاعاتی درخواست شود مگر اینکه جنسیت، عنصر تفکیک ناپذیری از شغل باشد.

❁ **نام:** اگر شخص قبلاً تحت نام متفاوتی مشغول به کار بوده است، کسب اطلاعاتی در این زمینه، موجه است.

❁ **زبان ها:** سوالاتی در مورد زبان هایی که متقاضی با آنها صحبت می کند، می خواند یا می نویسد تنها در صورتی پرسیده می شود که به کار مربوط باشد.

❁ **مذهب:** در مورد وابستگی ها و اقدامات مذهبی سوالی پرسیده نخواهد شد مگر اینکه امور مذکور به شغل فرد مربوط باشد؛ با شیوه جاری منافات دارد.

❁ **خدمت نظام و وظیفه:** سوالات در مورد خدمت شخص در ارتش تنها در صورتی پرسیده خواهد شد که با شغل فرد ارتباط داشته باشد.

✿ **ناتوانی جسمی:** در فرم تقاضای کار، تنها در صورتی در مورد ناتوانی جسمی سؤال طرح می شود که این مسئله به شغل مورد تقاضا مربوط باشد. در نتیجه در تهیه فرم تقاضا باید دقت و توجهی ویژه به کار برده شود تا از اتهام تبعیض آمیز بودن مبرا باشد.

آزمون‌ها

اگر متقاضی هیچگونه نقصی که مرتبط با شغل مربوطه بوده و منجر به رد صلاحیت وی شود، در خود نداشته باشد، آنگاه از وی آزمون‌های مصاحبه‌هایی بعمل می آید.

انتخاب بین آزمون و مصاحبه به سیاست سازمان، نوع شغل و کار مورد تقاضا، هزینه آزمون و شایستگی‌های متقاضی وابسته است. تحقیقات نشان می دهد که هوش و وجدان کار در بسیاری از مشاغل و موقعیت‌ها بشدت با عملکرد شغلی مرتبط است.

همچنین مشخص شده است آزمون‌هایی که متقاضیان آنها را با کار مرتبط می دانند، با جذابیت سازمان برای فرد رابطه و همبستگی مستقیمی دارد. در نهایت شواهدی وجود دارد که از افزایش آزمون‌های روانشناسی (به ویژه برای انتخاب پست‌های مدیریتی و کارهای تخصصی) خبر می دهد.

آزمون‌های تعیین علاقه

هدف از آزمون‌های تعیین علاقه، مقایسه الگوهای علاقه متقاضی با الگوهای علاقه افراد موفق در آن شغل است. مفروض زیربنایی آن است که متقاضیانی که شغل خود را دوست دارند در آن موفق تر هستند. متأسفانه در مواقع استخدام، متقاضیان ترغیب می شوند تا پاسخ‌هایی جعلی ارائه کنند و این مسئله حکایت از آن دارد که آزمون تعیین علاقه به عنوان یک ابزار گزینشی دارای ارزش محدودی است. با این حال این آزمون‌ها برای کمک به افراد متقاضی در انتخاب یک شغل یا بررسی تغییر شغل سودمند است. تست‌های معروف در حال استفاده عبارتند: از پرسش‌نامه ترجیحات حرفه‌ای هلند، پرسش‌نامه علائق جدی و پرسش‌نامه راثول - میلر (Miller-Rothwell)

آزمون‌های استعداد

آزمون‌های استعداد مربوط به توانایی‌های ویژه‌ای هستند که برای مشاغل مشخصی مورد نیاز است. نمونه‌هایی از این آزمون‌ها عبارتند از: آزمون‌های توانایی‌های جسمی، دفتری، زبانی، موسیقایی و هنری، مهارت (چیره دستی) عملی، زمان واکنش و هماهنگی چشم و دست.

از اینگونه آزمون‌ها برای پیش‌بینی استعداد شخص در کار یا آموزشی خاص استفاده می شود. استفاده از آزمون استعداد، در شرایطی دارای ارزش است که متقاضی در مورد شرایط کاری تجربه کمی داشته یا اصلاً تجربه نداشته باشد - به عنوان مثال، در گزینش کارآموزان، تحقیقات نشان می دهد که آزمون‌های استعداد برای همه مشاغل، معتبر است. طبق نظر شنایدر و اشمیت، تعیین خانواده‌ای از مشاغل که شغلی خاص به آن خانواده متعلق باشد، نیازمند انجام آزمون‌های مناسب استعداد است تا معیارهای پیش‌بینی کننده عملکرد شغلی را آزمون کنند.

برخی از معمول‌ترین آزمون‌های استعداد عبارتند از: آزمون مهارت استر امبرگ (هماهنگی فیزیکی)، هیأت فرم و کاغذ میندسوتا (تجسم‌های ویژه) و شورای استرالیایی تحقیقات آموزشی (Acer) که آزمون تعقل مکانیکی (فهم ایده‌های مکانیکی) را برگزار می کند.

آزمون‌های هوش

آزمون‌های هوش برای اندازه‌گیری هوش یا ضریب هوشی داوطلب (IQ) طراحی شده‌اند. آزمون‌های مذکور، توانایی استدلال شخص را با اعداد، کلمات

و مقوله‌های مجرد اندازه‌گیری می کنند. اینگونه آزمون‌ها، شاخص‌های خوبی برای سنجش توانایی داوطلب در یادگیری سریع مشاغلی به شمار می روند که تفکر مفهومی و حل مسئله در آن‌ها دخیل است. بی هیچ شگفتی، می توان با آزمون‌های توانایی عمومی هوش به پیش‌بینی دقیق موفقیت در مدیریت پرداخت. با این وجود، باید توجه کرد که آزمون‌ها دارای جهت‌گیری فرهنگی نباشد. برخی از روانشناسان، این مسئله را به عنوان مشکل ارزیابی نمی کنند و معتقدند که تعصب فرهنگی اغلب نتیجه استفاده نادرست از آزمون است.

جالب اینجاست که مطالعات مربوط به توانایی‌های رهبری نشان می دهند که سطح هوشی "بیش از حد بالا" عاملی منفی به شمار می رود. نمرات هوش با افزایش سطح مدیریت، بالا می رود اما مدیران اجرایی که نمرات بسیار بالا و غیر معمولی را کسب می کنند نسبت به کسانی که نمرات متوسطی کسب می کنند، موفقیت کمتری در مدیریت دارند. برخی نمونه‌های آزمون هوش شامل موارد ذیل می گردد:

آزمون‌های Wechsler و Raven (۴۰ AQB - MQAL - ACERML) مقیاس هوش و شلر (Wechsler) آزمون ماتریس‌های تصاعدی راون (Raven) که هوش غیر کلامی (non-Verbal) را اندازه می گیرد، به عنوان آزمون غیر تبعیضی و عاری از جهت‌گیری‌های فرهنگی به شمار می رود.

آزمون‌های شخصیت

آزمون‌های شخصیت یا اخلاق به منظور اندازه‌گیری جنبه‌های اصلی شخصیت متقاضی از جمله: سطح درون‌گرایی/برون‌گرایی، ثبات احساسی و انگیزش، طراحی شده‌اند. ارزیابی و استفاده از آزمون‌های شخصیت در فرایند گزینش بسیار مشکل است. این سختی از آنجاست می شود که مفهوم شخصیت، مفهومی نامشخص است و رابطه بین عملکرد شغلی و شخصیت اغلب مبهم است یا اصلاً رابطه‌ای وجود ندارد. علاوه بر این، متقاضی می تواند به آسانی پاسخ‌هایی جعلی ارائه کند؛ در نتیجه برخی از آزمون‌های شخصیت در گزینش کارمندان دارای ارزشی نامشخص هستند و اگر مقامات EEO (فرصت استخدامی برابر) استفاده از آزمون‌های مذکور را به چالش بکشند، توجیه استفاده از آزمون‌های مذکور بسیار مشکل است. در نهایت، برخی از تست‌ها حاوی سؤالاتی هستند که متقاضی، آنها را تجاوز به حریم خصوصی خود ارزیابی می کند. به عنوان مثال، در ایالات متحده، سؤالات مربوط به عقاید مذهبی و جهت‌گیری جنسی، مداخله‌گرانه و تبعیض آمیز تلقی می شوند و مجازات‌های مالی سنگینی برای آنها در نظر گرفته شده است.

در مقابل، "هوگان" و "رابرتس"، پس از یک بررسی جامع به نتیجه‌های ذیل دست یافتند: "الف) معیارهای مناسب شخصیت نرمال (طبیعی)، در همه مشاغل به عنوان معیارهای معتبر پیش‌بینی کننده عملکرد به حساب می آیند (ب) این معیارها (آزمون‌ها) بر متقاضیانی که از گروه‌های اقلیت هستند، تأثیر منفی ندارند (ج) استفاده از آزمون‌های مناسب شخصیت برای بررسی‌های پیش از استخدام، موجب افزایش عدالت اجتماعی و تولید سازمانی می شود. به طور مشابه، "فیشر" و "بویل" معتقدند که پیشرفت‌های مفهومی و روش‌شناختی، اعتبار آزمون شخصیت را در گزینش افراد، افزایش داده است. با این حال به دلیل وجود آزمون‌های ضعیف، آنها به مدیران توصیه می کنند که با احتیاط با این آزمون‌ها برخورد کنند.

تشتت افکار در مورد استفاده از آزمون‌های شخصیت در گزینش افراد، بحث‌انگیزی این آزمون‌ها را تضمین نموده و در بین مدیران بخش تأمین منابع انسانی، نوعی قطب‌بندی به وجود آورده است.

ادامه دارد

حوزه های مختلف اجتماعی را قبضه کرده اند، زنان نیز بدون هیچ تفاوتی می توانند و باید به آن حوزه ها راه یابند.

نگرش انتقادی

بحث فمینیست ها در مورد عدم تفاوت، مبنای صحیحی ندارد. به لحاظ تئوریک می توان تفاوت هایی میان زن و مرد فرض نمود بی آنکه منجر به محرومیت و فرودستی زنان شود؛ مثلاً می توان مقام قضاوت را مخصوص مردان دانست، اما آن را محرومیت زنان نخواند. در واقع، محرومیت و فرودستی، دو نگرش ارزش گزارانه ای هستند که بستگی به زاویه دید متفکر دارد. طبیعی است آن کسی که با پیش فرض گرفتن تساوی زن و مرد به معنی یکی بودن نقش های اجتماعی، و فردی و خانوادگی آن دو، ارزش زن را در رسیدن به تساوی با مرد می انگارد، در نتیجه تخصیص مقام قضاوت به مردان را فرودستی و تحقیر زنان تلقی می کند.

علاوه بر این، در خود فمینیسم، نیز می توان رگه هایی از اعتراف به تفاوت را یافت. مثلاً "فمینیسم رادیکال"، تفاوت را کاملاً مثبت می داند. "آدرین ریچ" می گوید: نوعی تحول معرفت شناختی می تواند از فیزیولوژی متفاوت زنان ریشه بگیرد. از قابلیت منحصر به فرد زنان برای پرورش و تغذیه، انقلابی نو در آگاهی برپا می شود. (۵)

فمینیسم میان دو امر خلط کرده و باید موضع نظری خود را مستقلاً تعیین کند: ۱- جنسیت، هیچ نقشی در اصل انسانیت ندارد و زن و مرد، دو صنف از یک نوع اند نه دو نوع از یک جنس (حیوان). اما در عین حال، جنسیت در حقوق و وضع قوانین تاثیر گذار است و موجب تفاوت حقوقی می شود.

۲- جنسیت نه در انسانیت و نه در مسائل حقوقی تاثیر گذار نیست.

تفاوت میان زن و مرد در صورتی تبعیض آمیز به شمار نمی رود که اولاً صرفاً حقوقی بوده، تفاوتی ارزشی به شمار نرود و به عبارت دیگر، انسانی را به صرف مرد بودن بر انسان دیگری به صرف زن بودن برتری ندهند، ثانیاً صرفاً طریقت (به غایتی واحد) داشته، فاقد موضوعیت باشد، ثالثاً: منطبق بر مصالح و مفاسد واقعی (که معیارهای احکام حقوقی هستند) باشد در اسلام، شعار "ان اکرمکم عندالله اتقیکم"، "یا ایها الناس اتقوا ربکم الذی خلقکم من نفس واحده و خلق منها زوجها و بث منها رجالا کثیرا و نساء"، نشان از آن دارد که نگرشی تحقیر آمیز به زن وجود ندارد.

۳- تساوی حقوقی

فمینیست ها برای دستیابی به عدالت اجتماعی، تساوی سازی کامل حقوقی زنان با مردان را مهم ترین گام می دانستند، اما بعدها این دیدگاه توسط خودشان مورد تشکیک قرار گرفت. آنها متوجه شدند با وجود طرح تساوی هنوز بسیاری از زنان از حقوق کامل خویش برخوردار نیستند؛ زیرا حقوق مساوی، متناسب با جایگاه اجتماعی زنان نمی باشد. از این رو زنان نیازمند حقوقی ویژه هستند تا موقعیت اجتماعی خاص و متفاوت آنها را نسبت به موقعیت مردان به خصوص در حوزه حقوق مربوط به تولد و تناسل و نهاد خانواده به رسمیت بشناسد. (۶)

با شکست طرح تساوی (parity model)، طرح تغییر (transformative model) توسط نظریه پردازانی همچون "مک کینون" (۱۹۸۹)، "گری کار" و "مورگان" مطرح شد. آنان معتقد بودند کل قانون لیبرال برای حفظ تسلط مردان بر زنان تنظیم یافته است و لذا باید قانون، تغییر ساختاری یا تغییر موضوعی پیدا کند.

اما طرح تغییر خود دچار انتقاد شد. مخرب ترین نقد، آن است که در این الگو ارزش و اعتبار حقوق فمینیستی زیر سؤال می باشد. زیرا به رغم اینکه بیشتر فمینیست ها در پی تغییر مفاهیم و مقولات قانونی هستند، اما حقوق فمینیستی همواره در پی نوعی حقوق بوده است. بدین لحاظ، حقوق فمینیستی این تصور را که قانون، جایگاه صحیح حل منازعات اجتماعی است حفظ می نماید، در حالی که فمینیست ها ثابت کرده اند این استراتژی برای دستیابی به اهداف فمینیستی قابل اعتماد نیست. (۷)

۴- حق و عدالت

در فمینیسم، مفاهیم حق و عدالت از قبیل اعتباراتی هستند که هیچ گونه واقعیت خارجی و پایگاه عقلانی ندارند بلکه قوام آنها به قرارداد است و در مواردی که قراردادهای ارتكازی و همگانی وجود ندارد، نیاز به قوانین موضوعه احساس می شود تا به وسیله آنها حق و تکلیف مشخص گردد. عدالت، مفهومی بشری است و فهم آن نسبت به فهم های بشری متعدد می گردد. تا کنون واژه عدالت از جانب مردان فهمیده



فمینیسم (بخش پایانی)

اصول فکری و نگرش انتقادی

اشاره:

در بخش های گذشته پس از تعریف اجمالی فمینیسم، موج های سه گانه تحول در مفهوم فمینیسم و طرفداران هر نظریه را شناختیم، اینک به اصول فکری مشترک بین این مفاهیم و انتقاداتی که به هر یک وارد است نظری می اندازیم:

۱- تمایز جنس و جنسیت

فمینیست ها میان جنس و جنسیت تمایز قائل شده اند. اصطلاح جنس بر تفاوت های بیولوژیک میان زن و مرد دلالت دارد در حالی که جنسیت بر ویژگی های شخصی و روانی ناظر است که جامعه آن را تعیین می کند و با مرد یا زن بودن و به اصطلاح مردانگی و زنانگی همراه است. بعضی از فمینیست ها معتقدند تفاوت جنس نباید موجب تفاوت در جنسیت شود. فمینیست های لیبرال معتقدند که سرشت زنانه و مردانه کاملاً یکسان است و تنها انسان وجود دارد بدون جنسیت. انسان ها اساساً عواملی عقلانی هستند و تاثیر جسم در نیروی تعقل انسان اصولاً اگر هم قابل پذیرش باشد بخشی از جوهره انسانی نیست. (۱) آیشلر (Eichler) معتقد است: مطالعاتی که عوامل علت و معلولی را بر پایه تفاوت های جنسی قرار می دهند بسیار ساده انگارانه می باشند. زنان و مردان به لحاظ روانی متفاوت هستند، چون به دلیل شرطی سازی و تجربه اجتماعی متفاوت، توقعات متفاوتی نیز دارند. (۲)

نگرش انتقادی

باید توجه داشت که این دیدگاه در موج سوم کمرنگ می شود. با اتخاذ استراتژی مونث محورانه، برخی از خصوصیات سنتی منتسب به زنان، ارزش مثبت پیدا می کنند و به طور کلی، بعضی از تفاوت های جنسیتی به عنوان امری عادلانه در نظر گرفته می شوند. به عنوان نمونه، "گریب" در کتاب جنسیت و سر نوشت (۱۹۸۴) به تشریح روایتی از فمینیسم طرفدار خانواده می پردازد که بر تفاوت های جنسی ذاتی بین زنان و مردان تأکید دارد. وی به تلاش های فمینیست های رادیکال برای سیاسی کردن زندگی خصوصی حمله می کند، به دفاع از زندگی خصوصی خانواده فرزند محور می پردازد و مادر بودن را فعالیت پیچیده، غنی، پر زحمت و شادی آفرین می داند که زیستی طبیعی، اجتماعی، نمادین و عاطفی است. (۳)

۲- تفاوت

این بحث، اعم از بحث قبلی یعنی جنس و جنسیت است. تفاوت در فمینیسم، دو معنی دارد؛ معنی اولیه آن این است که زنان نسبت به مردان صدای متفاوت، روان شناسی متفاوت و تجربه متفاوتی از عشق، کار و خانواده دارند. دوم آنکه تفاوت به معنای مقوله ای منفی است که شامل محرومیت و فرودستی زنان می شود. "کیت میل" و "شولامیت فایرستون" بر این نظرند که تفاوت های زنان با مردان مکانیزم اصلی سرکوب زنان است. (۴) در واقع، تصور فمینیست ها عمدتاً بر آن است که هیچ تفاوتی را - به معنای دوم - میان زن و مرد نباید در نظر گرفت. اگر تا به امروز، مردان،

در مورد فلسفه و حکمت غیبت آخرین حجت خدا سخنان بسیاری گفته شده و احتمالات متعددی مطرح گشته است. اما شاید این احتمال که فلسفه غیبت آزمودن مؤمنان و تمیز و تشخیص مدعیان دروغین پیروی از ولایت و انتظار فرج از ولایت مداران واقعی و منتظران راستین است، از دیگر احتمالات پذیرفتنی تر و نزدیک تر به واقع باشد.

کلاس درسی را در نظر بگیرید که آموزگار آن برای آزمودن دانش آموزانش دقایقی کلاس را ترک گفته اما دوردور نظاره گر اعمال آنان است. آنچه او مشاهده می کند چه خواهد بود؟ گروهی از دانش آموزان در غیبت آموزگار سوء استفاده کرده و به آزار و اذیت دیگر همکلاسی ها پرداخته اند؛ گروهی دیگر با شیطنت های کودکانه خود همه کلاس را به هم ریخته اند؛ عده ای دیگر با حسرت تمام چشم به فضای بیرون از کلاس دوخته و تماشاگر دانش آموزانی هستند که در حیات مدرسه مشغول جست و خیزند؛ برخی از دانش آموزان هم فرصت را غنیمت شمرده، به مطالعه یا انجام تکالیف عقب افتاده خود مشغولند.

قطعاً به هنگام حضور دوباره آموزگار به کلاس و اطلاع دانش آموزان از اینکه وی دوردور همه آنها را زیر نظر داشته است، آنهایی که وقت خود را با شیطنت و بازیگوشی هدر داده اند، بسیار شرمند خواهند شد.

جهان عصر غیبت نیز همانند همین کلاس درس است. کلاسی که به ظاهر استاد در آن حضور ندارد، اما حرکات و سکنات هیچیک از دانش آموزانش از نگاه تیزبین وی دور نیست و همه آنها باید به هنگام ظهور، پاسخگوی شیطنت ها یا بازیگوشی های خود باشند.

شاید بیان کلامی از امام عصر (عج) برای درک بهتر آنچه گفته شد مؤثر باشد؛ آن حضرت در یکی از توقیعات خود می فرماید:

”پس هر یک از شما باید آنچه را که موجب دوستی ما می شود پیشه خود سازد و از هر آنچه که موجب خشم و ناخشنودی ما می گردد، دوری گزیند؛ زیرا فرمان ما به یکباره و ناگهانی فرا می رسد و در آن زمان توبه و بازگشت برای کسی سودی ندارد و پشیمانی از گناه کسی را از کیفر ما نجات نمی بخشد.“

آری، همه ما در آزمونی بزرگ واقع شده ایم، آزمونی که اگر از آن سربلند بیرون آییم برترین

گوناگون

- ۱- افراد را در بلند مدت ارزیابی کنید.
- ۲- پاداش های بلند مدت بدهید.
- ۳- به آنان که تصمیمات مناسبی را برای بلند مدت اتخاذ می کنند، پاداش دهید.
- ۴- قسمتی از حقوق کارکنان را به موفقیت واحد کاری وابسته کنید.

دوم - به ریسک پذیری به جای اجتناب از ریسک پاداش دهید.

بباید واقعیت را قبول کنیم. شکست دردناک است. هر کار تازه ای ممکن است با شکست روبرو شود لیکن اجتناب از ریسک، موجب ریسک بدتری برای فرد و سازمان می شود؛ زیرا سبب بی حوصلگی، یأس و ناامیدی، رکود و کسادی و شکست نهایی است. وقتی به مدیرانی که عملکرد سطح پایین، متوسط و بالا دارند آزمون های شخصیت داده می شود، این نتیجه شگفت آور نیست که واجدان عملکرد سطح بالا، بیشترین گرایش را برای قبول ریسک نشان می دهند. در اینجا چند نکته به عنوان دستورالعمل به منظور ایجاد محیطی سالم برای قبول ریسک ذکر می گردد:

- ۱- به انسان ها یاد دهید که اشتباهات هوشمندانه قسمتی از هزینه پیشرفت است.
- ۲- به خودتان و یا دیگران اجازه ندهید که در مورد ریسک های کوچک وقت تلف کنند.
- ۳- هم از موفقیت ها و هم از شکست ها استقبال کنید.

- ۴- هنگامی که کارها رو به راه نیست، به جای دیگران ریسک نکنید و آنها را از تنگنا نجات ندهید.
- ۵- ریسک هوشمندانه (و نه دل به دریا زدن احمقانه) را تشویق کنید.

سوم: به خلاقیت کاربردی به جای اطاعت کورکورانه پاداش دهید.

به منظور ایجاد محیطی مساعد برای نوآوری به نکات ذیل توجه شود.

- ۱- شکست را تحمل کنید چون نوآوری بُرد دارد و هم باخت.
- ۲- به نوآوری های موفقیت آمیز حق امتیاز بدهید.
- ۳- رقابت سالم را تشویق کنید.
- ۴- از تعصب کاری حمایت کنید.
- ۵- از هر فردی بخواهید که اقلأ یک هدف ابتکاری تعیین کند و تاریخ دستیابی به آن را اعلام نماید.
- ۶- مبنای تفکر خلاق را به هر فردی بیاموزید. (۲)

منبع:

- ۱- مجله موعود، مهر ۸۳
- ۲- ارسالی: علی فردی مسئول دبیر خانه هیأت مرکزی گزینش وزارت جهاد کشاورزی

نکات مدیریتی

یکی از بزرگترین موانع توفیق سازمان های امروزی عبارتست از ناسازگاری بین رفتاری که به آن نیاز داریم و رفتاری که به آن پاداش می دهیم. از سوی دیگر برقرار کردن رابطه مناسب بین عملکرد و پاداش بزرگترین عامل بهبود سازمان ها است، کوتاهی در اعطای پاداش به رفتار درست، ممکن است به نتیجه غلط منتهی شود.

انسان ها وقتی بین کار و آنچه به عنوان پاداش دریافت می دارند، رابطه ای نبینند، آن طور که باید، سعی و تلاش نمی نمایند. اگر مشاهده می شود کارخانه های ژاپنی بازدهی بالایی دارند، به این علت است که به بهره وری بیشتر پاداش می دهند و سیستم پاداش یک عامل اساسی است که می تواند کنترل شود و بیشتر مردم به آن پاسخ مثبت می دهند.

حال این سؤال پیش می آید که به چه چیزی پاداش بدهیم و به چه چیزی پاداش ندهیم. در اینجا به رفتارهای مهمی که هر مدیری باید به آن پاداش دهد اشاره می شود:

(البته بیشتر سازمان ها این امور را مراعات نمی کنند و بعضاً به اشتباه، رفتارهای نامطلوب را پاداش می دهند)

اول - به راه حل های اساسی به جای راه حل های مقطعی پاداش دهید.

اغلب ما برای راه حل کوتاه مدت و سرهم بندی شده که نهایتاً هم، مسائل و مشکلات بیشتری را به وجود می آورد به یکدیگر پاداش می دهیم؛ در حالی که راه حل اساسی مستلزم صرف وقت، بینش، صبر، فداکاری و انضباط است و در بلند مدت سود زیادی دارد. برای تشویق افراد و هدایت ایشان به راه حل های اساسی و جلوگیری از راه حل های مقطعی می توان اقدامات ذیل را انجام داد:



بقیه از صفحه ۲۱

می شد؛ اما حالا زنان تشخیص داده اند که این عدالت مردانه موجب خشونت علیه آنها شده است. پس لازم است درک عدالت از منظر زنان صورت گیرد. (۸)

نگرش انتقادی

باید از فمینیست ها پرسید به چه دلیلی نباید حق و عدالت را مفاهیمی خارجی و نفس الامری قلمداد نمود. نگرش دین مبین اسلام، به این دو مفهوم کاملاً نفس الامری است بگونه ای که باید کشف شوند. روشن است که طریق وحی در کشف اینکه چه چیزی حق و عادلانه است، و چه چیزی ناحق و ظالمانه است، قابل اعتمادترین راه است.

نقد عمومی بر اساس تجربه عملی

فمینیسم، به دنبال حفظ و احیای حقوق زنان بوده است. اما نکته مهم آن است که باید دید: آیا پیشنهاد های فمینیستی و تجربه عملی غرب با تأکیدی که بر فمینیسم داشته است، توانسته درستی مدعی خود را در عمل به اثبات برساند.

نمونه های ملال انگیزی از آمار فحشا، بیماری های مقاربتی، تحقیر جنسی زنان، فروپاشی نهاد خانواده و وضعیت ناگوار کودکان در غرب وجود دارد که در نوشتار حاضر نمی توان به همه آنها اشاره نمود. لذا تنها به یک نمونه اشاره می کنیم تا بخشی از عمق فاجعه معلوم گردد.

عقلانیت مدرن و اومانیستی که طلایه دار فمینیسم بوده است، برخی دولت های غربی را به اتخاذ تدبیری برای مبارزه با گسترش فحشا کشانیده است. آنها گمان داشتند با قانونی اعلام کردن فحشا، اولاً می توانند آن را تحت کنترل در آورند و ثانیاً حق زنان را در برخورداری از انواع آزادی ها و آزادی تعیین شغل (که فحشا نیز یک شغل می توانست باشد) به رسمیت بشناسند.

آنها فکر می کردند منع و غیر قانونی اعلام کردن و پرهیز دادن بیشتر، باعث حریص تر شدن انسان ها شده و صور زیرزمینی فحشا که غیر قابل کنترل بهداشتی است توسعه می یابد. علاوه بر این می اندیشیدند با قانونی اعلام کردن آن، فاحشه ها از سطح خیابان ها جمع می شوند؛ در حالی که بسیاری از زنان روسپی حاضر به ثبت نام و دریافت کارت بهداشت نیستند، زیرا طبق قانون، دریافت کارت بهداشت در کشورهای خاصی که روسپیگری را قانونی اعلام کرده اند الزامی است. بنابراین قانونی اعلام کردن روسپیگری باعث افزایش فحشای خیابانی می شود و بسیاری از زنان برای راهی از کنترل، نظارت و بهره کشی جنسی از سوی تجار جدید، فحشای خیابانی را انتخاب می کنند. از زمان قانونی شدن روسپیگری در استرالیا، بخش غیر قانونی این صنعت همراه با رشد بوده است. در ایالت ویکتوریا تعداد فاحشه خانه ها به میزان سه برابر افزایش یافته است. (۹)

علاوه بر این، استدلال دیگر طرفداران قانونی شدن روسپیگری در هلند این بود که این اقدام باعث خاتمه یافتن فعالیت کودکان روسپی می شود با این حال طی دهه ۱۹۹۰ تعداد کودکان روسپی در هلند به نحو چشمگیری افزایش یافته است. در آمستردام، تعداد کودکان روسپی از ۴۰۰۰ نفر در ۱۹۹۶ به ۱۵۰۰۰ نفر در ۲۰۰۱ افزایش یافته است. در استرالیا نسبت به ایالاتی که روسپیگری در آنها غیر قانونی است تعداد کودکان روسپی در ایالت ویکتوریا به طرز شگفت آوری افزایش یافته است و از همه ایالت ها بیشتر شده است. (۱۰)

علاوه بر این خشونت علیه زنان روسپی نیز با قانونی اعلام کردن آن نه تنها کم نشده بلکه افزایش یافته است. همچنین تقاضا و انگیزه جنسی مردان برای خرید زنان افزایش یافته است. به قول جنیس جی. ریموند: "قانونی دانستن



بقیه از صفحه ۱۵

تلاش لازم در خصوص ایجاد سه بخش اشاره شده به صورت مستمر، سیستماتیک و هدفمند، دنبال شود. بدیهی است تعلل در هر یک از بخش های فوق، امکان استفاده از مزایا و دستاوردهای فن آوری اطلاعات و ارتباطات را عملاً با مشکل مواجه می نماید. در برخی از کشورها با توجه به جایگاه گسترده تجهیزات سخت افزاری و ارتباطی در ایجاد زیر ساخت اطلاعات، تمامی تلاش انجام شده در جهت توسعه فن آوری اطلاعات و ارتباطات، محدود به این بخش بوده و به سایر بخش ها (فن آوری اطلاعات و کاربردهای اطلاعات) کمتر توجه می گردد. فراموش نکنیم که زیر ساخت اطلاعات، صرفاً بستر ارتباطی و گزینه های متعددی را به منظور استفاده از دستاوردها و مزایای فن آوری اطلاعات و ارتباطات در اختیار شهروندان یک جامعه قرار می دهد و می بایست تلاش مضاعفی در جهت توسعه سایر بخش ها یا ایجاد زیر ساخت های جانبی دیگر نیز صورت پذیرد. مثلاً بدون وجود یک زیر ساخت قانونی، امکان استفاده از مزایای فن آوری اطلاعات و ارتباطات در مواردی همچون "تجارت الکترونیکی"، وجود نخواهد داشت.

استراتژی های فن آوری اطلاعات و

ارتباطات برای توسعه

به موازات استفاده از فن آوری اطلاعات و ارتباطات در تمامی ابعاد حیات بشری، جهان به سرعت در حال تبدیل به یک جامعه اطلاعاتی است. امروزه امکان دسترسی به "اینترنت" و استفاده از منابع اطلاعاتی در تمامی جوامع بشری روندی تصاعدی را طی می نماید و جوامع مختلف هر یک با توجه به زیر ساخت های متعدد ایجاد شده از مزایای فن آوری اطلاعات و ارتباطات، استفاده می نمایند. ایجاد زیر ساخت های ارتباطی، قانونی و تربیت نیروی کار آشنا با فن آوری اطلاعات و ارتباطات، نمونه هایی از تلاش های انجام شده در این خصوص است. رشد شکاف دیجیتالی بین کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه، جوامع شهری و روستایی، شهروندان ماهر و آموزش دیده و فاقد مهارت، جای هیچگونه شک و تردیدی در رابطه با تدوین استراتژی ها و تبعیت از سیاست ها و رویکردهای مناسب برای نیل به یک جامعه مدرن اطلاعاتی را باقی نگذاشته است. تمامی کارشناسان و سیاستگذاران کشورهای متفاوت به این موضوع اذعان نموده اند که فن آوری اطلاعات و ارتباطات دارای پتانسیل لازم برای توسعه در تمامی ابعاد: اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی است. در این راستا اکثر کشورها به فراخور حال خود، استراتژی های خاصی را جهت تحقق توسعه فن آوری اطلاعات و ارتباطات، تدوین نموده اند.

پایان

روسیگری برای نسل جدید مردان و پسران حاوی این پیام است که زنان کالاهای جنسی هستند و روسپیگری، تفریحی بی ضرر است". (۱۱)

آگهی های تبلیغاتی که در طول بزرگراه های ایالت ویکتوریا پشت سر هم ردیف شده اند زنان را به عنوان کالاهای جنسی عرضه می کنند. تجار و بازرگانان ترغیب می شوند تا به جلسات شرکت هایشان را در کلوب های ویژه برگزار کنند تا به هنگام تنفس، یا به هنگام صرف ناهار، صاحبان کلوب ها با عرضه زنان عریان از شرکت کنندگان در جلسات پذیرایی کنند. (۱۲)

قانونی اعلام کردن روسپیگری، حتی سلامت جنسی را به بار نیاورد است و بر بیماری های ایدز (HIV) و (STD) افزوده است. (۱۳)

می توان به آسانی این تجربه عملی را با تجربه عملی اسلام مقایسه نمود تا بدین نتیجه واضح رسید که عمل به دستورات اسلامی، دقیقاً به شرحی که در متون و نصوص شرعی آمده است، نه تنها منافعی حقوق و ارزش زنان به عنوان انسان نیست بلکه بهترین راه استیقای آنها است. در این زمینه خوب است نگاهی اجمالی به انقلاب اسلامی ایران بیاندازیم. انقلاب اسلامی، زن ایرانی را از تحقیر و ابتذال رهایی داد و او چهره ای ارزشمند و توانمند ترسیم کرد. یکی از دستاوردهای بزرگ زنان ایرانی بعد از انقلاب، تصور مثبت از خود داشتن "است. بسیاری از ناظران وقایع انقلاب، حتی ناظران غربی به این حقیقت اشاره کرده اند که زنان ایرانی با حضور وسیع خود در صحنه های انقلاب، حس قدرت، اعتماد به نفس و آگاهی سیاسی را نشان دادند و بسیاری از آنها احترام بیشتر در جامعه را درک کردند. (۱۴)

فمینیست های غربی در ۲۰ سال اخیر برای حق رأی به شدت مبارزه کرده اند. در حالی که زن مسلمان، ۱۴۰۰ سال پیش از این حق بر خوردار بوده است. حتی در بیعت مردم با امام علی (علیه السلام) زنان نیز حضور داشتند. از این نمونه ها در تاریخ اسلام فراوان است. (۱۵)

در نوشتاری دیگر، نگرش اسلام به حقوق زنان و شبهاتی را که در این باره القا شده است مورد بررسی قرار خواهیم داد.

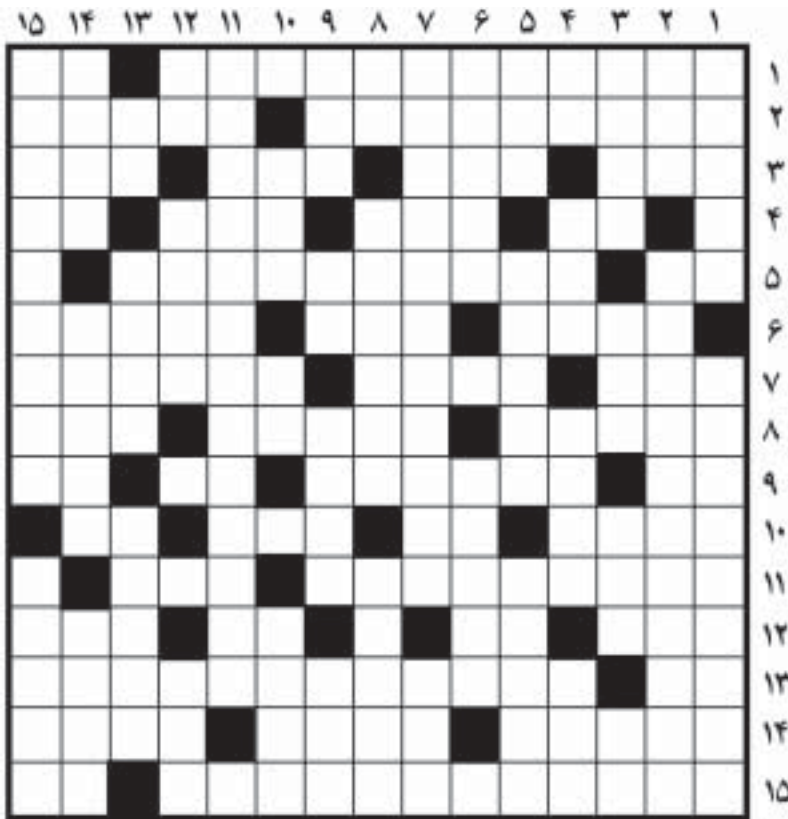
پی نوشت ها:

- ۱- معصومه حسینی، تفاوت های جنسیتی از دیدگاه اسلام و فمینیسم، در کتاب زنان (فصلنامه شورای فرهنگی اجتماعی زنان)، شماره ۳۳، بهار ۱۳۸۳، ص ۲۰۷
- ۲- حسینی، ص ۲۰۸
- ۳- حسینی، ص ۲۰۸
- ۴- مگی هام، فرهنگ نظری های فمینیستی، ترجمه فیروزه مهاجر و دیگران، تهران، نشر توسعه، ۱۳۸۲، ص ۱۲۱
- ۵- مگی هام، ص ۱۲۲
- ۶- حسینی، ص ۲۱۰
- ۷- حسینی، ص ۲۱۲
- ۸- حسینی، صص ۲۱۷-۲۱۶
- ۹- ریموند، ص ۱۴۸
- ۱۰- ریموند، ص ۱۴۹
- ۱۱- جنیس جی. ریموند، غرب و پیامدهای قانونی کردن روسپیگری، ترجمه علی گل محمدی، در کتاب زنان (فصلنامه شورای فرهنگی اجتماعی زنان)، شماره ۲۱، پاییز ۱۳۸۲، ص ۱۵۱
- ۱۲- ریموند، ص ۱۵۲
- ۱۳- ریموند، ص ۱۵۲
- ۱۴- صادقی، ص ۱۱، به نقل از منبع زیر:

Republic of Iran: Legal, Social and Ideological Changes, in: culture and society" Patricia J. Higgins, women in the Islamic Journal of women in , ۱۹۸۵, Vol. ۱۰, no. ۳۱. ۱۵- صادقی، ص ۱۱

جدول

افقی:



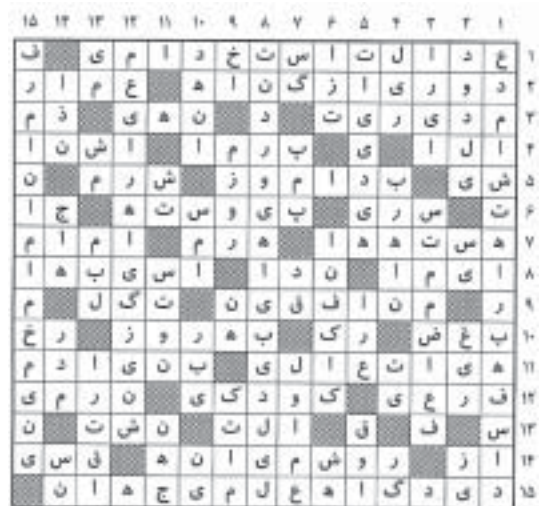
- ۱- یکی از مهمترین دستاوردهای آن، تامین عدل در امور اداری و استخدامی است که دست اندرکاران امر گزینش را ملزم به حفظ و رعایت این مهم می کند - به معنی تلخ آمده .
- ۲- بر اساس ضوابط و آیین نامه اجرایی انجام می گیرد - هیچکس از آن سودی نمی برد.
- ۳- جانور رموک - واحد پول ایتالیا - لطیف و متضاد خشن - پیامبر .
- ۴- کشیدگی - جوانمرد - طلایی رنگ - نوعی خاک است .
- ۵- حرف انتخاب - اصرار بر گزینش صحیح می تواند مقدمات این امر را فراهم کند .
- ۶- تعمدی - باکسره حرف اول به جماعت مردم گفته شده و بافتحه همان حرف در عربی به چرم اطلاق می گردد - ششمین سوره قرآن کریم .
- ۷- کشتن و خونریزی - از سه لایه تشکیل شده است - در هر کاری نگهداری آن لازم و نیکوست .
- ۸- التزام به آن در نظام مقدس جمهوری اسلامی، یکی از شرایط پذیرش داوطلب برای احراز صلاحیت است - همگان باید از شر او به حضرت باری تعالی پناه ببرند - خوب و پسندیده .
- ۹- از ادوات جمع - سبزی ها و گیاهان - عدم پذیرش - مساوی .
- ۱۰- اولین بار از شیطان سر زد - چیز - رنج و مشقت - دو یار قد بلند .

عمودی:

- ۱- به چراغ پایه دار و فانوس گفته شده - وارونه .
- ۱۰- سود است و مجازاً به معنی ربا هم می آید - از کلمات ندا - به تپش قلب و همچنین اضطراب و بیقراری گفته می شود .
- ۱۱- نمی توانند در ادارات یا سازمان ها استخدام شوند .
- ۱۲- تکرار حرف آخر - به هر دور از مسابقه مشت زنی گفته می شود - مربوط به ملت .
- ۱۳- اشاره به دور - یکدیگر را لعن و نفرین کردن - گزینشگران باید از درجات بالا و عمیق آن برخوردار باشند تا هر چه بیشتر از خطا و لغزش مصون بمانند .
- ۱۴- صاحب تدبیر و چاره اندیش - بهتر است گزینشگران اینگونه باشند - موجودی که از بدن موجود دیگر تغذیه کند .
- ۱۵- یکی دیگر از ارکان اربعه گزینش کشور - صفت بعضی گناهان است .

- ۱- انتظار می رود گزینشگران نسبت به قوانین و مقررات گزینش داشته باشند - نماینده اش در هیأت عالی گزینش حضور دارد .
- ۲- پاکیزه و پاکدامن - یکی از اهداف ریشه ای امر گزینش در سراسر کشور است .
- ۳- قائم به ذات و از نام های حضرت باری تعالی - درس خوانده و باسواد - ولی و اگر - نقاب بی سر و ته !
- ۴- "هرگز" عرب - برپایی آن وظیفه هر شخصی است که طرفدار عدالت است - کاشف میکروب طاعون - قطع سینمایی .
- ۵- رتبه کارمندی - اولین چیزی که مصاحبه کننده از داوطلب انتظار دارد - روش اعتدال و دور از افراط و تفریط .
- ۶- بینادلی است و یقیناً در سایه ایمان راسخ به خداوند و عمل به احکام شرع حاصل می گردد - آگاه کردن و باخبر نمودن .
- ۷- داوطلب باید شرایط آن را داشته باشد - فاصله حلق تا معده .
- ۸- عدد ماه - از مرکبات است - نوعی برنج ایرانی است .
- ۹- طرز گویش - شهری مذهبی در کشورمان

به قید قرعه به پنج نفر از کسانی که جدول تکمیلی را تا تاریخ ۸۴/۲/۱۵ به دفتر نشریه ارسال نمایند، جوایزی اهداء خواهد شد. خواهشمند است نام و نام خانوادگی، نام و آدرس کامل هسته گزینش خود را قید فرمایید.



امام محمد باقر علیهما السلام

به چیز از مکارم اخلاق در دنیا و آخرت شمرده می شود:
گذشت از آن که به تو تم روا داشته است. پویند با آنکه از
تو پویند (دستی یا نخستی) بریده است. بردباری در برابر آنکه با تو
رشتاری از روی نادانی کرده است.

تحف العقول

حول حالنا في الجمال
يا منى العلوب والاصبان

