

آذر و دی ۱۳۸۳ / شماره ۵۶ و ۵۵  
نشریه داخلی هیات عالی گزینش

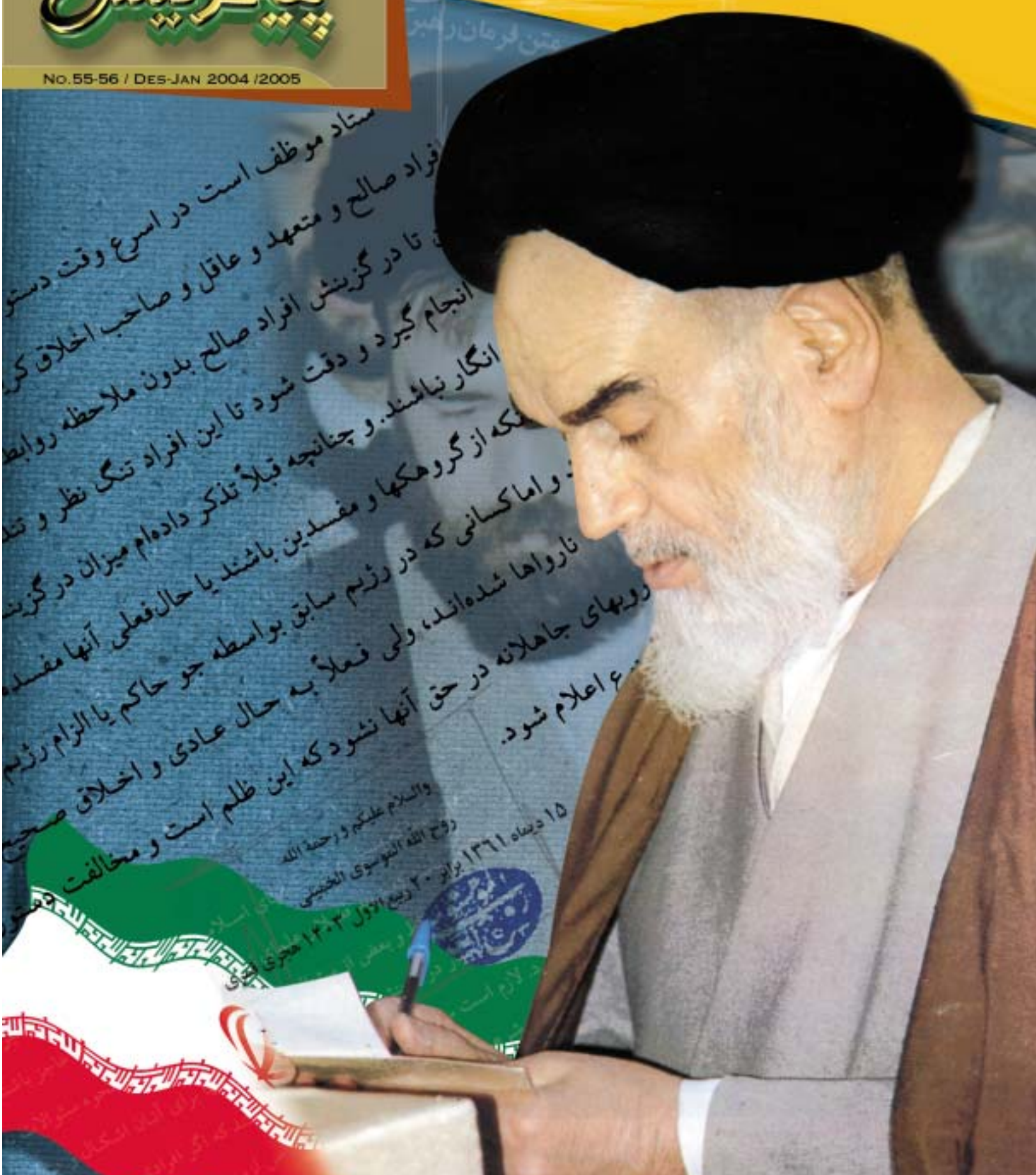
# سازگاریش

No. 55-56 / DES-JAN 2004 / 2005

فرمان کبیر انقلاب اسلامی  
حضرت امام خمینی رضوان الله تعالی  
در امر گزینش

مستاد موظف است در اسرع وقت دست  
افراد صالح و متعهد و عاقل و صاحب اخلاق کر  
تا در گزینش افراد صالح بدون ملاحظه روابط  
انجام گیرد و دقت شود تا این افراد تنگ نظر و تنگ  
انگار نباشند. و چنانچه قبلاً تذکر داده‌ام میزان در گزینش  
که از گروه‌ها و مفسدین باشند یا حال فعلی آنها مفسد  
و اما کسانی که در رژیم سابق بواسطه جو حاکم یا الزام رژیم  
نارواها شده‌اند، ولی فعلاً به حال عادی و اخلاق صحیح  
رویهای جاهلانه در حق آنها نشود که این ظلم است و مخالفت  
شروع اعلام شود.

والسلام علیکم ورحمة الله  
روح الله الموسوی الخمينی  
۱۵ دیماه ۱۳۶۱ برابر ۲۰ ربیع الاول ۱۴۰۲ هجری قمری



## امام علی بن موسیٰ الرضا

بخدا قسم اگر مردم به حقیقت، فضیلت روز عید را درمی یابند، فرشتگان خدا در روز  
ده بار با ایشان به مصافحه می پردازند و اگر نبود که از طول آمدن سخن کراهت دارم  
از مقام و فضیلت این روز و آنچه که خداوند به عارف به حق این روز عطا می نماید  
آن قدر می گویم که شماره توان کرد.

بحسار الانوار جلد ۱۷

## مقام معظم رهبر

غدیر در آمار اسلام به «عید الله الاکبر» و «یوم الممهود» و «یوم الميثاق المأخوذ»  
تعبیر شده است. این تعبیرات که نشان دهنده یک تاکید و اهمیت  
به این روز شریف است بخصوص در سلسله ولایت است



## نشریه داخلی هیأت عالی گزینش

صاحب امتیاز: هیأت عالی گزینش

آذر و دوا ماه ۱۳۸۳ شماره ۵۵ و ۵۶

۲	سرآغاز سخن
۳	اخبار
۶	مقاله
	اصول اخلاق اداری
۸	چشم انداز
	مطالعات تطبیقی درباره سیستم گزینش
۱۰	فراز
	معیارهای انتخاب و گزینش از دیدگاه امام علی(ع)
۱۱	نظر سنجی
	نتایج نظر سنجی نشریه پیام گزینش و اعلام شماره برندگان
۱۳	رایانه
	تماس های تلفنی هنگام اتصال به اینترنت
۱۴	علمی
	فناوری اطلاعات
۱۵	مقاله وارده
	نقدی بر نرم افزار هماهنگ
۱۷	دریچه
	مقایسه عملکرد دهسته های مرکزی گزینش استان تهران در قبل و بعد از انجام بازرسی های هیأت عالی گزینش
۲۱	کنکاش
	گزینش کارمندان
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 ، مهدی رضایی ، محمد هادی سماواتی ، امیرحسین فناءالهی ، حمید ملا

### ■ 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

# سر آغاز سخن



## بسمه تعالی

هیچ باغبانی را سرزنش نمی کنند که چرا دور باغ خود، حصار و پرچین کشیده است چون باغ بی حفاظ از آسیب مصون نیست و بدون حفاظ، میوه و محصولی برای باغبان نمی ماند.

هیچ صاحبخانه ای را مورد عتاب قرار نمی دهند که چرا دور خانه خود دیواری کشیده است و چرا درب حیاط خود را باز نمی گذارد، چون هر عاقلی می داند که خطر رخنه دزد و نامحرم به خانه وجود دارد و لزوم محصور کردن خانه به حصاری محکم مورد قبول هر صاحب عقلی است.

هیچ سازمان و مؤسسه ای را به لحاظ انتخاب و گزینش افراد سالم در جهت ارتقای کیفیت و افزایش کارایی و اثربخشی سازمانی مورد انتقاد قرار نخواهند داد، بلکه حتی در کشورهایی که آزادی های فردی و اجتماعی و حفظ حریم خصوصی افراد جامعه به ظاهر مورد توجه و تأکید است، استفاده از روش های انتخاب جهت برگزیدن متقاضیان اصلح، به توصیه صاحب نظران و اندیشمندان مدیریت، امری است معقول و منطقی؛ برای مثال در حال حاضر به رغم انتقادات جدی که نسبت به آزمون های شخصیت و صداقت در کشورهای غربی وجود دارد، تعداد کنتری از مؤسسات و شرکت ها در هنگام استخدام کارکنان از این آزمون ها استفاده می کنند.

اما نکته اساسی و حساس که در فرمان پانزدهم دی ماه ۱۳۶۱ امام خمینی (ره) نیز مورد عنایت قرار گرفته است، اصلاحات در نظام گزینش و بهبود روش های مورد عمل در جهت دستیابی به اهداف مورد نظر می باشد؛ به ویژه آنکه در حال حاضر نظام گزینش کشور به مسائل اسلامی و دین مبین اسلام ارتباط پیدا نموده است که اگر خدای ناکرده روش های کاری، غلط و ناصحیح باشد - همانطور که ایشان فرموده اند - "چهره نورانی اسلام و یا جمهوری اسلامی مشوه خواهد شد"

هر چند که صاحبخانه ای را جهت دیوارکشی و قرار دادن درب، مورد سرزنش قرار نمی دهند اما اگر حفاظ ها بنحوی باشد که در برخی موارد موجب دلسردی دوستان شود و از ورود افراد مورد اعتماد نیز جلوگیری کند، این شرایط مورد انتقاد خواهد بود، لذاست که حضرت امام (ره) در فرمان مبارک خویش می فرماید "تندروی های جاهلانه و محروم نمودن کشور از اشخاص مفید ظلم است" البته از طرف دیگر تفریط های بی مورد و باز نمودن درب سازمان ها بر روی افراد ناصالح نیز مورد سرزنش خواهد بود که در این زمینه نیز حضرت امام (ره) در بخش دیگری از پیام خویش تأکید دارند؛ لذا دقت شود همکاران هیأت های گزینش از مسامحه کاران و سهل انگاران نباشند و در گزینش افراد صالح، بدون ملاحظه روابط اقدام نمایند.

براین اساس باید در مسائل و امور نیروی انسانی به ویژه امر حساس و خطیر گزینش میانه روی و اعتدال صحیح را ملاک عمل قرار داده و این رویه پیاده نخواهد شد مگر آنکه متصدیان امور، افرادی با بصیرت، عالم و آگاه بوده، همانطور که امام راحل (ره) فرمودند: صالح و متعهد، عاقل و فاضل و متوجه به مسائل روز باشند و چه زیبا امیرمؤمنان حضرت علی (ع) می فرمایند: "نادانی را نخواهی دید مگر اینکه یا افراط می کند و یا تفریط." (نهج البلاغه، حکمت ۷۰)

پس بر ما که در این وادی خطیر گام نهاده ایم واجب است با انگیزه و توان لازم در جهت ارتقای دانش، بینش و نگرش خویش اقدام کنیم و از هیچ کوشش و تلاشی در جهت بهبود عملکرد خود دریغ نکنیم تا انشاءالله عملکردمان مرضی رضای حق تعالی باشد و در زمره افراد بی بصیرت که امام جعفر صادق (ع) آنان را اینگونه توصیف نموده اند قرار نگیریم.

"آنکه بی بصیرت کار کند، مانند کسی است که در بیراهه حرکت کند؛ چراکه شتاب در رفتن جز دور شدن از مقصد برای وی نتیجه ای به دنبال نخواهد داشت." (تحف العقول، صفحه ۳۷۹)



دسته از افراد که حد نصاب امتیاز لازم را کسب نمایند، گواهینامه مربوطه صادر می شود.

ضمناً مطابق ارزشیابی انجام شده کلیه شرکت کنندگان، اجرای دوره های آموزش و ارتباط آن با وظایف شغلی خود را در حد بالایی مؤثر دانسته و خواستار تداوم این نوع آموزش ها شدند.

## برگزاری کارگاه های آموزشی رایانه

در راستای پروژه اتوماسیون گزینش کشور و در ادامه سلسله بازدیدهای استانی که توسط کارشناسان واحد پشتیبانی مرکز رایانه هیأت عالی از هسته های گزینش کشور به عمل آمد، در روزهای دوم، چهارم، بیست و چهارم و بیست و ششم آذرماه، کارگاه های آموزشی رایانه جهت مدیران و کارکنان هسته های گزینش، در استان های کردستان، همدان، چهارمحال و بختیاری و اصفهان برگزار گردید.



لازم به ذکر است این بازدیدها که با برنامه ریزی قبلی به اطلاع هسته های ذینفع خواهد رسید، ادامه خواهد داشت.

## برگزاری آزمون از نشریه پیام گزینش

هسته گزینش آموزش و پرورش استان مرکزی اقدام به برگزاری آزمون از مطالب نشریات پیام گزینش (از شماره های ۳۷ تا ۴۸) نمود. سوالات در دو گروه مباحث عمومی و تخصصی (تحقیق، مصاحبه و پاسخگویی) توسط هسته گزینش آموزش و پرورش تهیه و با شرکت گزینشگران در سطح هسته و مناطق تابعه به آزمون گذاشته شد که در پایان به نفرات برتر جوایزی اهدا گردید.

## برگزاری دوره آموزشی و بازدید از موزه عبرت

(موزه تاریخ اطلاعات کشور)

هسته گزینش آموزش و پرورش شهر تهران طی ماه گذشته نسبت به آموزش مصاحبه گران استان های مختلف در مرکز تربیت معلم شهید رجایی اقدام نمود. در این دوره آموزشی دروس کاربرد روانشناسی،

## برگزاری دوره آموزش کاربرد روانشناسی در مصاحبه

حدود ۷۰ نفر از مدیران و اعضای هسته های گزینش "وزارت جهاد کشاورزی" با هماهنگی هیأت مرکزی گزینش در دوره آموزشی دو روزه کاربرد روانشناسی در مصاحبه شرکت نمودند.

در این دوره شرکت کنندگان با مباحث مختلف روانشناسی بخصوص مطالبی پیرامون مصاحبه مؤثر، علائم غیر کلامی، عزت نفس، اعتماد به نفس، شخصیت و اختلالات شخصیتی ضد اجتماعی، پارانوئید، هیستریونیک، وسواس و ... آشنا شدند.

دوره مذکور در هتل "وزارت جهاد کشاورزی" آذربایجان شرقی، بندر شرفخانه برگزار گردید.



در آغاز این دوره، معاون دبیر هیأت عالی گزینش پیرامون مسائل جاری در گزینش، پژوهش ها و اقدامات جدید و همچنین مطالبات تطبیقی سایر کشورها بیاناتی ایراد کرد و به سوالات حضار پاسخ مقتضی ارائه نمود. مسئول دبیرخانه هیأت مرکزی وزارت جهاد کشاورزی نیز پیرامون مسائل اداری و رابطه آن با گزینش مطالبی را بیان نمود. در پایان دوره نیز از شرکت کنندگان، آزمونی به عمل آمد که نتیجه آن با صدور گواهینامه آموزشی اعلام شده است.

## برگزاری دوره آموزشی ویژه مدیران و اعضای

هسته های گزینش تهران

دوره آموزشی ویژه مدیران و اعضای هسته های گزینش تهران در پاییز سال جاری در سالن شهیدان نعمتی جم "وزارت جهاد کشاورزی" برگزار گردید.

در این دوره اعضای هسته های گزینش کلیه هیأت های مرکزی گزینش که توسط هیأت های مرکزی به دفتر آموزش و امور هیأت ها معرفی شده بودند فراخوان شدند تا آموزش های لازم را طی نمایند. دروس ارائه شده در این دوره آموزشی شامل تکنیک های مصاحبه (به مدت ۳ روز)، ارزیابی و نظردهی (به مدت یک روز)، تکنیک های تحقیق (به مدت ۲ روز) و مسائل شرعی و فقهی در (آخرین روز) بود. در پایان دوره نیز از شرکت کنندگان آزمونی اخذ شد که برای آن



در بخش آموزش تکنیک‌های تحقیق (۳۵) نفر از محققان بانک‌های مسکن و رفاه کارگران با مباحث مختلف تحقیقی از قبیل جایگاه، روش و انواع تحقیق، همچنین ویژگی‌های محقق و منبع آشنا شدند. ضمناً برای هر دو گروه در جلسه‌ای مشترک، مباحث فقهی و احکام شرعی ارائه شد.

در پایان دوره از کلیه شرکت‌کنندگان آزمونی به عمل آمد که گواهینامه آموزشی برای قبول شدگان صادر و به هیأت مرکزی مربوطه ارسال می‌شود.

#### ارائه نسخه جدید نرم افزار هماهنگ

نسخه ۲/۵ نرم افزار هماهنگ، توسط واحد تولید نرم افزار مرکز رایانه هیأت عالی گزینش تهیه و ارائه گردید. این نسخه با برخورداری از امکاناتی خاص در جهت رفع نیاز هسته‌های گزینش برای انجام سیر مراحل استعمال به صورت گروهی (برای چندین پرونده بطور همزمان) ارائه شده است. ضمناً با توجه به تغییر تعاریف دفتر آموزش و امور هیأت‌ها در مورد برخی آیتم‌های گزارش عملکرد، نسخه جدید، با اعمال این تغییرات در بخش گزارشات ارائه شده است و امکان تهیه گزارشات رایانه‌ای عملکرد سالانه برای هسته‌هایی که در سال آماری گذشته، کلیه پرونده‌ها را در برنامه نرم افزار هماهنگ وارد کرده باشند، فراهم شده است.

لازم به ذکر است تهیه و تدوین نسخه‌های جدیدتری از نرم افزار هماهنگ با توجه به نیازها و پیشنهادات اعضای محترم هسته‌های گزینش، در دستور کار واحد تولید نرم افزار مرکز رایانه هیأت عالی قرار دارد؛ لذا از کلیه عزیزانی که در این زمینه، نظرات، پیشنهادات یا انتقاداتی دارند، تقاضا می‌شود مشروح مطالب خود را به صورت مکتوب به مرکز رایانه هیأت عالی گزینش ارسال نمایند.

#### گردهمایی گزینشگران وزارت نفت

گردهمایی هیأت مرکزی گزینش وزارت نفت و هسته‌های گزینش تابعه در محل سالن اجتماعات شرکت ملی گاز برگزار گردید. این همایش در دیماه سالجاری به مناسبت سالروز صدور فرمان حضرت امام خمینی (ره) با حضور چند تن از معاونان وزیر نفت، مسئولان هیأت عالی گزینش و هیأت مرکزی وزارت نفت برگزار شد. موضوعات این جلسه پیرامون بررسی عملکرد سال گذشته و همچنین اعلام نتایج پروژه



دستورالعمل مصاحبه، مبانی فقهی و شرعی گزینش "اقرار و قضا" و مسائل شرعی تدریس گردید. آزمون دروس فوق توسط دفتر آموزش و امور هیأت‌ها انجام شد و نتایج آن به هسته گزینش آموزش و پرورش تهران اعلام گردید. همچنین به همت هسته مذکور شرکت کنندگان این دوره و تعداد ۵۰ نفر از دیگر گزینشگران مناطق مختلف تهران از موزه عبرت ایران بازدید نمودند.

لازم به ذکر است که موزه "عبرت" وضعیت زندان‌های رژیم گذشته و ابزار و آلات شکنجه را در آن دوران به نمایش گذاشته است. در زمان حکومت ستم شاهی به منظور کنترل عملکرد انقلابیون، کمیته‌ای با همکاری ساواک و شهربانی به نام کمیته مشترک ضد خرابکاری در همین محل تشکیل گردیده بود که اینک حال و فضای آن روز در موزه به نمایش گذاشته شده است. این موزه در منطقه تاریخی باغ ملی یا میدان مشق سابق قرار گرفته است. توضیح اینکه در مدت فعالیت کمیته مشترک ضد خرابکاری هزاران نفر از انقلابیون مورد شکنجه قرار گرفتند. بازدید از این موزه، که مقاومت اسطوره‌های صبر و ایثار را به تصویر می‌کشد هر انسانی را برای ساعاتی در حال و هوای آن دوران قرار می‌دهد.

#### برگزاری دوره آموزشی مبانی روانشناسی و جامعه‌شناسی

##### در زنجان

دوره آموزشی مبانی روانشناسی و جامعه‌شناسی به مدت ۴۰ ساعت برای گزینشگران آموزش و پرورش استان زنجان در مرکز تربیت معلم شهید بهشتی زنجان برگزار گردید.

در این دوره آموزشی موضوعاتی از قبیل آسیب‌های اجتماعی، تیپ‌های شخصیتی، ارزش‌ها و هنجارها مورد بحث و تدریس قرار گرفت. ضمناً فیلمی با موضوع و محتوای بررسی آسیب‌های اجتماعی مورد نقد و بررسی قرار گرفت.

در پایان این دوره از شرکت‌کنندگان آزمونی بعمل آمد که برای قبول شدگان، گواهینامه ضمن خدمت توسط اداره نیروی انسانی آموزش و پرورش استان زنجان صادر می‌شود.

#### برگزاری دوره آموزشی در مشهد مقدس

دوره آموزشی تکنیک‌های تحقیق و تکنیک‌ها و دستورالعمل مصاحبه در محل سرپرستی بانک مسکن واقع در مشهد مقدس برگزار گردید.

در بخش آموزش تکنیک‌ها و دستورالعمل مصاحبه، تعداد (۳۰) نفر از مصاحبه‌گران بانک مسکن شرکت داشتند و موضوعاتی از قبیل: خطوط و سیاست‌های کلی و اصولی در مصاحبه، ضوابط و مقررات حاکم و تکنیک‌ها و دستورالعمل‌های مصاحبه تدریس گردید.



آن بحث و تبادل نظر لازم به عمل آمد.

### برگزاری نمایشگاه دستاوردهای وزارت کشور

نمایشگاهی از دستاوردهای وزارت کشور به مدت ۵ روز جهت بازدید علاقه‌مندان در محل وزارتخانه برپا گردید.

هیأت مرکزی گزینش وزارت کشور ضمن حضور فعال در این نمایشگاه حاصل تلاش‌های ارزشمند هسته‌های تابعه را در زمینه‌های مختلف با کمک وسایل و ابزارهای آموزشی - تبلیغی در معرض دید و قضاوت بازدید کنندگان قرار داد. این هیأت همچنین جهت بازدید سایر هیأت‌های مرکزی گزینش اقدام به ارسال تعدادی کارت دعوت نمود که بعضاً همکاران گزینش این دعوت را اجابت نمودند. در طول برگزاری این نمایشگاه تعداد قابل توجهی از قشرهای مختلف مردم، خصوصاً دانش‌آموزان و دانشجویان، از غرفه گزینش وزارت کشور بازدید کردند که مسئولین غرفه ضمن خوش آمدگویی و در اختیار گذاشتن بروشور "گزینش از نگاهی دیگر" به بازدید کنندگان، پاسخگوی سوالات آنان بودند. این هیأت همچنین به بعضی از بازدید کنندگان (بخصوص دانش‌آموزان) هدایایی اهدا نمود. در طول برپایی این نمایشگاه مسئولان و شخصیت‌هایی از جمله رئیس‌جمهور، رئیس هیأت عالی گزینش، وزیر کشور، وزیر اطلاعات، وزیر کار و امور اجتماعی، حجت‌الاسلام کروبلی، تعدادی از نمایندگان و رؤسای کمیسیون‌های مجلس، دبیر و معاون دبیر هیأت عالی گزینش از جمله افرادی بودند که از غرفه گزینش بازدید کردند. غرفه گزینش وزارت کشور همچنین با گشودن دفتر یادبود، نظرات، انتقادات و پیشنهادات بازدید کنندگان را درخواست نمود. در مراسم اختتامیه این نمایشگاه غرفه گزینش وزارت کشور به خاطر حضور فعال و منظم و پاسخگویی مناسب به مدعوین به همراه تعداد دیگری از ادارات کل، موفق به دریافت لوح تقدیر از وزیر کشور گردید.



آسیب شناسی بود.

دبیر هیأت مرکزی گزینش وزارت نفت (آقای نجم‌السادات) طی گزارشی به برنامه‌های ارتقای کیفیت هسته‌های گزینش، استقرار شبکه هماهنگ و مکانیزه شدن گزینش، تشکیل کمیته‌های آسیب شناسی گزینش و استقرار فاز اول هسته گزینش اشاره نمود و در ادامه معاون وزیر نفت در امور هماهنگی (مهندس وزیری همامانه) در خصوص حفظ حقوق و کرامت انسانی به سخنرانی پرداخت. ایشان ضمن اشاره به چهار اصل، حفظ کرامت انسانی، عدم تجسس، ضرورت توجه به اولویت‌ها و رعایت حقوق جامعه و با توجه به اهمیت کار گزینش تأکید کرد که حتی یک مورد خطا را هم نمی‌توان در گزینش افراد نادیده گرفت و طبق فرمایش رهبر معظم انقلاب که رد یک فرد صالح نیز به اندازه ورود یک فرد ناصالح سنگین و نابخشودنی است، کار در گزینش را علاوه بر عنایتی از سوی خداوند، به عنوان آزمایش الهی برای گزینشگران تلقی نمود.

حجت‌الاسلام حجازی فر نماینده مجلس شورای اسلامی، دیگر سخنران این گردهمایی بود که در سخنانی ضمن سفارش به تقوای الهی و تقبیح افراط و تفریط در فرایند گزینش، از گزینشگران خواست در انجام کارها خداوند را حاضر و ناظر بر اعمال خود دانسته و در سیر معنوی و رسیدن به کمال از هیچ کوششی دریغ ننمایند.

سپس معاون دبیر هیأت مرکزی آقای غفاری طی گزارشی از پژوهش موسوم به "آسیب شناسی" که توسط کمیته‌های مختلفی از بین پرونده‌های نظردهی شده در هسته‌های گزینش تابعه صورت پذیرفته بود، هدف از این پژوهش را شناسایی میزان دقت در اعمال قانون گزینش و دستورالعمل آن دانست و نتایج آن را در سه عنوان موارد نقص در پرونده‌ها، فراوانی موارد نقص و بررسی علل نواقص اعلام نمود که بررسی عوامل بروز نقص در پرونده‌های موجود در هسته‌های گزینش را از جمله برنامه‌های در دست اجرا خواند و تأکید کرد این طرح جهت ارتقای کیفیت کاری صورت می‌گیرد تا بتوانیم در آینده‌ای نزدیک از بروز نقص و خطا در پرونده‌ها (تاحد امکان) جلوگیری بعمل آوریم.

در ادامه این جلسه آقای توکلین معاون دبیر هیأت عالی گزینش ضمن تشریح روند گزینش در سایر کشورها به پژوهش و تحقیق میدانی بعمل آمده در زمینه روش اصلاح شده انتخاب اصلح و همچنین روش جدید گزینش و ضرورت ایجاد بانک‌های اطلاعاتی در سایر مراجع رسمی کشور توضیحاتی ارائه نمود. در پایان این جلسه میز گرد پرسش و پاسخ با حضور معاون دبیر هیأت عالی و مسئولان گزینش وزارت نفت برگزار گردید.

### گردهمایی آموزش و پرورش کرمانشاه

گردهمایی یک روزه گزینشگران آموزش و پرورش استان کرمانشاه با شرکت اعضا و مجموعه ستادی و کارشناسان و نمایندگی‌های نواحی و مناطق تابعه در محل "خانه معلم" کرمانشاه برگزار گردید. در این نشست، مدیر هسته (آقای چقاکودی) و اعضا به مسائل و موارد مختلف کاری که در چند ماهه اخیر پیگیری شده بود پرداختند و اهمیت منبع یابی دقیق و ارزیابی قولی منابع برای محققان یادآوری گردید. در این جلسه رئیس سازمان آموزش و پرورش و فرماندار شهرستان کرمانشاه نیز حضور داشتند که در خصوص گزینش و مسائل مربوط به آن مطالبی ایراد کردند. مسئولان گزینش در این جلسه به سوالات مطرح شده در زمینه گزینش پاسخ دادند سپس سه نفر از برادرانی که قبلاً با گزینش همکاری داشتند مورد تجلیل قرار گرفتند، همچنین به هر یک از شرکت کنندگان یک نسخه نامه حضرت علی (ع) به امام حسن مجتبی (ع) به همراه کاست قرأت قرآن کریم به رسم یادبود اهدا گردید. در بخش پایانی این جلسه نیز هر یک از نمایندگی‌ها مشکلات و مسائل کاری حوزه خود را بازگو نمودند که پیرامون

# اصول اخلاق اداری

(قسمت سوم)

اشاره

در این شماره و در ادامه مباحث گذشته ۲ اصل رفق ورزی و خوش رفتاری از منظر حضرت علی (ع) مورد توجه قرار گرفته است. البته ذکر این نکته ضروری است که این دو اصل در جامعه ایمانی و بخصوص در میان مؤمنان دو اصل اخلاقی است و اصل در تعامل با کفار بر اساس آیه شریفه «أشداء علی الکفار بر شدت و عدم مداراست. با توجه به این نکته اساسی توجه شماره به بحث این شماره جلب می کنیم.

## اصل رفق ورزی

رفق ورزی در روابط و مناسبات اداری، اصلی مبنایی است که ثمره آن فراوان است؛ به بیان امیر مؤمنان علی (ع):

« هر که را نهال رفق ورزی به بار بود، شاخ و بر او بسیار بود.»

رفق ورزی کارگزاران و کارکنان نه تنها مایه آرامش و بستر کمال خود آنان است، که اسباب گشایش سختی ها و زمینه نیل به مقاصد است. امیر بیان، علی (ع) در این باره فرموده است:

رفق ورزی (در امور) دشواری ها را آسان می سازد و اسباب سختی را سهل می نماید.

« هر که رفق و مدارا را بکار گیرد، هر سختی و دشواری برایش آسان شود.»

« هر که در امور خویش، رفق و مدارا در پیش گیرد، به آنچه از مردم می خواهد نیل شود.»

در دیدگاه امیر مؤمنان علی (ع) رفق ورزی بهترین وسیله توفیق در امور است و بی گمان در اخلاق اداری نقشی راهگشا و اساسی دارد؛ چنانکه از آن حضرت وارد شده است:

« هر که با رفق و مدارا عمل کند، موفق گردد.»

بنابراین در انجام دادن امور بیش از هر چیز باید از رفق و مدارا بهره گرفت و آن را کلید رفتارها و مناسبات قرار داد که پیشوای موحدان، علی (ع) سفارش فرموده است:

« بر تو باد، به رفق و مدارا؛ زیرا که آن کلید درستی (امور) و از مختصات خردمندان است.»؟!

امیر مؤمنان علی (ع) بهترین سیاست و مدیریت را آن می داند که بر مبنای رفق و مدارا باشد که خیر و برکت در مدارا و ملایمت است چنانکه بدی و نکبت نیز در تند و خشونت می باشد. آن حضرت فرموده است:

« رفق و مدارا، سیاست خوبی است.»؟!

« رأس و سر سیاست، رفق و مدارا است.»؟!

با این نگاه، هر کس در هر مرتبه ای از مراتب نظام اداری باید به رفق ورزی تکیه کند و بر اساس آن خدمتگزاری نماید؛ به بیان امام علی (ع):

« هر گاه زمامدار شدی، باید مدارا نمایی و رفق ورزی.»؟!

در روابط و مناسبات کاری و اداری، اصل بر رفق و مداراست و شدت جز آنجا که چاره ای نیست، آن هم در چارچوب حقوق و حدود، اعمال می گردد. امیر مؤمنان علی (ع) در یکی از دستورالعمل های حکومتی و اداری خود به کارگزارانش اینگونه آموزش داده است:

## گردهمایی مدیران هسته های گزینش بانک ها

گردهمایی یکروزه مدیران هسته های گزینش بانک ها در محل سرپرستی بانک مسکن مشهد برگزار گردید. در این جلسه ابتدا سرپرست بانک مسکن استان خراسان، (آقای نصر) ضمن عرض خیر مقدم به حاضران، با اشاره به مسئله عدالت در جذب نیروی انسانی گفت: با رعایت عدالت در گزینش افراد علاوه بر جلب رضای الهی، می توان زمینه اعتماد را در مردم افزایش داد. سپس آقای علیایی مدیر هسته گزینش بانک مسکن که میزبان این گردهمایی بودند از حضور فعال مدیران هسته های گزینش و همچنین آقای توکلیان معاون دبیر هیأت عالی گزینش تشکر نموده و ضمن ارائه گزارشی از عملکرد هسته گزینش بانک مسکن گفت: با پیگیری اعضای هسته و هماهنگی با دبیرخانه مرکزی، کار گزینش بانک مسکن از نظر کمی و کیفی در حد قابل قبولی می باشد و پیشرفت های خوبی در این زمینه ها انجام شده است، آنگاه مدیر دبیرخانه هیأت مرکزی بانک ها، آقای اسلامی با اشاره به مدیریت منابع انسانی که یکی از محوری ترین چالش های هر جامعه می باشد، گفت: خداوند جایگاه انسان را نزد سایر موجودات بسیار بالا و با اهمیت دانسته است و او را بر جمیع خلایق افضل آفریده است.



وی همچنین به نحوه جذب نیروی انسانی در بانک ها پرداخت و راهکارهایی در این زمینه ارائه نمود. در ادامه این جلسه معاون دبیر هیأت عالی گزینش، ضمن قدردانی نسبت به برگزاری اینگونه جلسات، با اشاره به روند کارهای انجام شده در گزینش گفت: با توجه به پژوهش های مختلفی که تاکنون صورت گرفته، به این موضوع و قوف پیدا کردیم که برای بهبود کیفیت در روند کاری مجموعه گزینش، ایجاد تغییراتی لازم است و انجام این تغییرات بعضاً اعمال و بخشی در جریان می باشد. وی با اشاره به مطالعات تطبیقی انجام شده در کشورهای مختلف، به روند گزینش سایر ممالک دنیا پرداخت. آقای توکلیان در ادامه مطالبی در خصوص انتخاب اصلح و شیوه اجرایی آن و همچنین پژوهش جدید هیأت عالی گزینش بر هر چه علمی تر شدن فرایند گزینش مطالبی بیان نمود. در پایان این گردهمایی معاون دبیر هیأت عالی گزینش به سوالات مدیران گزینش پاسخ داد.

## انتصابات

در اجرای بند ۴ از ماده ۵ و تبصره ۳ ماده ۷ قانون گزینش، احکام جداگانه ای از سوی دبیر هیأت عالی گزینش به ترتیب زیر صادر شد:

آقای نادعلی نادری به سمت مسئول دبیرخانه هیأت مرکزی گزینش وزارت امور خارجه آقای افشین کریمی به سمت مسئول دبیرخانه هیأت مرکزی گزینش سازمان میراث فرهنگی و گردشگری

آقای علی جعفری به سمت مسئول دبیرخانه هیأت مرکزی گزینش وزارت صنایع و معادن.



# اصول اخلاق اداری

در مورد آنچه برای مهم است از خدا یاری طلب و شدت را با پاره‌ای ملایمت در هم آمیز و هر جا که رفق و مدارا شایسته‌تر است، مدارا کن و رفق ورز و آنجا که جز با شدت عمل کار پیش نمی‌رود، شدت را به کار بند. با مردمان فروتن باش و روی گشاده دار و نرمش را نسبت به آنان نصب‌العین خود گردان.

رفق ورزی چنان در روابط انسانی کارساز است که در رفتار با مخالفان نیز چیزی مانند مدارا مؤثر نیست. امام علی(ع) فرموده است: رفق و مدارا، تندی مخالفت را کند می‌سازد. امام علی(ع) در نظام اداری خود، کارگزاران و کارکنانش را به رفق و مدارای همه جانبه سفارش کرده و از آنان خواسته که با مردمان رفق بورزند؛ چنانکه در عهدنامه‌ی مالک اشتر فرموده است:

مردمان دو دسته‌اند: دسته‌ای برادر دینی تواند و دسته‌ی دیگر در آفرینش با تو همانندند. گناهی از ایشان سر می‌زند یا علت‌هایی بر آنان عارض می‌شود یا خواسته و ناخواسته خطایی بر دستشان می‌رود. به خطایشان مگر و از گناهشان درگذر؛ آنچنانکه دوست داری خدا بر تو ببخشد و گناهت را عفو فرماید.

امام(ع) کارگزاران و کارکنان خود را به مدارا با مردمان فرمان داده و اینکه کارها را با گذشت و بزرگواری پیش ببرند و حتی آن حضرت فرمان داده است که به عیبجویان و تنگ‌نظران و سخن‌چینان میدان داده نشود، بلکه چنین کسانی منفور شمرده شوند تا نظام اداری به نظامی عیبجویانه و تنگ‌نظرانه و سخن‌چینانه تبدیل نشود. آن حضرت در عهدنامه‌ی مالک اشتر در بیانی والا فرموده است:

از مردمان آن را از خود دورتر دار و با او دشمن باش که عیب دیگران را بیشتر جوید که همه‌ی مردم را عیب‌هاست و والی از هر کس سزاوارتر به پوشیدن آنهاست. پس مبادا آنچه را بر تو نهان است، آشکار گردانی و باید آن را که برای پیداست بپوشانی و داوری در آنچه از تو نهان است با خدای جهان است؛ پس چندان که توانی، زشتی را بپوشان تا آنچه را که دوست

داری از (چشم) مردمان پوشیده ماند، خدا برایت ببوشاند. گره هر کینه را (که از مردم داری) بگشای و رشته‌ی هر دشمنی را پاره‌نمای، خود را از آنچه برای آشکار نیست، ناآگاه گیر و شتابان گفته‌ی سخن‌چین را مپذیر که سخن‌چین نزد خیانت‌بازد، هر چند خود را همانند خیرخواهان سازد.

امام علی(ع) رفق ورزی را اینگونه گسترده آموزش داده است که رفق و مدارا در پیشرفت امور و دستیابی به مقاصد از هر چیز دیگر مؤثرتر است.

## اصل خوشرفتاری

نوع رفتار کارگزاران و کارکنان نظام اداری به ویژه با مردمان از ملاک‌های اساسی در تعیین ماهیت نظام اداری است و آنچه بیش از هر چیز دیگر در دل و دیده‌ی مردمان تأثیر می‌گذارد و آنان را به قضاوت می‌نشانند، خوشرفتاری یا بدررفتاری کارگزاران و کارکنان نظام اداری است. از این رو خوشرفتاری برخاسته از دیدگاهی انسان‌دوستانه و خدمتگزارانه از اصول اساسی در اخلاق اداری است. آن‌گونه خوشرفتاری که در تمام روابط و مناسبات ظهور داشته باشد و موسمی و مقطعی و تکلفی نباشد. امیرمؤمنان علی(ع) با تأکید بسیار از کارگزاران و کارکنان نظام اداری خواسته است که با مردمان خوشرفتار باشند؛ نگاهشان، سخنشان، عملکردشان، خدمتگزاری‌شان، همه و همه اینگونه باشد. آن حضرت در آغاز فرمان حکومتی خود به "عبدالله بن عباس"، هنگامی که او را در بصره به جای خود گمارد، چنین فرمود:

با مردمان گشاده‌رو باش؛ آنگاه که آنان را ببینی یا در باره‌ی آنان حکمی دهی یا در مجلس ایشان نشینی، از خشم بپرهیز که نشانه‌ی سبکی سر است و شیطان آن را راهبر است و بدان آنچه تو را به خدا نزدیک کند، از آتش دور سازد و آنچه تو را از خدا دور سازد، به آتش دراندازد.

امام علی(ع) از "عبدالله بن عباس" خواسته است که در کلیه‌ی امور خود با مردمان خوشرفتاری را مبنا قرار دهد. همچنین آن

حضرت در آغاز عهدنامه‌ی محمد بن ابی‌بکر، اینگونه فرمان داده است:

"با مردمان فروتن باش و نرمخو، هموار و گشاده‌رو."

در نامه‌ای دیگر به یکی از کارگزارانش چنین فرمان داده است:

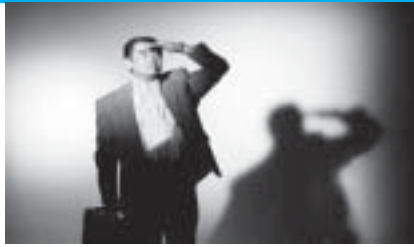
"در برابر مردمان فروتن باش و آنان را با گشاده‌رویی و نرمخویی بپذیر."

گشاده‌رویی و فروتنی و نرمخویی راه نفوذ در دل‌ها و پیوند قلب‌هاست و بدین امور، خوشرفتاری معنا می‌یابد. امیرمؤمنان(ع) در حکمتی والا فرموده است:

"گشاده‌رویی دام دوستی است."

علی(ع) به کارگزاران و کارکنان خود می‌آموخت که در همه‌ی امور اداری و روابط انسانی با خوشرفتاری عمل کنند؛ چنانکه آن حضرت در دستورالعمل خود به مأموران مالیاتی فرموده است:

"برو با ترس از خدا که یگانه است و بی‌همتا، مسلمانی را مترسان! و اگر او را خوش نیاید، بر سر وی مران! و بیش از حق خدا از مال او مستان! چون به قبیله‌ی رسی، بر سرآب آنان فرود آی و به خانه‌هایشان در می‌آی! پس آهسته و آرام سوی ایشان رو تا به میان آنان رسی و سلامشان کن و در درود گفتن کوتاهی مکن! سپس بگو: بندگان خدا! آیا خدا را در مال‌های شما حقی است تا آن را به ولی‌ی امر بپردازید؟ اگر کسی گفت: نه! متعرض او مشو و اگر کسی گفت: آری! با او برو، بی‌آنکه او را بترسانی یا بيمش دهی یا بر او سخت‌گیری یا کار را بر او سخت‌گردانی، آنچه از زر یا سیم به تو دهد، بگیر و اگر او را گاو، گوسفند و شترهاست، بی‌رحمت او میان آن در مشو که بیشتر آن رمه، او راست و چون به رمه رسیدی چونان کسی به میانشان مرو که بر رمه چیرگی دارد یا خواهد که آنها را بیازارد و چارپایان را از جای مگریزان و مترسان و با صاحب آن در گرفتن حق خدا، بدرفتاری مکن! امیرمؤمنان(ع) خوشرفتاری با مردمان را تا این اندازه مورد توجه قرار داده و کارگزاران و کارکنان نظام اداری را بدان فرا خوانده است.



را در قبال بکارگیری نیروهای مناسب در این فرآیند از همان ابتدای کار، یعنی درج آگهی استخدام در روزنامه به خوبی انجام دهد.

## این ۹ قدم عبارتند از:

۱- اطلاعیه‌های استخدامی - مانند آگهی‌هایی که در روزنامه درج می‌گردد - می‌باید بطور واضح خواسته‌های سازمان را نشان دهد. این امر سبب می‌شود تا متقاضیانی که مشکل داشته، مسئله‌دار می‌باشند حذف شوند؛ زیرا در صورتی که بطور آشکارا در روزنامه به اطلاع عموم رسانده شود که جهت استخدام گزینش انجام خواهد شد چنین افرادی داوطلب نخواهند شد. کارفرمایانی که متقاضیان دارای صلاحیت‌های لازم را پیدا می‌کنند راغب به درخواست گزینش از طریق شرکت‌هایی که در این خصوص فعال هستند نمی‌باشند کارمندان نیز همچون کارفرمایان دوست دارند در یک محیط سالم همراه با مردمی صالح و صادق کار کنند.

۲ - لازم است تمامی متقاضیان موافقتنامه و رضایتنامه‌ای جهت تحقیق در خصوص سوابق خود امضا نمایند که این شامل توافق و رضایت ایشان جهت بررسی سوابق کیفری هنگام تحویل فرم تقاضانامه نیز می‌باشد. این امر دارای دو کاربرد مهم در فرآیند گزینش قبل از استخدام می‌باشد: اول اینکه برای متقاضی روشن می‌شود که سوابق کیفری وی مورد بررسی قرار خواهد گرفت و در این صورت متقاضی اگر دارای سابقه کیفری باشد از سازمان دیگری که در این زمینه تحقیق و بررسی انجام نمی‌دهد تقاضای شغل می‌نماید؛ ثانیاً بعضی از اشخاص بطور ارادی مشکلی را که به آن دچار می‌باشند آشکار می‌سازند یعنی گاهی ممکن است یک عمل جنایی ضعیف و در عین حال بدون ارتباط با شغل مورد نظر درخواستی توسط شخص متقاضی آشکار گردد.

سازمان‌هایی وجود دارند که از فرم‌های استخدامی استفاده نمی‌کنند ولی استخدام شخص منوط به بررسی سوابق و پیشینه‌ی وی می‌باشد در این حالت سازمان می‌تواند یک فرم تکمیلی تهیه تا متقاضی آن را تکمیل و امضاء نماید؛ بعضی از سازمان‌ها ورقه‌ای به فرم درخواست استخدام ضمیمه می‌کنند که در آن از متقاضیان درخواست می‌نمایند تا اگر نگرانی در خصوص برنامه گزینش دارند در آن بیاورند این کار ابزار خوبی جهت جلب توجه متقاضیان به این امر می‌باشد که در زمینه پیشینه و سوابق آنها بررسی و تحقیق خواهد شد و اینکه این کار جزئی از فرآیند استخدامی آنها می‌باشد.

۳- اضافه نمودن یک زبان در موافقتنامه که به عرضه سوابق و پیشینه شخص از کشورهای

درخواستی از خود نشان می‌دهند. آنها احساس می‌کنند که ممکن است این موارد با یک بررسی و تحقیق آشکار گردد.

بسیاری از سازمان‌ها، برنامه گزینش مورد نظر را به عنوان فرآیندی که بعد از انتخاب متقاضی جهت تصدی یک موقعیت شغلی صورت می‌پذیرد در نظر می‌گیرند. در این حالت اسم فرد مورد نظر به بخش امنیت یا منابع انسانی داده می‌شود تا گزارشی در خصوص پیشینه شغلی وی تهیه گردد. با توجه به نوع کارفرما این کار یا از طریق یک منبع بیرونی و بوسیله شرکت‌هایی که این کار را انجام می‌دهند صورت گرفته و یا از طریق داخلی و توسط خود سازمان انجام می‌پذیرد. در این نوع برنامه گزینشی تأکید بر سوابق کیفری و سوابقی است که در دسترس می‌باشد.

یک برنامه گزینشی مؤثر که خواهان تحقیق در خصوص پیشینه متقاضی است، بسیار وسیع تر از بررسی سوابق کیفری فرد بعد از انتخابش جهت تصدی شغل مورد نظر عمل می‌کند؛ در واقع یک برنامه گزینشی مؤثر قبل از دسترسی به سوابق و با انجام اولین مصاحبه آغاز می‌گردد، چنین برنامه‌ای تعهد و حساسیت خاصی را جهت انجام صحیح برنامه گزینشی توسط هر کسی که در این روند دست‌اندرکار می‌باشد از جریان سازمان مربوطه طلب می‌کند. گزینش کنندگان، مدیران استخدامی و مصاحبه کنندگان باید بدانند که یک جریان صحیح در خصوص گزینش و بکارگیری نیروی جدید چیزی نیست که بعد از انتخاب فرد جهت تصدی یک شغل صورت پذیرد بلکه این خود قسمتی از مسئولیت آنها می‌باشد.

اقدامات بعدی می‌تواند در مؤثر بودن و کارایی هر چه بیشتر این روند مؤثر واقع گردد لیکن باید تمامی این مراحل قبل از انتخاب فرد جهت استخدام و قبل از بررسی سوابق و پیشینه وی صورت پذیرد. این کار وقت و پول کمی را در مقایسه با سود حاصله عاید شرکت خواهد ساخت.

این ۹ قدمی که در ادامه خواهد آمد بر دو عامل مهم تکیه دارد: اولاً آنها بصورت متنوع و گوناگون و جدا از هم بوده با اینکه در نهایت با هم وجوه مشترکی یافته، به یکدیگر وابستگی خواهند داشت و از راه‌های مختلفی به اهداف مشخصی که مورد نظر است می‌رسند؛ ثانیاً لازم است سازمان وظیفه خود

## مطالعات تطبیقی درباره سیستم گزینش

(قسمت ششم)

تأکید سیستم گزینش سایر کشورها بر عدم سابقه کیفری و جنایی افراد متقاضی اشتغال به طور جدی و دقیق (در تحقیق و مصاحبه فرم‌های اطلاعات فردی متقاضی)

### گزینش مؤثر قبل از استخدام

در محیط اقتصادی رقابتی جهان حاضر، شرکت‌ها نمی‌توانند از عهده بی‌گیری مشکلات کارمندان خود مانند خشونت‌هایی که در محل کار ایجاد می‌شود، دزدی، اختلاس یا اتهام زدن به دیگران برآیند و بدین سبب کارفرمایان به طور جدی به گزینش قبل از استخدام به عنوان ابزار حیاتی و مهمی جهت جلوگیری از چنین مشکلاتی رو آورده‌اند.

از سوی دیگر سازمان‌ها زرنگی بیشتری به خرج می‌دهند و با وجود فواید آشکار گزینش قبل از استخدام، مدیریت سازمان از متخصصین منابع انسانی و امنیتی انتظار بازدهی بیشتر با منابع کمتری دارد. جالبی که متخصصین منابع انسانی و امنیتی با آن مواجه‌اند اجرای یک برنامه گزینشی قبل از استخدام با بازدهی بالا می‌باشد.

چنین برنامه‌ای چهار هدف دارد: اول باید نشان دهد که کارفرما از جدیت و حساسیت خاصی در استخدام افراد برخوردار می‌باشد. این بدان معناست که کارفرما مراحل منطقی و عقلانی در جهت احراز صلاحیت افراد متقاضی انتخاب می‌کند که این امر می‌تواند کارفرما را از سهل‌انگاری در خصوص به کارگماردن نیروی جدید باز دارد. ثانیاً یک برنامه گزینشی مناسب، اطلاعات مفید و مؤثری را در باره فرد متقاضی بدست می‌دهد تا از این طریق نتایجی را که از کانال مصاحبه بدست می‌آید تکمیل کند. همچنین این کار ابزار مفیدی جهت احراز صحت پیشینه و تاریخچه شغلی متقاضی بدست می‌دهد. ثالثاً چنین برنامه‌ای متقاضیان مسئله‌دار را وادار می‌کند تا خود را کاندید شغل مورد نظر نمایند. یک متقاضی با محکومیت جنایی، کمتر دوست دارد در سازمانی تقاضای شغل بدهد که در مورد پیشینه وی بررسی به عمل می‌آورد. سرانجام یک برنامه گزینشی مؤثر متقاضیان خود را تشویق می‌کند تا در تکمیل فرم‌های تقاضا در خصوص پیشینه شغلی و سوابقشان از خود صداقت نشان دهند. زمانی که به متقاضیان اعلام می‌شود یک نوع تحقیق و بررسی در زمینه سوابق و پیشینه شما انجام می‌شود، ایشان انگیزه کافی جهت آشکار ساختن اطلاعات

خارجی مربوط می شود. انجام برنامه های گزینشی و بررسی سوابق کیفری افراد در کشورهای خارجی بسیار مشکل و پرهزینه می باشد و در بسیاری از موارد امکان پذیر نمی باشد. یک شیوه و روش خاص این است که یک زبان مخصوص و ویژه به فرم مربوط، به سابقه و پیشینه فرد اضافه شده تا این اجازه را به سازمان دهد که سوابق کیفری فرد را از طریق مقامات قضایی سایر کشورها پیگیری و بررسی نمایند. این ممکن است باعث شود تا متقاضیان خارج از کشور یا خودشان این سوابق را آشکار سازند و بیان نمایند و یا از طریق دیگری سوابق و پیشینه ایشان بررسی گردد.

۴- اگر در فرم تقاضانامه یا مصاحبه هایی که از متقاضیان به عمل می آید، موردی از سابقه کیفری بدست آید باید مستقیماً در آن مورد خاص از آنها سؤال شود. بسیار مهم و حیاتی است از متقاضیانی که دارای سابقه کیفری و نوعی محکومیت هستند بطور مستقیم سؤال و پرس و جو شود. بهتر این است که زمان در فرم استخدامی قید گردد. در خلال مصاحبه های استخدامی بخشی از سؤالات استاندارد باید به این ترتیب طرح گردد: "اگر ما از طریق دادگاه ها بررسی کنیم آیا می توانیم موردی از محکومیت جنایی و یا هر نوع محکومیت دیگری مربوط به شما بدست آوریم یا نه؟"

در سؤالاتی که راجع به سوابق کیفری فرد طرح می گردد، باید موارد ذیل را در نظر داشت:

الف - همیشه باید گسترده ترین سؤالی را که قانون اجازه داده است، در نظر گرفت. بعضی از کارفرمایان اشتهاها فکر می کنند که تنها می توان در خصوص سوابق کیفری فرد سؤال کرد در صورتی که محکومیت جنایی می تواند جنایت های مهمتر و جدی تری را آشکار سازد که این امر را نیز باید قانون دولتی اجازه داده باشد.

ب - کارفرمایان باید سؤالاتی را طرح نمایند که به موجب آن اطلاعاتی راجع به دستگیری هایی که به محکومیت منجر نشده است نیز بدست آید. کارفرمایان عموماً در خصوص موارد در دست بررسی و رسیدگی و یا محکومیت ها با محدودیت هایی روبرو می باشند.

ج - از متقاضیان سؤال شود تا هر گونه محکومیت و یا موارد در حال رسیدگی در این خصوص را توضیح داده و وضعیت خود را شرح دهند. این کار به کارفرمایان اجازه می دهد تا پرونده مربوط به دادگاه متقاضی را بررسی و به صحت و سقم موارد ارائه شده از سوی وی پی ببرند. همچنین باید در خصوص محل و موقعیت دقیق موارد سؤال شده تا بتوان از این طریق آشکار نمود که کدام

دادگاه در حال رسیدگی به این موارد بوده است. د - در مورد اطلاعات درخواستی و یا مواردی که از طرق گوناگون بدست آمده است لازم است اولویت ها و قوانین مربوطه تطبیق داده شود؛ برای مثال: "این سازمان نمی تواند هر شخصی را که دارای هر نوع محکومیت جنایی می باشد از شغلی محروم کند؛ بلکه سازمان باید به طبیعت و شرایط جرم و اینکه آیا این جرم به وظایفی که قرار است به فرد محول شود ارتباط دارد یا نه توجه کند."

۵- تقاضانامه استخدامی باید بطور آشکار حاکی از این مطلب باشد که هر گونه ارائه اطلاعات غلط و یا حذف موارد درخواستی، باعث رد صلاحیت فرد در استخدام گردیده و یا اگر فرآیند استخدامی شروع شده باشد باعث توقف جریان آن خواهد گردید و زمان کشف این گونه اطلاعات غلط مهم نمی باشد. این نیز قسمت دیگری از یک برنامه گزینشی مؤثر است. به این ترتیب کارفرمایان باید توجه داشته باشند که نمی توانند بدون توجه به عوامل شخصی درخواست استخدامی یک فرد را به خاطر محکومیت کیفری وی رد کنند ولی در جایی که یک فرد در فرم درخواستش محکومیت کیفری خود را کتمان نموده باشد، ضعف در صداقت وی دلیل معتبری برای رد صلاحیت وی به حساب می آید. لازم است یک متقاضی بداند که این کتمان بدون توجه به زمان آشکار شدن آن می تواند موجب قطع فرآیند استخدامی او شود.

۶- اگر سوابق متقاضی تا زمان آغاز تصدی موقعیت شغلی، کامل نباشد به متقاضی گوشزد شود که هر کاری در خصوص سوابق و پیشینه وی بر طبق اطلاعات واصله کنترل خواهد شد. در بعضی از مواقع استخدام قبل از تکمیل سوابق فرد صورت می گیرد. در این حالت ضروری است تا به وی اطلاع داده شود که استخدام وی مشروط به دریافت گزارش سوابق وی توسط کارفرما می باشد. همچنین لازم است به وی یادآوری شود که رضایت کارفرما از گزارشات مذکور از موارد اصولی است؛ به طوری که فرد نمی تواند به این مسئله که گزارش مذکور رضایت آمیز است یا خیر، اعتراض نماید.

۷- منابع استخدامی سابق فرد را باید بررسی کرد. بررسی چنین منابعی قسمت حیاتی یک جریان گزینش می باشد. در واقع این کار به اندازه بررسی سوابق کیفری متقاضی ارزش دارد. دفاع از یک کارفرما که جهت سهل انگاری در بررسی سوابق یک متقاضی و تاریخچه استخدامی او علیه وی اقامه دعوی شده است - اگر غیر ممکن نباشد - بسیار مشکل خواهد بود. حتی اگر کارفرمایان سابق متقاضی اطلاعات ارائه شده را به تاریخ شروع و پایان کار وی محدود کنند، باز این خود ارزشمند

خواهد بود. هدف اولیه تصدیق وجود اماکنی است که فرد متقاضی در پنج یا هفت سال گذشته مشغول به کار بوده، بطوری که مطمئن شود هیچگونه ابهامی در این فرآیند وجود ندارد. دانستن اینکه یک فرد متقاضی در کجاها سابقاً کار می کرده است، امکان اینکه این فرد در آن دوران در بازداشت بوده یا عملی جنایی انجام داده است، کاهش می یابد.

این کار کمک شایانی در خصوص چگونگی سوابق کیفری فرد به کارفرما می کند؛ زیرا چنین امکانی جهت بررسی سوابق کیفری متقاضی برای بسیاری از کارفرمایان وجود ندارد. کارفرمایان تنها می توانند سوابق کیفری فرد را از طریق دادگاه های ویژه و اختصاصی بدست آورند و این در حالی است که بیش از ۷۰/۰۰۰ دادگاه ویژه و اختصاصی در آمریکا وجود دارد لذا مهم است که کارفرما بداند در کجا باید جستجو و تحقیق بعمل آورد.

البته وجود استخدام دائم فرد در سال های گذشته دلیلی بر فقدان سابقه کیفری وی نخواهد بود. بعضی از قضاوت ها اجازه می دهد که حکم زندان برای فرد در پایان هفته اجرا گردد و یا از طریق یک برنامه بلند مدت این کار صورت گرفته بطوری که در ساعات کاری آزاد باشد. به هر صورت زمانی که این کار به همراه دیگر اقدامات انجام پذیرد، قسمت مهمی از برنامه گزینشی را در بر می گیرد.

۸- بدست آوردن لیستی از آدرس های سابق متقاضی قدم مهم دیگری است که باید به آن توجه داشت. به این ترتیب که باید لیستی از تمامی آدرس های فرد در طی هفت سال گذشته به علاوه زمان های تقریبی آن تهیه کرد. این کار نه تنها باعث می شود که فرد متقاضی به جدیت شرکت در امر گزینش پی ببرد؛ بلکه به کارفرما در خصوص اینکه کدام دادگاه صلاحیت دارد تا در مورد سوابق کیفری متقاضی از آن تحقیق بعمل آید، کمک می کند.

۹- اضافه نمودن گزینش های آینده در موافقتنامه نکته آخری است که باید در نظر داشت. هر فرم مراجعه به رضایت نامه باید شامل زبانی باشد که بوسیله آن تحقیقات و بررسی ها در خصوص سوابق متقاضی در آینده جهت دستیابی به اهداف، ارتقاء یا ارزیابی دوباره فرد مجاز باشد مگر اینکه این کار به نحو دیگری باطل و فسخ نشده باشد. این کار سه هدف مهم را دنبال خواهد نمود: اولاً باعث تقویت این ذهنیت خواهد گردید که کارفرما در تلاش برای نگهداری و حفظ یک محیط کاری سالم جدی است و همینطور یک کارمند متوجه است که در آینده نیز زیر نظر خواهد بود. ثانیاً این کار مسیر تحقیقات آینده را جهت گزینش مجدد در مواردی چون دزدی، آشوب، اذیت و آزار یا سایر مشکلات راهموار خواهد ساخت و سرانجام اینکه زبان بدلیل



# فراز

## معیارهای انتخاب و گزینش از دیدگاه امام علی(ع)

(بخش چهارم)

ب) کارمندان دولتی  
حضرت در باره کارمندان دولت سفارش می نماید که پس از آزمایش به کار گماشته شوند و در انتصاب آنان حتماً با دیگران مشورت شود. ایشان توصیه می نماید که کارمندان دولت با ویژگی های زیر انتخاب شوند:

۱- باتجربه باشند.  
۲- باحیا باشند.  
۳- از خاندان اصیل و باتقوا که در مسلمانان سابقه درخشانی دارند باشند.

دلیل انتخاب این نوع افراد این است که "اخلاق آنان گرمی تر و آبرویشان محفوظ تر و طمع ورزی شان کمتر و آینده نگری آنان بیشتر است."  
[نهج البلاغه/نامه ۵۳]

همین موارد یعنی اخلاق کریمه، حفظ آبرو، نداشتن طمع و آینده نگری از معیارهایی هستند که کارمندان دولت باید دارا باشند و در گزینش آنها باید در نظر گرفته شوند.

اما برای سلامت ماندن کارمندان پس از انتخاب و مصون ماندن دستگاه اداری کشور نیز حضرت مواردی را توصیه می نماید که موثر است؛ از جمله این امور عبارتند از:

۱. بررسی رفتار و عملکرد کارگزاران  
۲. گماشتن ناظران راستگو و اهل وفا  
برای نظارت بر اعمال آنان؛ این بررسی و نظارت سبب می شود که آنها امانت دار بوده، با مردم مهربان باشند.  
۳. پرداخت حقوق کافی به آنان. این امر موجب بی نیازی و اصلاح ایشان می گردد و در نتیجه اموال بیت المال از دست درازی و خیانت مصون می ماند.

۴. مجازات و توبیخ شدید کسانی که خیانت ورزند. [نهج البلاغه/نامه ۵۳ ج) نویسندگان و منشیان

انتخاب این قشر را با معیارهایی توصیه کرده اند که از آن جمله است:

صالح بودن، روحیه تجاوزگری و سرکشی نداشتن، گستاخ و پرده در نبودن، در انجام وظایف محوله کوتاهی نکردن (عدم سهل انگاری)، فراموشکار نبودن، در تنظیم قرارداد

سستی نورزیدن، شناختن منزلت و قدر خویش، امانتداری، سابقه نیکو در میان مردم، سابقه خدمت برای زمامداران قبلی [نهج البلاغه/نامه ۵۳ د) مأموران امور مالی

یکی از دغدغه ها و حساسیت های خاص حضرت علی(ع) نسبت به کارگزاران بیت المال و مأموران خراج و زکات بود که با امور مالی مردم سروکار داشتند؛ زیرا در این مسئولیت

احتمال سختگیری بر مردم برای جمع آوری مالیات، رواداشتن ستم و اجحاف و گاهی نیز خیانت و تخلف در امانت وجود داشت. از این رو ایشان در نامه های متعدد، ضمن هشدار به

مأموران خود، دستورالعمل کلی را در شیوه برخورد با مردم و جمع آوری مالیات بیان نمودند. از معیارهایی که حضرت مطرح کرده است می توان

اصولی را استنباط کرد که برطبق آن مدیران و کارگزاران مالی باید به اوصافی متصف باشند در نظر گرفتن این اصول از اموری است که باید در گزینش آنها رعایت شود.

حضرت علی(ع) در نامه ای به کارگزاران بیت المال در اخلاق اجتماعی آنان موارد زیر را مطرح ساخته است:

۱. رعایت انصاف در روابط با مردم.  
۲. شکیبایی در برآورده ساختن نیازهای آنان.  
۳. محروم نمودن مردم از خواسته های مشروع شان.  
۴. جلوگیری از فروش اموال مردم برای گرفتن مالیات.

۵. ممنوعیت بکارگیری خشونت و شکنجه برای جمع آوری مالیات.  
۶. دست درازی نکردن به اموال مردم.

۷. پند و اندرز به نفس (خودسازی).  
۸. خوشرفتاری با سپاهیان.

۹. کمک به توده مردم.  
۱۰. تقویت دین خدا.

۱۱. انجام واجبات الهی [نهج البلاغه/نامه ۵۱]

در نامه ای دیگر خطاب به برخی از مأموران مالیات [نهج البلاغه/نامه ۲۷] مواردی را از اخلاق کارگزاران مالیاتی بدین صورت مطرح نموده است:

۱. تطابق قول با عمل، یعنی آشکار و پنهانش و گفتار و کردارش با هم در تضاد نباشد.  
۲. امانت الهی را ادا کند.

۳. عبادت را اخصا صانه انجام دهد.  
۴. با مردم تندخو نباشد.  
۵. به مردم دروغ نگوید.  
۶. به مردم بی اعتنایی نکند.  
۷. به حقوق مردم وفادار باشد.  
۸. امانت دار باشد.

امام در نامه ای به یکی از فرمانداران خود که اموال بیت المال را برداشته و فرار می نماید ضمن نکوهش شدید او، علت انتخاب وی در این سمت را

مورد اعتماد بودن وی ذکر می کند که از این سخن چنین استنباط می شود که در گزینش افراد برای مسئولیت های مهم به ویژه آنان که با مسائل مالی سروکار دارند باید مورد اعتماد بودن و امانت داری آنها در نظر گرفته شود.

در غیر این صورت ممکن است دچار وسوسه های نفسانی شده خیانت بورزند.  
حضرت خطاب به این کارگزار می فرماید: "همانا من تو را در امانت خود شریک قرار دادم و همراه خود گرفتم و هیچیک از افراد خاندانم برای یاری و مددکاری و امانتداری چون تو مورد اعتماد نبودند. آن هنگام که دیدی روزگار بر پسرعمویت سخت

گرفته... پیمان خود را با پسرعمویت دگرگون ساختی و همراه با دیگرانی که از او جدا شدند فاصله گرفتی؛ تو هماهنگ با دیگران دست از یاری اش کشیدی و با دیگر خیانت کنندگان خیانت کردی، نه پسرعمویت را یاری کردی و نه امانت ها را رساندی..."

[نهج البلاغه/نامه ۴۱]

در نامه دیگر "منذر بن جارود عبدی" را که در فرمانداری خود خیانتی مرتکب شد، سرزنش نموده، بدو می گوید: "شایستگی پدرت مرانست به تو خوش بین نمود و گمان کردم همانند پدرت می باشی و راه او را می روی ناگهان به من خبر دادند در هواپرستی چیزی فروگذار

نکرده ای... کسی که همانند تو باشد، نه لیاقت پاسداری از مرزهای کشور را دارد و نه می تواند کاری را به انجام رساند یا نه اینکه ارزش او بالا رود یا شریک در امانت باشد یا از خیانتی دور ماند..." [نهج البلاغه/نامه ۷۱]

در نامه ای دیگر نیز یکی از فرمانداران خود را به سبب خیانت در بیت المال و استفاده شخصی از آن نکوهش کرده است. [نهج البلاغه/ نامه ۴۰] از اینگونه سخنان دریافت می شود

که برای انتخاب مأموران مالی ویژگی هایی مانند: وثوق و اعتماد، امانتداری، وفاداری، حفظ پیمان، حفظ بیت المال و... لازم است.

در سال ۳۶ ه. ق در نامه ای به "عمر بن ابی سلمه مخزومی" فرماندار بحرین، او را فرا می خواند و به جای وی، نعمان بن عجلان زرقی را منصوب می نماید. حضرت در ابتدا با تقدیر از "عمر بن ابی سلمه"

به سبب نیک انجام دادن زمامداری و نیز پرداخت امانت و اموال بیت المال، فراخوانی او را به دلیل نیاز به حضورش در جنگ با شامیان ذکر می کند: "... دوست دارم در این جنگ با من باشی؛ زیرا تو از جمله دلاورانی هستی که در جنگ با دشمن و برپاداشتن ستون دین از آنان یاری می طلبم".

[نهج البلاغه/نامه ۴۲]

از عهده برآمدن در انجام مسئولیت، امانتداری در وظیفه، دلاوری و جنگاوری و حمایت از استقرار دین، از معیارهایی بوده که حضرت به واسطه آنها "عمر بن ابی سلمه" را برگزیده است.

# نظرسنجی

بخش مورد سؤال: ۲ اخبار

میزان رضایت	خیلی راضی	راضی	تا حدی راضی	راضی	خیلی ناراضی	مطالعه نمی‌کنم	جمع کل
اعداد	۲۱۰	۳۱۱	۲۶۶	۳۸	۷	۸	۸۳۱
درصد	۲۵	۳۷	۳۲	۴	۰	۱	۱۰۰

با توجه به جدول فوق حدود ۶۷٪ خوانندگان رضایت خود را از بخش اخبار مجله اعلام نموده‌اند؛ لکن ۲۷٪ خوانندگان رضایت کامل ندارند و حدود ۵٪ خوانندگان از این بخش ناراضی هستند. میانگین وزنی امتیازات این بخش ۳/۸۴ می‌باشد که نزدیک به امتیاز راضی است.

بخش مورد سؤال: ۳ مقاله

میزان رضایت	خیلی راضی	راضی	تا حدی راضی	راضی	خیلی ناراضی	مطالعه نمی‌کنم	جمع کل
اعداد	۳۱۲	۳۳۱	۱۱۸	۲۳	۴	۸	۸۰۶
درصد	۳۹	۴۱	۱۵	۳	۰	۱	۱۰۰

با توجه به جدول فوق حدود ۷۸٪ خوانندگان رضایت خود را از بخش مقالات مجله اعلام نموده‌اند که رقم قابل توجهی است؛ لکن لازم است در جهت رضایت حدود ۲۱٪ خوانندگان که تا حدی راضی و یا اصلاً ناراضی هستند نیز اقدام گردد. میانگین وزنی امتیازات این بخش ۴/۰۹ می‌باشد و بیانگر رضایت خوانندگان از این بخش می‌باشد.

بخش مورد سؤال: ۴ چگونگی

میزان رضایت	خیلی راضی	راضی	تا حدی راضی	راضی	خیلی ناراضی	مطالعه نمی‌کنم	جمع کل
اعداد	۲۱۶	۳۵۱	۱۸۴	۲۷	۳	۱۱	۸۸۳
درصد	۲۴	۳۹	۲۱	۳	۰	۱	۱۰۰

همانطور که از جدول فوق مشخص است حدود ۷۳٪ خوانندگان رضایت خود را از بخش "چشم‌انداز" اعلام نموده‌اند؛ لکن حدود ۲۵٪ خوانندگان از این بخش رضایت کامل ندارند و یا حتی ناراضی هستند که قابل تأمل می‌باشد. میانگین وزنی امتیازات این بخش نیز ۳/۶۸ می‌باشد که به حد امتیاز راضی نمی‌رسد.

بخش مورد سؤال: ۵ نوشتار

میزان رضایت	خیلی راضی	راضی	تا حدی راضی	راضی	خیلی ناراضی	مطالعه نمی‌کنم	جمع کل
اعداد	۲۰۹	۲۸۵	۱۹۱	۳۱	۳	۱۵	۸۰۴
درصد	۲۶	۳۵	۲۴	۴	۰	۲	۱۰۰

با توجه به جدول فوق حدود ۷۲٪ خوانندگان رضایت خود را از این بخش اعلام نموده‌اند؛ لکن در مقابل نیز حدود ۲۵٪ خوانندگان از این بخش تا حدی راضی و یا حتی ناراضی هستند. میانگین وزنی امتیازات این بخش از نظر خوانندگان ۳/۸۷ است که نزدیک به امتیاز راضی است.

بخش مورد سؤال: ۶ مقاله ویژه

میزان رضایت	خیلی راضی	راضی	تا حدی راضی	راضی	خیلی ناراضی	مطالعه نمی‌کنم	جمع کل
اعداد	۲۶۱	۲۱۵	۹۲	۴۴	۱	۳	۵۱۸
درصد	۵۰	۴۱	۱۸	۸	۰	۰	۱۰۰

هر چند که حدود ۶۴٪ خوانندگان رضایت خود را از این بخش اعلام نموده‌اند؛ لکن عدم رضایت کامل حدود ۲۹٪ خوانندگان و ناراضی‌های حدود ۳٪ خوانندگان و همچنین عدم مطالعه حدود ۴٪ خوانندگان از مواردی است که نشان می‌دهد لازم است در مورد مقالات این بخش دقت بیشتری به عمل آید. میانگین وزنی امتیازات این بخش از نظر خوانندگان ۳/۶۳ است که به حد راضی نمی‌رسد.



## نتایج نظرسنجی نشریه پیام گزینش (بخش اول)

همانطور که خوانندگان محترم مطلع هستند همراه با شماره ۵۱ و ۵۲ فرم نظرسنجی در مورد محتوای بخش‌های مختلف نشریه ارسال گردید. استقبال چشمگیر خوانندگان گرامی در تکمیل و ارسال فرم‌های نظرسنجی ما را در راهی که پیش رو داریم مصمم‌تر کرد. ضمن سپاس و قدردانی از خوانندگانی که فرم نظرسنجی را تکمیل و به دفتر نشریه ارسال کردند، آنچه در پیش رو دارید چکیده‌بخشی از نظرات و دیدگاه‌های شما درباره نشریه "پیام گزینش" می‌باشد.

البته به لحاظ جلوگیری از تطویل کلام در این قسمت صرفاً تحلیل آماری مربوط به نظرسنجی پیرامون دو اوزده بخش مختلف نشریه تقدیم حضورتان می‌گردد و در شماره آتی سایر بخش‌های فرم نظرسنجی نیز مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

نتیجه کلی ارزیابی نظرات خوانندگان حاکی از آن است که میانگین امتیازات متعلقه به بخش‌های "فراز"، "مقاله" و "گوناگون" به ترتیب، بالاترین امتیازات و امتیاز متعلقه به بخش "دریچه" پایین‌ترین امتیاز را از نظر رضایت خوانندگان کسب نموده‌اند. جدول زیر نشانگر رتبه و امتیازات هر بخش می‌باشد.

در جداول ذیل کمترین امتیاز مربوط به مطالعه نمی‌کنم با امتیاز صفر و بالاترین امتیاز مربوط به خیلی راضی با امتیاز ۵ می‌باشد.

رتبه	اول	دوم	سوم	چهارم	پنجم	ششم	هفتم	هشتم	نهم	دهم	یازدهم	دوازدهم
بخش مربوطه	۱.۰۹	۱.۰۹	۲.۱۵	۳.۱۰	۳.۶۲	۳.۸۱	۳.۸۵	۳.۸۵	۳.۸۲	۳.۶۹	۳.۶۸	۳.۶۲
امتیاز	۱.۰۹	۱.۰۹	۲.۱۵	۳.۱۰	۳.۶۲	۳.۸۱	۳.۸۵	۳.۸۵	۳.۸۲	۳.۶۹	۳.۶۸	۳.۶۲

ذیلاً جداول مربوط به هر بخش نیز عبارتست از:

بخش مورد سؤال: ۱) سرآغاز سخن

میزان رضایت	خیلی راضی	راضی	تا حدی راضی	راضی	خیلی ناراضی	مطالعه نمی‌کنم	جمع کل
اعداد	۲۲۷	۳۶۵	۱۹۷	۶۶	۵	۳	۸۰۳
درصد	۲۸	۴۵	۲۴	۸	۰	۰	۱۰۰

همانطور که از جدول فوق مشخص است بیش از ۷۰٪ خوانندگان رضایت خود را از این بخش اعلام نموده‌اند؛ لکن نکته قابل توجه این است که حدود ۲۰٪ خوانندگان از بخش سرآغاز سخن رضایت کامل ندارند و حدود ۴٪ خوانندگان نیز این بخش را مطالعه نمی‌کنند. میانگین وزنی امتیازات این بخش ۳/۸۲ می‌باشد که نزدیک به امتیاز راضی است.

بخش مورد سؤال: ۲۷ درجه

میزان رضایت	خیلی راضی	راضی	تا حدی راضی	خیلی ناراضی	مطالعه نمی‌کنم	جمع کل
تعداد	۱۵۱	۲۵۸	۲۱۱	۹۹	۱	۸۱۰
درصد	۱۸.۷	۳۱.۷	۲۶.۲	۱۲.۲	۰.۱	۱۰۰

هر چند که حدود ۶۲٪ خوانندگان رضایت خود را از این بخش اعلام نموده‌اند؛ لکن عدم رضایت کامل حدود ۳۰٪ خوانندگان و ناراضی حدود ۴٪ خوانندگان و همچنین عدم مطالعه حدود ۵٪ خوانندگان از مواردی است که لازم است در مورد مقالات این بخش دقت بیشتری به عمل آید. میانگین وزنی امتیازات این بخش از نظر خوانندگان ۳/۶۳ است که به حد راضی نمی‌رسد.

بخش مورد سؤال: ۱۸ فراز

میزان رضایت	خیلی راضی	راضی	تا حدی راضی	خیلی ناراضی	مطالعه نمی‌کنم	جمع کل
تعداد	۱۶۶	۲۹۸	۹۵	۶	۱	۸۶۶
درصد	۱۹.۱	۳۴.۴	۱۱.۰	۰.۷	۰.۱	۱۰۰

همانطور که از جدول فوق مشخص است حدود ۸۴٪ خوانندگان رضایت کامل خود را از این بخش اعلام نموده‌اند که رقم قابل توجهی است؛ البته در جهت جلب نظر حدود ۱۳٪ خوانندگان که رضایت کامل ندارند و یا افرادی که این بخش را مطالعه نمی‌کنند نیز اقداماتی باید صورت پذیرد. میانگین وزنی امتیازات این بخش از نظر خوانندگان ۴/۲۷ است که نشانگر رضایت کامل می‌باشد.

بخش مورد سؤال: ۹ نطنز

میزان رضایت	خیلی راضی	راضی	تا حدی راضی	خیلی ناراضی	مطالعه نمی‌کنم	جمع کل
تعداد	۲۱۱	۳۳۰	۱۵۵	۲۹	۱	۸۲۷
درصد	۲۵.۶	۴۰.۲	۱۸.۷	۳.۵	۰.۱	۱۰۰

با توجه به جدول فوق حدود ۷۳٪ خوانندگان رضایت خود را از این بخش اعلام نموده‌اند؛ لیکن به نظر می‌رسد در جهت جلب آرا و نظر سایرین که رضایت کامل را از این بخش ندارند لازم است تغییراتی در آن صورت پذیرد. میانگین وزنی امتیازات این بخش از نظر خوانندگان ۳/۹۰ است که نزدیک به امتیاز راضی است.

بخش مورد سؤال: ۱۰ ویژه نامه

میزان رضایت	خیلی راضی	راضی	تا حدی راضی	خیلی ناراضی	مطالعه نمی‌کنم	جمع کل
تعداد	۲۴۳	۳۳۶	۲۰۹	۲۱	۱	۸۱۰
درصد	۳۰.۰	۴۱.۵	۲۵.۷	۲.۶	۰.۱	۱۰۰

همانطور که از جدول فوق مشخص است حدود ۷۰٪ خوانندگان رضایت خود را از بخش ویژه نامه اعلام نموده‌اند؛ لکن ۲۴٪ افراد تا حدی راضی و سایرین یا ناراضی هستند و یا اصلاً مطالعه نمی‌کنند که این آمار نیز قابل بررسی است. میانگین وزنی امتیازات این بخش از نظر خوانندگان ۳/۸۶ است که نزدیک به امتیاز راضی می‌باشد.

بخش مورد سؤال: ۱۱ دیدگاه

میزان رضایت	خیلی راضی	راضی	تا حدی راضی	خیلی ناراضی	مطالعه نمی‌کنم	جمع کل
تعداد	۲۱۱	۳۶۶	۱۶۶	۳۰	۱	۸۷۵
درصد	۲۴.۳	۴۱.۹	۱۹.۰	۳.۴	۰.۱	۱۰۰

با توجه به جدول فوق حدود ۷۵٪ خوانندگان رضایت خود را از این بخش

اعلام نموده‌اند ولی در مقابل حدود ۲۰٪ خوانندگان از این بخش تا حدی راضی هستند و حدود ۴٪ خوانندگان نیز ناراضی می‌باشند. میانگین وزنی امتیازات این بخش ۳/۹۵ می‌باشد که در حد راضی است.

بخش مورد سؤال: ۱۴ کودکان

میزان رضایت	خیلی راضی	راضی	تا حدی راضی	خیلی ناراضی	مطالعه نمی‌کنم	جمع کل
تعداد	۳۱۸	۳۱۰	۱۵۵	۲۲	۸	۸۱۳
درصد	۳۹.۰	۳۸.۱	۱۹.۰	۲.۷	۱.۰	۱۰۰

همانطور که از جدول فوق مشخص است حدود ۷۸٪ خوانندگان از این بخش رضایت دارند که البته ۱۸٪ خوانندگان از این بخش تا حدی راضی هستند. میانگین وزنی امتیازات این بخش از نظر خوانندگان ۴/۰۹ است که به معنای رضایت خوانندگان است.

همانطور که از جداول دوازده گانه فوق که مربوط به بخش‌های مختلف نشریه می‌باشد مشخص است تعداد قابل توجهی از خوانندگان (اکثریت بالای ۶۵٪ در مجموع سؤالات) از محتوای نشریه رضایت کامل دارند؛ لکن ایجاد تنوع و تغییرات در محتوای مجله در جهت جلب نظر سایر خوانندگان محترم که از محتوا رضایت کامل ندارند امری مسلم و حتمی است و همانگونه که در گذشته نیز مکرر اعلام نموده‌ایم اگر چه همکاران نشریه تلاش می‌نمایند با پربارتر کردن محتوای بخش‌های مختلف، رضایت عزیزان را جلب نمایند لکن به هر حال در این خصوص با کمبود امکانات و مشکلات جدی نیز روبرو می‌باشند که امیدواریم با همکاری شما علاقمندان و فراهم شدن امکانات بتوانیم بیش از پیش در خدمت جامعه گزینشگران باشیم.

انشاءالله در شماره آتی در مورد سایر موارد مطروح در فرم نظر سنجی و پیشنهادات ارائه شده توسط شما عزیزان در جهت بهبود امور، مطالبی را خدمت شما عزیزان ارائه خواهیم نمود. در خاتمه همانطور که قبلاً قول داده بودیم شماره ۱۰ تعداد نفر از گزینشگرانی که فرم نظر سنجی را تکمیل و ارسال نموده‌اند به قید قرعه و به شرح زیر اعلام می‌نماییم:

- |        |        |        |        |
|--------|--------|--------|--------|
| ① ۳۷۱۸ | ② ۱۸۸۴ | ③ ۱۶۳۶ | ④ ۵۱۱۳ |
| ⑤ ۲۸۶۵ | ⑥ ۴۹۸۲ | ⑦ ۴۵۸۷ | ⑧ ۴۲۵۸ |
| ⑨ ۲۳۱۵ | ⑩ ۲۱۳۶ |        |        |

ضمن تبریک به عزیزانی که شماره‌های مذکور را در اختیار دارند، تقاضا می‌شود جهت دریافت هدیه خود با دفتر نشریه تماس حاصل فرمایند.

بقیه از صفحه ۹

قانون جدید استخدامی مهم و حیاتی می‌باشد و این قانون دولت فدرال است که بر گزینش قبل از استخدام بوسیله آژانس‌های خارجی تأکید دارد. چنین کاری باعث می‌شود تا کارفرما بتواند در آینده - از سرویس‌های خارجی هدایت و رهبری بررسی‌ها و تحقیقات در آینده - در صورت بوجود آمدن این مسائل در محیط کار - استفاده نمایند.

علاوه بر این ۹ اقدام، کارفرما باید بررسی‌های دیگری جهت انجام صحیح این برنامه به انجام رساند. مهمترین این بررسی‌ها، تحقیقات دادگاهی جهت بررسی سوابق کیفری متقاضی است. این موارد تحقیقات و بررسی‌های دیگری است که می‌تواند علاوه بر موارد ذکر شده صورت پذیرد. به هر جهت چنین قدم‌هایی که می‌بایست قبل از استخدام فرد برداشته شود به شدت مؤثر بودن یک برنامه گزینشی را افزایش خواهد داد. این اقدامات می‌توانند مزیت را داشته باشد که در ارتقاء سلامتی محل کار با هزینه‌های کمی، مؤثر واقع گردد. با وارد کردن هر کسی در فرآیند استخدامی مذکور، سازمان‌ها می‌توانند برنامه‌های گزینشی خود را بنحو مؤثری بهبود بخشند.

سایت p3۰world.com دریافت کنید.

## همه چیز درباره رایانه شما!

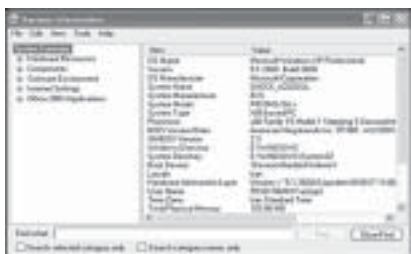
گاهی اوقات اتفاق می افتد که شما به دلایل مختلفی نیازمند دانستن اطلاعاتی راجع به سیستم رایانه خود باشید. در این مواقع داشتن یک مرجع نسبتاً کامل که به راحتی قابل دسترسی باشد موهبت است. مارووشی برای دسترسی به این منبع به شما ارائه می کنیم. کافی است از منوی start گزینه Run را اجرا کرده



و در قسمت open عبارت Msinfo۳۲ را وارد کنید.



پنجره ای در برابرتان ظاهر می شود که شامل بخشهای مختلفی است و اطلاعات کاملی از خلاصه سیستم از قبیل نوع پردازنده و میزان حافظه و همچنین اطلاعات کاملی درباره هر کدام از پورت های سریال، موازی و ده ها مطلب دیگر را به شما می دهد.



### نکاتی راجع به نرم افزار هماهنگ

- ۱- برای اینکه رسمی یا غیر رسمی بودن شاغلین در هسته ها در آمار شاغلین گزینش مشخص گردد، لازم است برای کلیه مجریان، اشتغال مربوطه ثبت گردد.
- ۲- جهت تهیه گزارش تفکیکی براساس مذاهب، ثبت این فیلد در هنگام تشکیل پرونده اجباری می باشد.
- ۳- تاریخ تکمیل مدارک، به عنوان تاریخ عملیات گزینشی، جهت محاسبه مهلت زمانی گزینش محسوب می گردد.

معرفی نرم افزار:

## تماس های تلفنی هنگام اتصال به اینترنت

اکثر کسانی که از خونه به اینترنت وصل میشن نگران این مسأله هستن که هنگام اتصال، تلفن اشغاله و کسی اگه زنگ بزنه ما متوجه نمیشیم. با نرم افزار Phone Tray DialUp شما میتونین Online بمونین بدون اینکه تماسهای مهمی که به منزل میشه رو از دست بدین! وقتی شما Online هستین و زنگی زده میشه PhoneTray به شما اطلاع میده که فلان شماره الان داره تماس میگیره. در ضمن انتخاب با شماست! میتونین به تلفن جواب بدین و اتصال رو قطع کنین یا جواب ندین و Online باقی بمونین. این برنامه از V.۹۲ مودم شما و سیستم انتظار تماس (همان دو خطه شدن) شرکت مخابرات سرویس دهنده تلفن استفاده میکنه و شما رو از تماسهای ورودی آگاه میکنه! برای این که این نرم افزار بهتر کار کنه شما باید حتما مودمی داشته باشید که سیستم Caller ID رو ساپورت کنه. این برنامه هنگام تماس با صفحه ی کوچکی که در زیر ویندوز باز میکنه شما رو آگاه میکنه، همچنین میتونه از طریق سیستم Text-To-Speech در صورتی که قبلا یک سری شماره ها و نام مالک اونارو به حافظه برنامه داده باشیم نام شخص تماس گیرنده و شماره ی اونو براتون بخونه. انواع Ring Tone برای صدای زنگ از ویژگیهای جالب دیگه ی اونه که در حدود ۲۰ نوع آن در حافظه وجود داره و شما میتونین از هر فایل صوتی که بخواین به جای صدای زنگ استفاده کنین.



PhoneTray تمامی تماس ها رو ضبط میکنه و یک History کامل (شامل زمان تماس و تاریخ و...) برای ما ذخیره میکنه. از ویژگیهای قابل توجه این برنامه اینه که شماره های مزاحم رو میتونه Block کنه که اگر تماس بگیرن برای شما زنگی خورده نشه (البته در صورتی که تلفن دیگه ای در خونه نباشه و Phone Tray تنها دریافت کننده تماسها باشه)! از خود برنامه هم میشه به عنوان تلفن استفاده کرد و به تماس ها پاسخ داد (با داشتن Headset و تنظیم اون). مطمئن هستم که دانستن این مطلب برای خیلی از شما عزیزان امری ضروری بود. در ضمن این برنامه با ویندوزهای NT کار میکنه و ۹۸ و ME رو ساپورت نمیکنه. Phone Tray DialUp رو میتونین از اینجا از

## فناوری اطلاعات بخش دوم



اشاره:

در بخش اول این مقاله با مفهوم اطلاعات و نقش آن در توسعه آشنا شدیم. در این بخش به مفهوم دیگری با عنوان فن آوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) می پردازیم و به سه بخش اصلی آن اشاره می کنیم.

### فن آوری اطلاعات و ارتباطات (ICT)

تفاوت فن آوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) با فن آوری اطلاعات (IT) چیست؟ در فن آوری اطلاعات و ارتباطات، دستگاه ها و فن آوری های ارتباطی دارای جایگاهی خاص بوده و از عناصر اساسی در زمینه استفاده از مزایا و دستاوردهای فن آوری اطلاعات و ارتباطات محسوب می گردند. در ادامه با تعاریف متفاوت ICT، بیشتر آشنا می شویم:

● در اوایل سال ۱۹۹۰ به مجموعه سخت افزار، نرم افزار، شبکه و صنایع مرتبط به آن امور، فن آوری اطلاعات (IT) گفته می شد. در فن آوری اطلاعات و ارتباطات (ICT)، تاکید محوری بر روی جنبه ارتباطی می باشد، بگونه ای که ارتباطات به منزله یک "باید" مطرح بوده که فن آوری اطلاعات بدون وجود آن امکان ارائه سرویس ها و خدمات را دارا نمی باشد.

● فن آوری اطلاعات و ارتباطات، واژه ای است که به هر نوع دستگاه ارتباطی و یا هر برنامه ای نظیر رادیو، تلویزیون، تلفن های سلولی، کامپیوتر، نرم افزار، سخت افزارهای شبکه، سیستم های ماهواره ای و نظایر آن اطلاق می شود که سرویس ها، خدمات و برنامه های متعددی (از جمله کنفرانس از راه دور، آموزش از راه دور) به آن مرتبط می گردد.

● فن آوری اطلاعات و ارتباطات اغلب در یک مفهوم و جایگاه خاص مورد بررسی کاربردی دقیق تر قرار می گیرد نظیر: فن آوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش، بهداشت، کتابخانه ها و غیره.

● فن آوری اطلاعات و ارتباطات، به مجموعه امکانات سخت افزاری، نرم افزاری، شبکه ای و ارتباطی به منظور دستیابی مطلوب به اطلاعات، گفته می شود.

● همگرایی بین کامپیوتر و ارتباطات، فن آوری اطلاعات و ارتباطات را شکل می دهد. (بیند بین کامپیوتر و بهره برداری از تمامی قابلیت های آن خصوصاً پردازش و ذخیره سازی داده با امکانات متعدد ارتباطی).

● با این که تکنولوژی های مرتبط با کامپیوتر به نوعی در جنگ جهانی دوم مورد استفاده قرار می گرفت، ولی پتانسیل های گسترده آن پس از تحقق دو تحول عمده در سال ۱۹۸۰ بر همگان آشکار گردید: تحول در صنعت نیمه هادی ها (ترانزیستور، مدارات مجتمع، میکرو تراشه ها)، کوچک و ارزان شدن کامپیوترها را به دنبال داشت. متعاقب این تحول عظیم، امکان استفاده از کامپیوتر در ابعاد بسیار گسترده و برای عموم کاربران، فراهم گردید (کافی است به اطراف خود نگاهی داشته باشیم!). دومین تحول عمده، ارتباط کامپیوترها با یکدیگر و برپاسازی شبکه های کامپیوتری است. در ادامه با استفاده از فن آوریهای متعدد مخابراتی و ارتباطی، امکان اتصال و ارتباط بین شبکه های کامپیوتری فراهم گردید. تحولات فوق، زمینه انقلاب عظیم اطلاعاتی در عصر حاضر و ظهور فن آوری های متعدد اطلاعات و ارتباطات را ایجاد نموده است.

● مهمترین ویژگی فن آوری اطلاعات و ارتباطات، نحوه ذخیره سازی، پردازش و دستیابی به اطلاعات است.

● ICT به مجموعه فن آوریهای اطلاق می گردد که امکان ذخیره سازی، پردازش، ارائه و انتقال اطلاعات را از طریق محیط های انتقال فراهم می نماید.

فن آوری اطلاعات و ارتباطات به جایگاه برجسته اطلاعات، دستگاه های ذخیره سازی و پردازش اطلاعات و دستگاه های انتقال و دستیابی به اطلاعات تاکید دارد. بدیهی است در این راستا، علاوه بر پتانسیل های مخابراتی، رسانه های دیگر نظیر رادیو و تلویزیون نیز در فهرست وسایل ارتباطی (کانال نشر و توزیع اطلاعات)، قرار خواهند گرفت. زیر ساخت فن آوری اطلاعات و ارتباطات در مرحله اول نیازمند وجود یک زیرساخت اطلاعاتی است که در آن تمامی دستگاه ها و وسایل ارتباطی نظیر تجهیزات مخابراتی، رادیو و تلویزیون قرار خواهند گرفت. زیرساخت اطلاعاتی به منزله فونداسیون (زیرساخت) فن آوری اطلاعات و ارتباطات، مطرح بوده که امکان ارائه سرویس ها و خدمات اطلاعاتی را با کیفیت مطلوب، فراهم می نماید. بر همین اساس می توان فن آوری اطلاعات و ارتباطات را مشتمل بر سه بخش اساسی زیر در نظر گرفت:

- II: Information Infrastructure (زیرساخت اطلاعات)
- IT: Information Technologies (فن آوری های اطلاعات)
- IA: Information Applications (کاربردهای اطلاعات)



### زیرساخت اطلاعات (II)

زیرساخت اطلاعات، وظیفه ایجاد و گسترش امکاناتی نظیر موارد زیر را دارد:

- شبکه ها و سرویس های مخابراتی
- تکنولوژی های انتقال
- سوئیچینگ و روتینگ
- دستیابی و عرضه
- ارتباطات چند رسانه ای (صوت، تصویر) شامل:
  - شبکه های موبایل بدون کابل
  - شبکه های فیبر نوری
  - سیستم های ماهواره ای
  - سیستم های سخن پراکنی
  - ترکیب (تلفیق) مخابرات با سیستم های چند رسانه ای
  - ارتباطات محلی با سرعت بالا



# تقلی نرم افزار هماهنگ



اشاره:

مطلبی که در ذیل می خوانید، نقدی بر نرم افزار هماهنگ می باشد که توسط هسته گزینش آموزش و پرورش استان مازندران، تهیه و ارسال شده است. این مطلب عیناً (با اندکی ویرایش ادبی) به نظر خوانندگان گرامی می رسد. ضمن تشکر از همکاران محترم در هسته مزبور و استقبال از پیشنهادات و انتقادات گزینشگران محترم، ان شاء الله در شماره بعد پاسخ و توضیحات راجع به این مطلب درج خواهد شد.

### چکیده:

بر کسی پوشیده نیست که یکی از شاخص های توسعه در عصر حاضر در عرصه های علمی، فرهنگی، اقتصادی و اداری استفاده از تکنولوژی و نرم افزارهای رایانه ای می باشد که دقت و سرعت در امور را فراهم می آورد و این مسئله در سازمان های دولتی به ویژه در امور حساسی مانند گزینش نیروی انسانی اهمیت بیشتری پیدا می کند. بر همین اساس گزینش از سال ۸۰ به بعد تلاشی مضاعف داشته تا از تکنولوژی روز در پیشبرد امور اداری و گزینشی بهره گیرد ولی از آنجا که در آغاز راه هستیم، همه تلاش های صورت گرفته تا رسیدن به نقطه مطلوب کافی نبوده و تحقق این مهم نیازمند تلاش بیشتر همه عزیزانی است که دستی در امور و امکانات دارند. فلذا در این مقاله سعی شده است تا ضمن برشمردن کاستی ها و ضعف های برنامه های قبلی و با در نظر گرفتن امتیازات برنامه هماهنگ، به مشکلات و تنگناهای این برنامه نیز اشاره شود. امید است با مطالعه این نوشته کوتاه در آینده نزدیک، شاهد یک نرم افزار قوی و با قابلیت بالا در هسته های گزینش سراسر کشور باشیم. انشاء الله

حسین کمالی پاشاکلاهی

هسته گزینش سازمان آموزش و پرورش مازندران

### مروری بر هماهنگ:

در عرصه علم و تکنولوژی مهم ترین مسئله سرعت و دقت در تبادل اطلاعات است. امروزه تئوری سرعت از جمله مؤلفه هایی است که توجه بسیاری از متخصصان علوم رایانه ای را به خود معطوف داشته است. نرم افزارها و به عبارتی برنامه های رایانه ای مؤثرترین بستر برای تسریع در ارسال و دریافت اطلاعات محسوب می شوند. در همین راستا طراحی و تهیه یک نرم افزار از جهات گوناگون حائز اهمیت می باشد.

لذا یکی از بارزترین ویژگی های عصر حاضر استفاده گسترده از رایانه در کلیه عرصه های مربوط به فعالیت انسان است؛ به گونه ای که انجام برخی از کارها بدون استفاده از آن قابل تصور نمی باشد. رایانه به عنوان ابزاری قدرتمند، سرعت و دقت کارها را فوق العاده افزایش داده و گذرگاه های صعب العبور علم را به شاهره های هموار مبدل ساخته است. به همین دلیل در جهان کنونی آموزش و یادگیری علوم رایانه ای یک ضرورت اجتناب ناپذیری می باشد.

پیشرفت سریع تکنولوژی، بویژه فن آوری اطلاعات (IT) روز به روز چشم اندازها و افق های روشن تری را در جهت تسخیر قله علمی، فنی و صنعتی و حل مشکلات و مسائل بشر ارائه می کند و آحاد جامعه را به تلاش مضاعف در کسب مهارت های رایانه ای و کاربرد آن در سایر امور جامعه ملزم می سازد تا جایی که امروزه افراد و جوامع ناتوان در بکارگیری فن آوری های جدید رایانه ای را بی سواد تلقی می کنند.

استفاده از رایانه و برنامه های رایانه ای در کشور ما - همانند سایر کشورهای در حال توسعه - در سال های اخیر از پیشرفت قابل ملاحظه ای برخوردار بوده است؛ بطوری که در حال حاضر اکثر سازمان ها و مؤسسات صنعتی، خدماتی و اداری در حوزه فعالیت خود به منظور دستیابی به اهداف سازمانی و ارائه خدمات لازم به مشتریان و مراجعه کنندگان، از رایانه و ... بعنوان ابزاری توانمند در جهت تغییر وضع موجود و تحقق موقعیت مطلوب استفاده می نمایند.

گزینش هم بعنوان یک واحد اداری و به موازات سایر مؤسسات، بهره وری از سخت افزارها و نرم افزارهای رایانه ای را در دستور کار خود قرار داده است. از سال های ۶۸-۶۹ گزینش های سراسر کشور کم و بیش و بطور محدود از رایانه جهت پیشبرد امور اداری استفاده می نمودند به گونه ای که امروز شاهد استفاده گسترده از رایانه در اکثر هسته های گزینش هستیم. از آنجا که برنامه های نرم افزاری ارسالی از سوی هیأت عالی و هیأت مرکزی در آن سال ها از ظرافت و قابلیت چندانی برخوردار نبوده است، عملاً چندان توفیقی در پیشبرد و تسریع امور گزینشی نداشته و بعضاً هسته ها را دچار مشکل و چالش نموده بنحوی که موجبات نارضایتی و بی رغبتی برخی از گزینشگران و مسئولان امر را در استفاده از برنامه های رایانه ای در پی داشته است تا اینکه از سال ۸۰ به بعد موضوع بهره گیری از فن آوری رایانه ای در نظام بخشی از فعالیت های سازمانی در گزینش با هدف اعمال وحدت رویه بطور جدی دنبال شده است که ماحصل آن تحت عنوان برنامه نرم افزار هماهنگ تجلی یافته و به کلیه هسته های گزینش جهت اجراء ابلاغ شده است.

مطابق معمول لازم است هر طرح یا برنامه ای که در یک سازمان یا مؤسسه به مرحله اجرا در آمد بعد از مدتی مورد ارزیابی قرار گیرد تا ضمن بررسی و شناسایی نقاط ضعف و قوت آن برنامه، اقدام... تا بدینوسیله بر پویایی و قابلیت برنامه افزود. این برنامه نیز از این قاعده مستثنی نبوده و ضرورت دارد پس از ۳ سال تجربه از سوی کارشناسان مورد نقد و بررسی عالمانه قرار گیرد تا با ارائه پیشنهادات و نتایج این بررسی، شاهد یک برنامه توانمند و با قابلیت بالا در هسته های گزینش سراسر کشور باشیم. ابتدا لازم است اهم کاستی ها و نارسایی های برنامه های قبلی در گزینش

که عمدتاً نیز در اکثر هسته‌ها وجود داشته اشاره شود:

نرم‌افزاری در هسته‌های گزینش گردیده‌است که به مواردی از این کمبودها و نارسایی‌ها اشاره می‌گردد:

- وجود پنجره‌های متعدد و تاریخ‌های گوناگون در برنامه که موجبات خستگی کاربر را فراهم می‌سازد.  
- نبود پست سازمانی مستقل (شماره‌دار) در برخی از هسته‌ها برای این مهم

- نبود یک سیستم گزارش‌سازی دقیق و توانمند  
- عدم همخوانی عناوین گزارش و آمار در بخش گزارشات برنامه با فرم‌های آماری هیأت‌های مرکزی گزینش  
- وجود یک تفکر سنت‌گرا در برخی از گزینشگران  
- عدم اهتمام برخی از گزینشگران در کار با برنامه‌های هماهنگ و برخی از کاربران که از انگیزه لازم و مهارت کافی برخوردار نیستند.

با توجه به موارد اشاره‌شده راه‌های زیر برای حل مشکل پیشنهاد می‌گردد:

به منظور تغییر در نگرش سنت‌گرا و ایجاد جدیت در گزینشگران در کار با برنامه هماهنگ بهتر است این نرم‌افزار طوری طراحی گردد که کلیه امور گزینش از ابتدا تا انتها از طریق نرم‌افزار هماهنگ صورت گیرد و به نوعی کلیه کارکنان برای پیشبرد امور شغلی خود نیازمند به تعامل و کار با رایانه نرم‌افزار باشند به همین منظور پیشنهاد می‌گردد: کلیه مکاتبات اداری اعم از درخواست تحقیقات و ابلاغ رای از طریق برنامه قابل صدور و PRINT باشد.

همچنین برای ایجاد انگیزه و جلوگیری از خستگی کاربران و گزینشگران، سیستم طوری طراحی گردد تا در ثبت و دریافت اطلاعات سهولت، دقت و سرعت به خوبی احساس گردد و کاربر از تعامل با برنامه احساس رضایت نماید و از طرفی در اخذ گزارشات و آمار، نیازهای هسته گزینش از این نظر کاملاً تأمین شده و برابر فرم‌های آماری هیأت‌های مرکزی گزینش، آمار و گزارشات مورد نظر از برنامه اخذ گردد.

برای توجه برخی از مسئولان که اهمیت چندانی به امور رایانه‌ای در هسته‌ها نمی‌دهند، طی دستورالعملی مفصل اهمیت و امتیازات برنامه و خصوصیات کاربران از جهات تحصیلی و سنی به هیأت‌های مرکزی گزینش ابلاغ گردد.

**پیشنهاد می‌شود یک سیستم جامع گزینش در ۳ فاز:**

۱- فاز نامه‌های اداری و دبیرخانه‌ای

۲- فاز نامه‌های پرونده‌ای و گزینشی

۳- فاز بانک منابع طراحی گردد.

- در صورت امکان یک همایش سالانه و یا هر چند سال یک همایش در خصوص امور اداری و نرم‌افزار هماهنگ تشکیل گردد تا ضمن اهمیت دادن به نرم‌افزار هماهنگ، موجبات تشویق کاربران را فراهم سازد.

نمود امکانات مناسب اعم از تجهیزات و نیروی انسانی ماهر نبود روحیه پذیرش و قبول در برخی از گزینشگران نسبت به استفاده از برنامه رایانه‌ای در انجام امور اداری که این مسئله هم به علل گوناگون در هسته‌های گزینش حاکم بوده‌است: از جمله این علل عبارتست از:

الف) وجود یک سلیقه سنت‌گرا  
ب) عدم کارایی برنامه‌های گزینش  
- ناکارآمدی و اشکالات بسیار در برنامه‌های قبلی  
- نبود یک سیستم یا یک واحد اداری جهت تقویت و توسعه برنامه  
- عدم پشتیبانی به موقع از سوی هیأت مرکزی گزینش  
با بررسی اجمالی برنامه هماهنگ به نظر می‌رسد اولین گام در رفع نواقص و نارسایی‌های مذکور برداشته شده‌است و این برنامه در مقایسه با برنامه قبلی دارای امتیازاتی است که به دلیل همین امتیازات هسته‌های گزینش راغب به نصب و اجرای آن شده‌اند. این امتیازات به شرح ذیل عبارتند از:

- وجود بانک اطلاعات نسبتاً قوی و با ضریب اطمینان بالا در حفظ اطلاعات

- داشتن امکانات انتقال، بازسازی و ذخیره اطلاعات

- وجود محیط گرافیکی جذاب

- انطباق با قانون گزینش جهت جلوگیری از انجام امور سلیقه‌ای

- پشتیبانی و تهیه امکانات لازم جهت ارسال و دریافت بانک اطلاعات به منظور اصلاح و بازسازی اطلاعات در مواقع ضروری

- معرفی یک نفر در هر استان بعنوان رابط جهت پشتیبانی از نرم‌افزار هماهنگ

- یکسان‌سازی اطلاعات در مواقع ضروری

- پیش‌بینی نرم‌افزاری جهت ارسال و دریافت اطلاعات از هسته‌ای به هسته دیگر

- استقرار گروه برنامه‌نویس به منظور توسعه و ارتقای برنامه

بر اساس همین قابلیت‌ها هسته‌های گزینش سراسر کشور ملزم شدند تا استفاده از این برنامه را در اولویت کاری خود قرار دهند. روشن است در طراحی این برنامه اهدافی مدنظر بوده که دستیابی به آن از جهات گوناگون قابل اهمیت و توجه می‌باشد. گرچه ممکن است هر برنامه در اجرا با یک سری مشکلات و چالش‌ها روبرو گردد که شناسایی و تجزیه و تحلیل این مشکلات و ارائه راهکارهای مناسب در توسعه و ارتقای کیفی آن بسیار مؤثر خواهد بود. در نتیجه کاربران در تعامل با برنامه از وضعیت خوبی برخوردار خواهند شد. نکته اینجاست که برخی از مشکلات و نارسایی‌های برنامه‌های قبلی تا حد زیادی در این نرم‌افزار برطرف شده‌است. اما برخی از کمبودها به دلیل نبود یک نگرش سیستمی، پویا و به روز در تبادل اطلاعات - با استفاده از تکنولوژی موجود - همچنان احساس می‌شود؛ چه اینکه برخی از مسئولان گزینش به اهمیت سرمایه‌گذاری جهت بهبود و ساماندهی امور مربوط به نرم‌افزارهای رایانه‌ای واقف نبوده و همین امر موجب کندی توسعه

گزارش نماید و این امر نیز در سایه نظارت و کنترل میسر خواهد بود. سازمان‌ها برای رسیدن به بالندگی و رشد نیازمند استفاده از مطلوب‌ترین کنترل‌ها خواهند بود. بنابراین هسته‌ها و هیأت‌های گزینش کشور نیز از این امر مستثنی نیستند و برای رسیدن به بالندگی سازمانی می‌بایست عملکرد گذشته و حال آنان مورد سنجش و بررسی قرار گیرد و پس از مقایسه عملکرد آنها در این دو مقطع، نقاط قوت و ضعف مربوطه مشخص گردد.

## هدف پژوهش:

هیأت عالی گزینش به منظور کاهش نواقص پرونده‌های داوطلبان اقدام به ارائه آموزش، بازرسی، ارائه دستورالعمل‌ها و... نموده است و برای رسیدن به بالندگی سازمانی نیازمند بررسی عملکرد و مطابقت آنها با استانداردهای ما هستیم و این پژوهش در پی تبیین این نکته است که آیا پس از انجام اقدامات ذکر شده از سوی هیأت عالی گزینش، شاهد کاهش نواقص پرونده‌های گزینشی بوده‌ایم یا این نواقص افزایش یافته است، همچنین تا چه میزان موفقیت در کار حاصل شده است؟

بدین منظور نواقص پرونده‌های گزینشی کارکنان در هسته‌های مرکزی گزینش استان تهران طی دو سال ۱۳۷۶ و ۱۳۷۷ با دو سال ۱۳۸۰ و ۱۳۸۱ مورد مقایسه قرار گرفته است.

## اهمیت پژوهش:

در بینش اجتماعی اسلام، مسئولیت امانتی الهی است که باید به اهل آن سپرده شود و گزینش، خطیرترین مسئولیت و وظیفه است که امروز گزینشگران به "امانت" ستانده‌اند.

هسته‌های گزینش با دو وظیفه مهم مواجهند: از یک سو با تأیید افراد در خیانت احتمالی آنان سهیم می‌شوند و از سوی دیگر باید در پاسداری از این امانت بکوشند؛ هم موظفند به حفظ این و هم باید در ورود افراد و اشخاص به عرصه‌های مسئولیت‌پذیری و کارگزاری نظام نیک دقت نمایند. (هاشمی شاهرودی، ۸۲)

بنابراین تصمیمات گزینش از دو جهت دارای اهمیت ویژه است یکی از حیث تعیین سرنویشت داوطلبان ورود به خدمت در دستگاه‌های دولتی و دیگری آنکه بستر مناسب را جهت ورود نیروی انسانی شایسته به سازمان ایجاد می‌نماید. بدین منظور یکی از مکانیسم‌های اخذ تصمیمات صحیح، نظارت دقیق بر فرایند گزینش داوطلبان می‌باشد. "شاید به جرأت بتوان ادعا کرد که انجام هیچ فعلیتی در سازمان قرین توفیق نخواهد بود مگر اینکه کنترل‌های لازم نسبت به آن به عمل آمده باشد؛ زیرا به کمک کنترل و نظارت است که مدیر نسبت به نحوه تحقق هدف‌ها و انجام عملیات آگاهی یافته و قدرت پیگیری، سنجش و اصلاح آنرا پیدا می‌کند" (الوانی، ۱۳۶۷).

در کشورهای در حال توسعه، فقدان کنترل و نظارت مؤثر بر عملکرد، بازدهی و تسلط مدیریت‌های ناتوان موجب هدر رفتن منابع مالی و نیروی انسانی می‌شوند. (صدقیانی، ۱۳۷۶)

بنابراین یافتن راه حل‌هایی جهت جلوگیری از هدر رفتن این منابع مالی و نیروی انسانی قطعاً منشاء اثر بوده و موجب رشد و بهبود کار سازمان‌ها می‌شود و سیستم کنترل در سازمان با فراهم آوردن اطلاعات لازم از طریق فرآیند بازخورد به مدیریت توانایی می‌بخشد که وسایل متناسب با اجرای طرح‌ها را برگزیند و از سوی دیگر ضعف‌های اجرایی طرح‌ها را آشکار می‌کند و مشکلاتی را که در مرحله برنامه‌ریزی پیش‌بینی نشده بود می‌شناساند و به یافتن راه حل‌های آنها کمک می‌کند و چنانچه این سیستم به طور صحیح و منطقی عمل کند، به تحقق اهداف، برنامه‌ها و اثر بخشی سازمان منجر می‌شود. (کیاجوری، ۱۳۶۶)

با عنایت به موارد فوق جای شک و تردیدی نمی‌ماند که همواره گزینش‌ها نیز باید در فرایند کار خود بازنگری داشته باشند و قبل از آنکه مورد حسابرسی قرار بگیرند خودشان ابزارهایی را فراهم نمایند تا عملکردشان به طور صحیح



## مقایسه عملکرد هسته‌های مرکزی گزینش استان تهران در قبل و بعد از انجام بازرسی‌های هیأت عالی گزینش

### چکیده:

موضوع پژوهش حاضر مقایسه میزان اشکالات و نواقص موجود در عملکرد هسته‌های مرکزی گزینش استان تهران در قبل و بعد از انجام بازرسی‌های هیأت عالی گزینش می‌باشد.

جامعه آماری این پژوهش عبارت از پرونده‌های گزینشی کارکنان با حجم نمونه ۷۶۰ فقره پرونده می‌باشد. در این تحقیق از طریق مطالعه اسنادی، نسبت به جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات اقدام شده است، به این ترتیب که ابتدا توسط بازرسان هیأت عالی گزینش و بر اساس روش علمی از میان پرونده‌های موجود در هسته‌های مرکزی گزینش استان تهران تعداد ۷۶۰ پرونده انتخاب گردید سپس اطلاعات حاصل از مطالعه هریک از پرونده‌ها در چک لیستی که توسط کارشناسان خبره تهیه و به تأیید دو تن از اساتید دانشگاه رسیده بود، درج گردید و در نهایت از طریق نرم افزار "SPSS" و با استفاده از فرمول "کای اسکور" اطلاعات بدست آمده محاسبه و سپس نسبت به تحلیل داده‌ها اقدام گردید.

### مقدمه:

همزمان با پیشرفت چشمگیری که در قلمرو علوم و فنون پیچیده پدید آمده است، دانش‌های رفتاری به ویژه مدیریت سازمان‌ها نیز به طور بنیادی متحول شده و دستاوردهای تازه و بی‌مانندی را فراهم آورده است. در میان دگرگونی‌هایی که صحنه مدیریت سازمان‌های گوناگون را در سراسر جهان آرايشی تازه داده، توجه به جایگاه و ارزش منابع انسانی بیش از همه در خور اهمیت است. تجربه‌های تلخ و شیرین گذشته مدیریت جهان که با اصول مدیریت علمی آغاز شده به جایی رسیده که در این سال‌های پایانی سده کنونی، انسان را در شمار گرانبهارترین دارایی یک سازمان قرار می‌دهد و برای وی ارزشی فراتر از همه عناصر ضروری برای اداره سازمان قائل می‌گردد. (دولان و شولر، ۱۳۸۰)

به دنبال چنین دیدگاهی که نسبت به نقش انسان در کارگردانی سازمان‌ها پدید آمده است ضروری است توجه ویژه‌ای به انتخاب نیروهای شایسته برای دستگاه‌های اجرایی کشور گردد. در کشور ما هیأت‌ها و هسته‌های گزینش متولی انتخاب افراد از نظر اخلاقی، اعتقادی و سیاسی می‌باشند. سرآغاز این امر خطیر پس از انقلاب اسلامی ایران در مورخه ۶۷/۱۰/۸۵ با فرمان حضرت امام خمینی (ره) بود. در سال ۱۳۷۵ نیز قانون گزینش کشور پس از تصویب مجلس شورای اسلامی، توسط رئیس‌جمهور به دستگاه‌های اجرایی کشور ابلاغ شد. بنابراین با توجه به اهمیت انتخاب افراد در دستگاه‌های اجرایی کشور، ضرورت دارد عملکرد متولیان این امر به قدر کفایت مورد توجه قرار گیرد و همواره عملکردها با استانداردها مطابقت داده شود تا مجموعه گزینش به سوی اهداف از پیش تعیین شده هدایت گردد. پس مدیریت در گزینش نیازمند مکانیسمی است که این تطبیق را انجام دهد و نتیجه را جهت اصلاح عملکرد

مورد محاسبه قرار گیرد و از طریق بازخورد مناسب بتواند تصمیم صحیحی جهت اصلاح عملکرد، اتخاذ نمایند.

علاوه بر موارد فوق در اهمیت این تحقیق همین بس که امیدواریم با ارائه نتایج حاصله در آینده شاهد رشد و شکوفایی هر چه بیشتر واحدهای گزینش کشور باشیم.

### سوالات پژوهش:

#### پرسش اصلی:

آیا بین اشکالات و نواقص عملکرد هسته های مرکزی گزینش استان تهران

در قبل و بعد از انجام بازرسی های هیأت عالی گزینش تفاوت وجود دارد؟

#### پرسش های فرعی:

به منظور رعایت اختصار در این مقاله، سوالات پژوهش در جدول ذیل درج شده است.

#### پاسخ به پرسش اصلی پژوهش:

در دو سالانه های (۱۳۷۶-۱۳۷۷ و ۱۳۸۱-۱۳۸۰) براساس نمونه گیری نظام دار (Systematic Sampling) تعداد ۷۶۰ فقره پرونده از هسته های مرکزی استان تهران انتخاب گردید که نتایج بدست آمده در جدول ذیل مشاهده می گردد.

سوالات	سال ۱۳۷۶-۱۳۷۷		سال ۱۳۸۰-۱۳۸۱	
	بلی	خیر	بلی	خیر
آیا پرونده دارای تحقیق می باشد؟	۳۵۴	۲۵	۳۵۶	۲۴
آیا پرونده دارای فرم واحد تحقیق می باشد؟	۳۴۷	۹	۳۵۳	۳
آیا مشخصات داوطلب در سدر فرم درج شده است؟	۳۴۰	۱۶	۳۴۲	۱۴
آیا کد و شغل منبع ذکر شده است؟	۱۵۵	۲۰۱	۲۱۴	۹۲
آیا منبع تحقیق مورد ارزیابی قرار گرفته است؟	۱۴۲	۲۱۴	۲۰۲	۱۵۴
آیا دلایل محقق درمورد چگونگی ارزیابی منبع ذکر شده است؟	۱۳۴	۲۲۲	۱۶۲	۱۹۴
آیا در فرم تحقیق ستون مشاهده و شنیده کامل شده است؟	۲۵۹	۹۷	۳۲۳	۳۳
آیا کدمحقق و تاریخ تحقیق درج شده است؟	۲۵۲	۱۰۴	۳۲۰	۳۶
آیا در تحقیقات امضای محقق وجود دارد؟	۳۵۰	۶	۳۵۲	۴
آیا تحقیقات توسط مسؤول تحقیق کنترل نهایی شده است؟	۱۳۲	۲۲۴	۲۱۰	۱۴۶
آیا نظرات منبع یادکردلیل و بهطور مشروح درج شده است؟	۱۳۹	۱۳۱	۲۱۷	۲۲۵
آیا در مصاحبه از فرم واحد استفاده شده است؟	۲۶۹	۳۹	۳۰۵	۶
آیا پاسخ کامل سوالات اساسی در متن مصاحبه درج شده است؟	۲۰۴	۱۰۴	۲۰۵	۱۰۶
آیا فرم نتیجه مصاحبه کامل شده است؟	۲۱۸	۹۰	۲۳۸	۷۳
آیا نتیجه مصاحبه با متن آن مطابقت دارد؟	۲۱۰	۹۸	۲۳۷	۷۴
آیا سوالات مصاحبه هدف دار است؟	۱۸۲	۱۲۶	۲۱۵	۹۶
آیا سوالات مصاحبه متناسب با دانش و معلومات متقاضی است؟	۱۹۲	۱۱۶	۲۰۷	۱۰۴
آیا سوالات مصاحبه از احکام مبتلابه انجام شده است؟	۲۳۳	۷۶	۲۵۴	۵۷
آیا در مصاحبه از سوالات غیر ضروری پرهیز شده است؟	۹۲	۲۱۶	۱۳۷	۱۷۴
آیا ایماذ خانواده داوطلب مورد بررسی قرار گرفته است؟	۲۵۳	۵۵	۲۵۶	۵۵
آیا ایماذ اجتماعی داوطلب مورد بررسی قرار گرفته است؟	۲۲۱	۸۷	۲۳۱	۸۰
آیا ایماذ سیاسی داوطلب مورد بررسی قرار گرفته است؟	۱۸۶	۱۲۲	۱۸۲	۱۲۹
آیا ایماذ اعتقادی داوطلب مورد بررسی قرار گرفته است؟	۲۱۷	۹۱	۲۳۴	۷۷
آیا نصف حاوی اتهامات مطروحه یا متقاضی در میان گذاشته شده است تا از خود دفاع کند؟	۲۸	۵۷	۲۸	۴۶
آیا مصاحبه متقاضیان زن طبق ضابطه انجام شده است؟	۸۰	۵	۱۰۳	۴
آیا پرونده دارای اعلام از وزارت اطلاعات می باشد؟	۹۱	۲۲۸	۲۴۱	۱۳۸
آیا پرونده دارای فرم صدور رأی می باشد؟	۲۳۸	۱۴۱	۲۰۸	۱۷۱
آیا فرم ارزیابی صدور رأی تکمیل شده است؟	۲۱۵	۱۵۲	۲۶۴	۱۱۲
آیا صدور رأی با حضور سه عضو انجام شده است؟	۱۸۴	۱۷۲	۳۳۸	۴۰
آیا در تجدید نظر اول از ۲ عضو جدید استفاده شده است؟	۶	۱۵	۱۱	۵
آیا صدور رأی بر اساس ماده ۹۵ قانون انجام شده است؟	۲۹۶	۶۰	۳۳۱	۴۷
آیا پرونده دارای فرم واحد بر شنامته اطلاعات فردی می باشد؟	۳۳۵	۲۴	۳۶۶	۱۳
آیا زمان بررسی در هسته (سه ماه) رعایت شده است؟ (ماده ۱۶ قانون)	۱۲۲	۲۳۴	۲۲۷	۱۵۱
در صورت سنی بودن رأی هسته آیا رأی سنی به داوطلب لیلاج شده است؟ (تبصره ۳ ماده ۱۴ قانون)	۴	۳۰	۷	۱۲

رشد در مقایسه با دو سالانه قبل بوده ایم و اگر "کای اسکور" محاسبه شده از "کای اسکور" جدول کوچکتر باشد؛ فرض H<sub>1</sub> تأیید می گردد و فرض H<sub>0</sub> رد می شود یعنی با ۹۵٪ اطمینان می توان گفت که بین پرونده های دو سالانه اول با پرونده های دو سالانه آخر تفاوت معناداری وجود ندارد؛ به این معنا که در سال های ۱۳۸۱-۱۳۸۰ در مقایسه با دو سالانه قبل رشدی مشاهده نشده است.

برای مقایسه اطلاعات بدست آمده در دو سالانه اول (۱۳۷۶-۱۳۷۷) با دو سالانه آخر (۱۳۸۱-۱۳۸۰) از فرمول "کای اسکور" استفاده گردید که نتایج آن در جدول ذیل مشاهده می شود. لازم به ذکر است اگر کای اسکور محاسبه شده از کای اسکور جدول بزرگتر باشد؛ فرض H<sub>0</sub> رد می گردد و فرض H<sub>1</sub> تأیید می شود یعنی با ۹۵٪ اطمینان می توان گفت که بین پرونده های دو سالانه اول با پرونده های دو سالانه آخر تفاوت معناداری وجود دارد یعنی در سال های ۱۳۸۱-۱۳۸۰ شاهد

Chi-Square Tests

H	N	Sig. (1-sided)	Df درجه آزادی	$\chi^2$ جدول	$\chi^2$ محاسبه شده	question
-	۷۱۰	۰/۷۱۵	۱	۳/۸۴	۰/۰۸۹	آیا پرونده دارای تحقیق می باشد؟
-	۷۱۲	۰/۰۸۱	۱	۳/۸۴	۳/۰۵	آیا پرونده دارای فرم واحد تحقیق می باشد؟
-	۷۱۲	۰/۷۰۹	۱	۳/۸۴	۰/۱۳۹	آیا مشخصات داوطلب در صفر فرم درج شده است؟
۱	۷۱۲	۰/۰۰۰	۱	۳/۸۴	۳۸/۹	آیا کد و شغل منبع ذکر شده است؟
۱	۷۱۲	۰/۰۰۰	۱	۳/۸۴	۲۰/۲۴	آیا منبع تحقیق مورد ارزیابی قرار گرفته است؟
۱	۷۱۲	۰/۰۰۳	۱	۳/۸۴	۱/۵۳	آیا دلایل محقق در مورد چگونگی ارزیابی منبع ذکر شده است؟
۱	۷۱۲	۰/۰۰۰	۱	۳/۸۴	۳۸/۵۴	آیا در فرم تحقیق ستون مشاهده و شنیده کامل شده است؟
۱	۷۱۲	۰/۰۰۰	۱	۳/۸۴	۴۱/۱۱	آیا کدمحقق و تاریخ تحقیق درج شده است؟
-	۷۱۲	۰/۵۲	۱	۳/۸۴	۰/۰۰۶	آیا در تحقیقات اسامی محقق وجود دارد؟
۱	۷۱۲	۰/۰۰۰	۱	۳/۸۴	۳۴/۲۳	آیا تحقیقات توسط مسئول تحقیق کنترل نهایی شده است؟
-	۷۱۲	۰/۵۲۳	۱	۳/۸۴	۰/۳۸۲	آیا نظرات منبع یادکردنی و مشروع فرج شده است؟
۱	۶۱۹	۰/۰۰۰	۱	۳/۸۴	۳۶/۴۴	آیا در مصاحبه از فرم واحد استفاده شده است؟
-	۷۱۲	۰/۰۹۳	۱	۳/۸۴	۰/۰۰۷	آیا پاسخ کامل سؤالات اساسی در متن مصاحبه درج شده است؟
-	۶۱۹	۰/۰۰۰	۱	۳/۸۴	۲/۳۳	آیا فرم نتیجه مصاحبه کامل شده است؟
۱	۶۱۹	۰/۰۰۲	۱	۳/۸۴	۴/۹۶	آیا نتیجه مصاحبه با متن آن مطابقت دارد؟
۱	۶۱۹	۰/۰۰۰	۱	۳/۸۴	۳۸/۳۳	آیا سؤالات مصاحبه هدف دار است؟
-	۶۱۹	۰/۲۲۷	۱	۳/۸۴	۱/۲۰۴	آیا سؤالات مصاحبه متناسب با دانش و معلومات متقاضی است؟
-	۶۱۹	۰/۰۰۵	۱	۳/۸۴	۲/۶۹	آیا سؤالات مصاحبه از احکام مبتلا به انجام شده است؟
۱	۶۱۹	۰/۰۰۰	۱	۳/۸۴	۱۳/۳۵	آیا در مصاحبه از سؤالات غیر ضروری پرهیز شده است؟
-	۶۱۹	۰/۰۹۵	۱	۳/۸۴	۰/۰۰۳	آیا ابعاد خانوادگی داوطلب مورد بررسی قرار گرفته است؟
-	۶۱۹	۰/۰۴۵	۱	۳/۸۴	۰/۰۵	آیا ابعاد اجتماعی داوطلب مورد بررسی قرار گرفته است؟
-	۶۱۹	۰/۰۳۳	۱	۳/۸۴	۰/۲۲۴	آیا ابعاد سیاسی داوطلب مورد بررسی قرار گرفته است؟
-	۶۱۹	۰/۰۱۸	۱	۳/۸۴	۱/۷۹	آیا ابعاد اعتقادی داوطلب مورد بررسی قرار گرفته است؟
-	۱۵۲	۰/۵۰۱	۱	۳/۸۴	۰/۴۱۶	آیا نصف هاویا اتهامات مطروحه با متقاضی در میان گذاشته شده است تا از خود دفاع کند؟
-	۱۹۲	۰/۴۸۸	۱	۳/۸۴	۰/۲۸۷	آیا مصاحبه متقاضیان زن طبق ضابطه انجام شده است؟
۱	۷۵۸	۰/۰۰۰	۱	۳/۸۴	۱۲/۰۵۸	آیا پرونده دارای استعلام از وزارت اطلاعات می باشد؟
۱	۷۵۸	۰/۰۰۲	۱	۳/۸۴	۴/۹	آیا پرونده دارای فرم صدور رأی می باشد؟
۱	۷۵۳	۰/۰۰۰	۱	۳/۸۴	۱۰/۹۶	آیا فرم ارزیابی صدور رأی تکمیل شده است؟
۱	۷۳۴	۰/۰۰۰	۱	۳/۸۴	۱۳۷/۰۷	آیا صدور رأی با حضور سه عضو انجام شده است؟
۱	۳۷	۰/۰۰۰	۱	۳/۸۴	۵/۹	آیا در تجدید نظر اول از ۲ عضو جدید استفاده شده است؟
-	۷۳۴	۰/۰۰۹	۱	۳/۸۴	۲/۷۷۶	آیا صدور رأی بر اساس ماده ۱۵ قانون انجام شده است؟
-	۷۵۸	۰/۰۰۶	۱	۳/۸۴	۳/۴۳	آیا پرونده دارای فرم واحد استعلام اطلاعات فردی می باشد؟
۱	۷۳۴	۰/۰۰۰	۱	۳/۸۴	۴۸/۵۶	آیا زمان بررسی در هسته (سه ماه) رعایت شده است؟ (ماده ۱۶ قانون)
۱	۵۱	۰/۰۰۰	۱	۳/۸۴	۷/۶۷	در صورت منفی بودن رأی هسته آیا رأی منفی به داوطلب ابلاغ شده است؟ (بصره ۲ ماده ۴ قانون)

## نتایج تحقیق

همانطور که در جداول فوق مشاهده شد ۱۷ مورد از سؤالات در بین دو سالانه های اول و آخر دارای تفاوت معنادار است. به این معنا که در دو سالانه آخر شاهد بهبود و کاهش نواقص بودیم و در مابقی سؤالات تفاوت معناداری مشاهده نگردیدولی با این تفاوت که سطوح وجود نواقص در این سؤالات یکسان نیست؛ بنا بر این ما آنها را به سه دسته تقسیم نمودیم ۱- سؤالاتی که در آنها کمترین نواقص مشاهده شد، ۲- سؤالاتی که تا حدودی نواقص در آنها مشاهده شد ۳- سؤالاتی که بیشترین نواقص در آنها مشاهده شده است. در قسمت سوم این تقسیم بندی تعداد این نواقص چهار سؤال می باشد بنا بر این از سی و سه سؤال چک لیست، چهار سؤال از آنها دارای نواقص جدی بوده است و در مابقی سؤالات رشد نسبی دیده شده است لذا در پاسخ به سؤال اول می توان گفت؛ در دو سالانه آخر شاهد رشد و کاهش نواقص پرونده های گزینشی داوطلبان بوده ایم که در ذیل به تفصیل آمده است:

۱- سؤالاتی که در دو سالانه اول و دو سالانه آخر دارای تفاوت معناداری بوده و در این زمینه شاهد بهبود و کاهش نواقص در دو سالانه آخر بوده ایم عبارتند از:

- آیا کد و شغل منبع ذکر شده است؟
- آیا منبع تحقیق مورد ارزیابی قرار گرفته است؟
- آیا دلایل محقق در مورد چگونگی ارزیابی منبع ذکر شده است؟
- آیا در فرم تحقیق، ستون مشاهده و شنیده کامل شده است؟
- آیا کدمحقق و تاریخ تحقیق درج شده است؟
- آیا تحقیقات توسط مسئول تحقیق کنترل نهایی شده است؟
- آیا در مصاحبه از فرم واحد استفاده شده است؟
- آیا نتیجه مصاحبه با متن آن مطابقت دارد؟
- آیا سؤالات مصاحبه هدف دار است؟
- آیا در مصاحبه از سؤالات غیر ضروری پرهیز شده است؟
- آیا پرونده دارای استعلام از وزارت اطلاعات می باشد؟
- آیا پرونده دارای فرم صدور رأی می باشد؟
- آیا صدور رأی با حضور سه عضو انجام شده است؟
- آیا فرم ارزیابی صدور رأی تکمیل شده است؟
- آیا در تجدید نظر اول از ۲ عضو جدید استفاده شده است؟
- آیا زمان بررسی در هسته (سه ماه) رعایت شده است؟ (ماده ۱۶ قانون)

- در صورت منفی بودن رأی هسته آیا رأی منفی به داوطلب ابلاغ شده است؟ (تبصره ۳ ماده ۱۴ قانون)

**۲ - سؤالاتی که در آنها تفاوت معنا داری بین دوسالانه های ۱۳۷۷-۱۳۷۶ و "۱۳۸۱-۱۳۸۰" دیده نشده است این سؤالات از نظر میزان اهمیت به سه گروه دسته بندی شده اند:**

(۲-۱) سؤالاتی که در سال پایه "۱۳۷۷-۱۳۷۶" دارای بالاترین پاسخ مثبت بوده و عملکرد سال آخر نیز در همین سطح قرار داشته است و طبیعتاً با توجه به وجود بیشترین پاسخ مثبت، نواقص کمتری در آن موارد مشاهده شده است. بنابراین نداشتن تفاوت معنی دار در این سؤالات به معنای وجود میزان کمی از اشکالات در سالهای آخر بوده است؛ برای نمونه:

**- آیا پرونده دارای تحقیق می باشد؟**

در سال پایه تعداد پرونده های مشاهده شده ۳۷۹ فقره بوده است که تعداد پاسخ های مثبت این سال ۳۵۴ مورد و در سال آخر نیز ۳۵۶ مورد پاسخ ها مثبت بوده است یعنی در سال آخر ۶/۱٪ از پرونده ها دارای تحقیق نبوده است.

**- آیا در تحقیقات امضای محقق وجود دارد؟**

در سال پایه تعداد پرونده های مشاهده شده ۳۵۶ فقره بوده است که تعداد پاسخ های مثبت آن ۳۵۰ مورد و در سال آخر نیز ۳۵۲ مورد بوده است یعنی در سال آخر فقط ۱/۱٪ از پرونده ها دارای امضای محقق نبوده است.

**- آیا مشخصات داوطلب در صدر فرم درج شده است؟**

در سال پایه تعداد پرونده های مشاهده شده ۳۵۶ فقره بوده است که تعداد پاسخ های مثبت ۳۴۰ مورد و در سال آخر نیز ۳۴۲ پاسخ مثبت بوده است یعنی در سال آخر فقط ۳/۹٪ از پرونده ها فاقد مشخصات داوطلب در صدر فرم بوده است.

**- آیا پرونده دارای فرم واحد تحقیق می باشد؟**

در سال پایه تعداد پرونده های مشاهده شده ۳۵۶ فقره بوده است که تعداد پاسخ های مثبت ۳۴۷ مورد و در سال آخر نیز ۳۵۳ پاسخ مثبت بوده است یعنی در سال آخر ۸٪ از پرونده ها دارای فرم واحد تحقیق نبوده است.

**- آیا مصاحبه متقاضیان زن طبق ضابطه انجام شده است؟**

از پرونده های مطالعه شده، در سال پایه ۸۵ فقره پرونده مربوط به داوطلبان زن بوده است که ۸۰٪ از آنها طبق ضابطه انجام شده و ۵ فقره نیز خارج از ضابطه و در سال آخر تعداد پرونده های داوطلبان زن ۱۰۳ فقره بوده که ۹۹ فقره از آنها طبق ضابطه انجام شده و ۴ فقره نیز خارج از ضابطه یعنی در این سال ۳/۷٪ از پرونده ها طبق ضابطه انجام نشده است.

**- آیا پرونده دارای فرم واحد پرسشنامه اطلاعات فردی می باشد؟**

در سال پایه تعداد پرونده های مشاهده شده ۳۷۹ فقره بوده است که تعداد پاسخ های مثبت ۳۵۵ مورد و در سال آخر نیز ۳۶۶ مورد بوده است یعنی در سال آخر فقط ۳/۴٪ از پرونده ها دارای فرم واحد پرسشنامه اطلاعات فردی نبوده است.

(۲-۲) در سؤالات ذیل بین عملکرد سال پایه و سال آخر تا حدی فاصله وجود دارد به این معنا که وجود نواقص در عملکرد این دوسالانه ها مشهود است، و وجود نواقص بطور میانگین ۲۳٪ می باشد که به شرح ذیل آمده است.

**- آیا در ابعاد خانوادگی داوطلب بررسی به عمل آمده است؟**

در سال پایه تعداد پاسخ های مثبت ۲۵۳ مورد و در سال آخر نیز این پاسخ ها ۲۵۶ مورد بوده است که ۵۵ فقره از پرونده های سال آخر دارای پاسخ منفی بوده اند یعنی ۱۷/۷٪ از مصاحبه ها، ابعاد خانوادگی داوطلبان را بررسی ننموده است.

**- آیا در ابعاد اجتماعی داوطلب بررسی به عمل آمده است؟**

در سال پایه تعداد پاسخ های مثبت ۲۲۱ مورد و در سال آخر نیز ۲۳۱ مورد بوده است و ۸۰٪ از پرونده های سال آخر دارای پاسخ منفی در مورد سؤال فوق بوده اند یعنی ۲۵/۷٪ از مصاحبه ها ابعاد اجتماعی داوطلبان را بررسی ننموده است.

**- آیا در ابعاد اعتقادی داوطلب بررسی به عمل آمده است؟**

در سال پایه تعداد پاسخ های مثبت ۲۱۷ مورد و در سال آخر نیز ۲۳۴ مورد بوده است و ۷۷ فقره از پرونده های سال آخر دارای پاسخ منفی بوده اند یعنی ۲۴/۸٪ از مصاحبه ها ابعاد اعتقادی داوطلبان را بررسی ننموده است.

**- آیا سؤالات مصاحبه از احکام مبتلا به انجام شده است؟**

در سال پایه تعداد پاسخ های مثبت ۲۳۲ مورد و در سال آخر نیز ۲۵۴ مورد بوده است و ۵۷ فقره از پرونده های سال آخر دارای پاسخ منفی در مورد سؤال فوق بوده اند یعنی ۱۷/۳٪ از سؤالات مصاحبه از احکام مبتلا به انجام نشده است

**- آیا نتیجه مصاحبه با متن آن مطابقت دارد؟**

در سال پایه تعداد پاسخ های مثبت ۲۱۰ مورد و در سال آخر نیز ۲۳۷ مورد بوده است و ۷۴ فقره از پرونده های سال آخر دارای پاسخ منفی در مورد سؤال بالا بوده اند یعنی ۲۳/۸٪ نتیجه مصاحبه ها با متن آن مطابقت ندارد.

**- آیا پاسخ کامل سؤالات اساسی در متن مصاحبه درج شده است؟**

در سال پایه تعداد پاسخ های مثبت ۲۰۴ مورد و در سال آخر نیز ۲۰۵ مورد بوده است و ۱۰۶ فقره از پرونده های سال آخر دارای پاسخ منفی در مورد سؤال فوق بوده اند یعنی ۳۲/۱٪ از پاسخ های داوطلبان در متن مصاحبه درج نشده است.

**- آیا فرم نتیجه مصاحبه کامل شده است؟**

در سال پایه تعداد پاسخ های مثبت ۲۱۸ مورد و در سال آخر نیز ۲۳۸ مورد بوده است و ۷۳ فقره از پرونده های سال آخر دارای پاسخ منفی در مورد سؤال فوق بوده اند یعنی ۲۳/۵٪ از فرم های نتیجه مصاحبه کامل نشده است.

**- آیا سؤالات مصاحبه متناسب با دانش و معلومات متقاضی است؟**

در سال پایه تعداد پاسخ های مثبت ۱۹۲ مورد و در سال آخر نیز ۲۰۷ مورد بوده است و ۱۰۴ فقره از پرونده های سال آخر دارای پاسخ منفی در مورد سؤال فوق بوده اند یعنی ۳۳/۴٪ از سؤالات مصاحبه، متناسب با دانش و معلومات متقاضی نبوده است.

**- آیا سؤالات مصاحبه از احکام مبتلا به انجام شده است؟**

در سال پایه تعداد پاسخ های مثبت ۲۳۲ مورد و در سال آخر نیز ۲۵۴ مورد بوده است و ۵۷ فقره از پرونده های سال آخر دارای پاسخ منفی در مورد سؤال بالا بوده اند یعنی ۱۷/۳٪ از سؤالات مصاحبه از احکام مبتلا به نبوده است.

(۲-۳) سؤالات ذیل به دلیل دارا بودن اهمیت و یا وجود فاصله زیاد بین عملکرد موجود با عملکرد مطلوب در این گروه آمده است:

**- آیا نظرات منبع با ذکر دلیل و بطور مشروح درج شده است؟**

در سال پایه تعداد پاسخ های مثبت ۳۹ مورد و در سال آخر نیز ۳۱ مورد بوده است در حالی که تعداد پرونده های رأیت شده ۳۵۶ فقره پرونده بوده است و ۲۲۵ فقره از پرونده های سال آخر دارای پاسخ منفی در مورد سؤال فوق بوده اند یعنی ۶۳/۲٪ از پرونده ها نظرات منبع را با ذکر دلیل و مشروح درج ننموده اند.

**- آیا در ابعاد سیاسی داوطلب بررسی به عمل آمده است؟**

در سال پایه تعداد پاسخ های مثبت ۱۸۶ مورد و در سال آخر نیز ۱۸۲ مورد بوده است در حالی که تعداد پرونده های رأیت شده ۳۱۱ فقره پرونده بوده است و ۱۲۹ فقره از پرونده های سال آخر دارای پاسخ منفی در مورد سؤال فوق بوده اند یعنی ۵۱/۴٪ از پرونده ها فاقد بررسی در ابعاد سیاسی داوطلبان بوده اند.

**- آیا ضعف ها یا اتهامات مطرحه، با متقاضی در میان گذاشته شده است تا از خود دفاع کند؟**

در سال آخر ۷۴ پرونده منفی بوده است یعنی این داوطلبان دارای ضعف یا اتهاماتی بوده اند که در مصاحبه های به عمل آمده تنها ۲۸ نفر از داوطلبان برای دفاع از خود، تفهیم اتهام شده اند ولی ۴۶ نفر دیگر از داوطلبان تفهیم اتهام نشده اند.

**- آیا صدور رأی بر اساس ماده ۱۵ قانون انجام شده است؟**

(این سؤال به دلیل اهمیت خاصی که دارد، در اینجا درج شده است؛ چرا که عدم رعایت ماده پانزده قانون گزینش می تواند آسیب های جدی را به پیکره سازمان بزند)

# گزینش کارمندان

(قسمت سوم)



کتاب: مدیریت منابع انسانی  
نوشته: ریموند جی. استون  
نویسندگان: چهارم  
تاریخ انتشار: ۲۰۰۲

و در مورد سازمان، محصولات یا خدمات آن، نگرش‌هایی منفی ایجاد کند.

## تحقیقات و بررسی تلفنی

در مواقعی که انتظار می‌رود تعداد زیادی از افراد، متقاضی باشند، می‌توان به منظور اجتناب از بررسی صدها تقاضانامه کتبی، بررسی‌های اولیه را از طریق تلفن انجام داد. می‌توان سؤالات ساده‌ای که مرتبط با نیازمندی‌های شغل مورد نظر باشد از متقاضیان پرسید (به عنوان مثال، "آیا شما به عنوان یک تکنسین برق، دارای جواز هستید؟" - "آیا شما یک حسابدار مجرب هستید؟" - "آیا می‌توانید تعطیلات آخر هفته کار کنید؟"). سؤالات باید از قبل تهیه شده باشند و به شیوه‌ای یکسان از همه پرسیده شوند. اگر داوطلبان شرایط اولیه را احراز کنند، آنگاه می‌توان از آنها خواست که تقاضانامه‌ای کتبی ارائه کنند یا در مصاحبه شرکت کنند. به سایر متقاضیان نیز اطلاع دهیم که آنها صلاحیت‌های مورد نیاز را ندارند؛ این کار باید با همه متقاضیان به صورت تلفنی و با احترام انجام شود و همچنین تحت هیچ شرایطی نباید از متقاضی خواست تا پشت خط منتظر بماند یا بعداً تماس بگیرد.

## تقاضاهای الکترونیکی

سازمان‌ها امروزه به طور فزاینده برای انتخاب افراد در مشاغل مورد نیاز، از فناوری اینترنت برای دریافت و رسیدگی به تقاضاهای شغلی استفاده می‌کنند. به عنوان مثال، سیستم‌های سیسکو (Cisco) با استفاده از سیستم‌های "تهیه شرح حال" بر روی شبکه خود، بدون وجود "چکیده سوابق (Resume)" به بررسی داوطلبان می‌پردازند.

مزیت عمده این عمل، سرعت انجام آن است. استفاده از پایگاه‌های اطلاعاتی الکترونیکی تجاری یا پایگاه‌های اطلاعاتی اشخاص ثالث (بازار الکترونیکی شکار مغزها) جهت گزینش داوطلبان، با پذیرش اندک مواجه بوده‌اند. بنا بر نظر "ساندرلند" (Sunderland)، رسیدگی فوری اینترنتی (Online) به تقاضانامه‌ها، نیازمند این است که داوطلبان با پست الکترونیکی (Email) پاسخ دهند و پیشینه تحصیلی و شغلی خود را ضمیمه کنند. رهیافت‌های پیچیده‌تر شامل استفاده از فرم‌های سفارشی است که این امکان را فراهم می‌آورد که اطلاعات مربوط به یک داوطلب، جمع‌آوری شده، مورد جستجو قرار گیرد (بوسیله استفاده از کلید واژه‌ها یا معیارهای متنوعی از قبیل: مهارت‌های شغلی، سنوات تجربه کاری، تحصیلات، رشته تحصیلی، معدل نمرات و غیره) می‌توان به مقایسه افراد پرداخت. یک نارضایتی عمومی در این مورد آن است که داده‌های شرح حال افراد با مقتضیات شغلی سازگار نیستند و این مسئله به ایجاد سوابق شغلی نامناسب منجر شده است که کل سیستم را در بر گرفته است. به نظر می‌رسد که در آینده نزدیک، در نتیجه ادغام بررسی‌های روان‌سنجی و مهارتی اینترنتی (Online) در فرایندهای کنونی تقاضا و گزینش، روندهای کارتری به وجود آید.

در ادامه مطالب بخش کنکاش که از خلاصه ترجمه فصل هفتم کتاب مدیریت منابع انسانی در شماره‌های قبل ارائه شده بود در این شماره در نظر داریم فرآیند گزینش را که به صورت غیر متمرکز در استرالیا اجرا می‌شود، به شما خواننده گرامی تقدیم کنیم.

همانطور که اطلاع دارید هر نظام و حکومتی بر مبنای ارزش‌های پذیرفته شده خود به طراحی سیستم گزینش با ملاک‌های مورد نظر اقدام می‌کند که آگاهی از تکنیک‌ها و روش‌های انجام کار در هر کشوری می‌تواند جنبه‌های آموزشی هم داشته باشد.

امید است شما همکار گرامی ضمن توجه به نقاط قوت و ضعف در این سیستم‌ها و معیارهای آنها به صورت مقایسه‌ای با سیستم گزینش فعلی در کشور خودمان، در ارائه راهکارهای مناسب به منظور ارتقاء کیفی کار گزینش (چه در بخش تحقیق و چه در بخش مصاحبه) هیأت عالی رایاری نماید.

## مراحل فرآیند گزینش

روندهای گزینش از سازمانی به سازمان دیگر متفاوت است. اهداف سازمان، فرهنگ، اندازه، نوع صنعت، موقعیت جغرافیایی، وضعیت بازار کار، نوع و سطح جایگاه شغلی، همه و همه بر نوع، ترتیب و شمار مراحل فرآیند گزینشی یک سازمان تأثیر دارد. توجه کنید که توالی مراحل گزینش ممکن است از جایی به جای دیگر متفاوت باشد، ممکن است از بعضی مراحل صرف نظر شود و یا مراحل جدیدی به آن اضافه شود.

● مراحل گزینش: ۱- پذیرش متقاضی ۲- مصاحبه مقدماتی ۳- فرم تقاضا ۴- آزمون‌ها ۵- مصاحبه ۶- بررسی سوابق ۷- بررسی‌های اولیه توسط بخش منابع انسانی ۸- گزینش نهایی توسط مدیران اجرایی ۹- معاینه پزشکی ۱۰- انتخاب شخص در شغل مربوط

## پذیرش متقاضی

در این مرحله نمی‌توان بر اهمیت ایجاد تأثیری مطلوب بر متقاضی بیش از حد تأکید کرد. در عین حال گستاخی، خشونت، عدم علاقه یا تبعیض در پذیرش، ممکن است به بهای از دست رفتن یک متقاضی خوب برای سازمان تمام شود

## تک و تنها

یکی از خاطرات خیلی جالب من، آن شب اولی است که امام وارد تهران شدند (یعنی شب سیزدهم بهمن ماه) شاید اطلاع داشته باشید و لابد شنیده‌اید که امام وقتی آمدند، به بهشت زهرا رفتند و سخنرانی کردند، بعد با هلی کوپتر رفتند.

تا چند ساعت کسی خبر نداشت که امام کجا هستند! علت هم این بود که هلی کوپتر، امام را در جایی که خلوت باشد، برده بود؛ چون اگر مردم می‌ریختند و اصلاً اجازه نمی‌دادند که امام، یک جا بروند و استراحت کنند.

هلی کوپتر در نقطه‌یی در غرب تهران رفت و نشست بعد اتومبیلی امام را سوار کرد... امام می‌گویند که ایشان را به خیابانی که اکنون ولی عصر نام دارد، بردند چرا که آنجا منزل یکی از خویشاوندان ایشان بود. درست هم راه را بلد نبودند. می‌روند و سراغ به سراغ، آدرس می‌گیرند و بالاخره پیدا می‌کنند. منزل یکی از خویشاوندان امام، امام بی‌خبر وارد منزل آنها می‌شوند!

امام هنوز نماز هم نخوانده بودند. عصر بود. از صبح که ایشان آمدند، ساعت از نه گذشته بود که به بهشت زهرا رفتند و تا عصر، نه ناهار خورده بودند، نه نماز خوانده بودند و نه اندکی استراحت کرده بودند! آنجا می‌روند که نمازی بخوانند و استراحتی نکنند. دیگر با کسی تماس نمی‌گیرند؛ یعنی آنجا که می‌روند، با کسی تماس نمی‌گیرند. اینکه ما بعنوان کسانی که در این ستادهای عملیاتی نشستیم بودیم، چقدر نگران می‌شدیم، دیگر بماند. چند ساعت، هیچ کس از امام خبر نداشت تا بعد بالاخره خبر دادند که بله، امام در منزل فلانی هستند و خودشان می‌آیند و کسی دنبالشان نرود!

من در مدرسه‌ی رفاه بودم که مرکز عملیات مربوط به استقبال از حضرت امام بود. همین دبستان دخترانه رفاه که در خیابان ایران است شاید شما با آن آشنا باشید. آنجا در یک قسمت کارهایی که من عهده دار بودم، انجام می‌گرفت؛ دو، سه اتاق بود. مادر آنجا روزنامه‌ای منتشر می‌کردیم؛ در همان روزهایی که در انتظار تشریف‌فرمائی امام بودیم، سه، چهار

## گوناگون



شماره آن را منتشر کردیم. عده‌یی آنجا بودیم که کارهای مربوط به خودمان را انجام می‌دادیم. آخر شب، حدود ساعت نه و نیم، یاده بود، که همه خسته از روز سختی که گذرانده بودند، متفرق شدند. من در اتاقی که کار می‌کردم، نشسته بودم و مشغول کاری بودم، ناگهان دیدم مثل اینکه صدایی از داخل حیاط می‌آید، جلوی ساختمان مدرسه‌ی رفاه، یک حیاط کوچک دارد که محل رفت و آمد نیست؛ البته آن هم به کوچه، درب دارد، لیکن محل رفت و آمد نیست. دیدم از آن حیاط، صدای گفتگویی می‌آید؛ مثل اینکه کسی آمد، کسی رفت. پا شدم بینم چه خبر است. یک وقت دیدم امام از کوچه، تک و تنها دارند به طرف ساختمان می‌آیند!

برای من خیلی جالب و هیجان‌انگیز بود که بعد از سال‌ها ایشان را می‌بینم، پانزده سال بود- از وقتی که ایشان را تبعید کرده بودند- ما دیگر ایشان را ندیده بودیم. فوراً در ساختمان، ولوله افتاد. از اتاق‌های متعدد- شاید تنها بیست، سی نفر آدم، آنجا بودند- همه جمع شدند. ایشان وارد ساختمان شدند. افراد دور ایشان ریختند و دست ایشان را بوسیدند. بعضی‌ها گفتند که امام را اذیت نکنید، ایشان خسته هستند.

برای ایشان در طبقه‌ی بالا اتاقی اختصاص داده شده بود که به نظرم تا همین سال‌ها هم مسئولان مدرسه‌ی رفاه، هنوز آن اتاق را نگه داشته و ایام دهه فجر، آن ایام را گرمی می‌دارند. امام به طرف پله‌ها رفتند تا به اتاق بالا بروند. نزدیک پاگرد پله که رسیدند، برگشتند طرف ماها که پای پله‌ها ایستاده بودیم و مشتاقانه به ایشان نگاه می‌کردیم. روی پله‌ها نشستند. معلوم شد که خود ایشان هم دلشان نمی‌آید که این بیست، سی نفر آدم را رها کنند و بروند

استراحت کنند! روی پله‌ها به قدر شاید پنج دقیقه نشستند و صحبت کردند. حالا دقیقاً یادم نیست چه می‌گفتند. به هر حال "خسته نباشید" گفتند و امید به آینده دادند، بعد هم به اتاق خودشان رفتند تا استراحت کنند.

فردای آن روز که روز سیزدهم بهمن بود، امام از مدرسه‌ی "رفاه" به مدرسه "علوی" شماره دو منتقل شدند که جنب خیابان ایران است (نه مدرسه علوی شماره یک که همسایه‌ی رفاه است) و دیگر رفت و آمدها و کارها، همه آنجا بود. (۱)

## بهبتر از دیروز

یکی از کارشناسان امور اقتصادی جهان می‌گوید: مؤسسات اقتصادی و تولیدی که راندمان کار و درآمد آنها در دو سال متوالی یکسان باشد، بر اثر درج‌ازدن، عقب‌گرد کرده و در آستانه ورشکستگی قرار گرفته‌اند.

به عقیده دانشمندان، درج‌ازدن و توقف در یک وضع و حالت، یک نوع عقب‌گرد است. آیا این قانون مربوط به مؤسسات تولیدی است قانونی عمومی است و تمام طبقات را اعم از هر صنف و شغلی شامل می‌گردد؟ پیشوایان بزرگ اسلام می‌گویند: "کسانی که دور روز آنها از نظر شئون مادی و معنوی یکسان باشد، در زندگی مغبون و بیچاره‌اند."

یکی از بزرگترین سرمایه‌های زندگی، عمر است. این سرمایه پرارزش به تدریج مصرف می‌شود. اگر از آن خوب استفاده نکنیم، بسان بازرگانی هستیم که سرمایه را از دست داده‌ایم و متاعی نخریده‌ایم.

اصولاً نوحواهی و تجددطلبی یکی از فطریات انسان است. انسان از کارهای یکنواخت خسته می‌شود. لذیذترین غذاها اگر به طور مداوم مصرف شود، لذت خود را از دست می‌دهد. مغازه داران و صاحبان فروشگاه‌ها و مهمانخانه‌های بزرگ برای از بین بردن یکنواختی، هر سال می‌کوشند وضع محل کار خود را تغییر دهند.

ولی آیا هرگونه نوحواهی و تغییر، نشانه ترقی و تکامل است؛ هر چند به این نحو باشد که از صورت کاملتر به صورت ناقص‌تر تنزل کند؛ به طور مسلم جواب منفی است. جائی که کارشناسان اقتصادی درج‌ازدن را



یک نوع عقبگرد می‌داند، تحول از صورت کاملتر به صورت ناقصتر، قطعاً سقوط بلکه انتحار خواهد بود.

لذا باید هر نوع تحول و تبدل با اتقان و تکامل در کار و عمل توأم باشد و اگر تغییری به وجود می‌آوریم، باید تنها به دگرگونی ظاهر اکتفا نکنیم، بلکه به حقیقت و مغز کار نیز برسیم.

عیب بزرگ بسیاری از مؤسسات تولیدی شرق این است که به محض استقبال مردم از اجناس آنها، دیگر دست به دگرگونی صورت و ماده آن نمی‌زنند و اگر روزی بخواهند چنین کاری را انجام دهند، از کیفیت آن می‌کاهند.

پیامبر اسلام از نظم و اتقان و خوب انجام دادن امور، بسیار خوشوقت می‌شد. روزی که جنازه "سعد معاذ" را با گروهی از اصحاب تشییع نمود، هنگام خاکریزی ملاحظه کرد که یاران وی خاک‌ها را به طور نامنظم در قبر ریخته، آنرا پر کردند. پیامبر از این کار که فاقد اتقان بود ناراحت شد و در کنار قبر آن افسر نشست، خاک‌ها را با دست خود صاف و مرتب نمود. سپس به یاران خود گفت: "من می‌دانم این قبر بزودی کهنه و فرسوده می‌شود، ولی خدا بنده‌ای را دوست دارد که وقتی دست به کاری می‌زند، آنرا صحیح و کامل انجام دهد."

پیامبر می‌داند این بی‌نظمی به سایر مراحل زندگی نیز سرایت می‌کند. لذا راضی نمی‌شود چنین کار کوچکی که پس از چند روزی اثرش از بین خواهد رفت به وضع غیرمتقنی انجام گیرد.

در نتیجه: فردی که می‌خواهد کار و کوشش او در امور کوچک و بزرگ، از شاگردی و پیشخدمتی ادارات تا مناصب عالی و مشاغل مهم، مورد رغبت قرار گیرد و پیروزی او دائمی باشد، باید اتقان و خوبی کار را وجهه نظر خود قرار دهد و هر روز او بهتر از دیروزش باشد. ۲

منابع:

- ۱- خاطرات و حکایت‌ها، جلد هفتم، از زبان رهبر معظم انقلاب اسلامی
- ۲- رمز پیروزی مردان بزرگ، نوشته: آیت‌الله جعفر سبحانی (با اندکی دخل و تصرف)

در سال آخر ۵۲/۸٪ از پرونده‌ها طبق ضابطه صدور رأی گردیده بود و ۲۳/۹٪ از آنها رعایت ماده پانزده قانون گزینش را نکرده بودند که حقیقتاً این رقم می‌بایست به صفر برسد تا از افراط و تفریط جلوگیری شود.

#### پیشنهادهای

۱- در بعد مصاحبه:

الف) درآموزه‌های مصاحبه بازنگری صورت گیرد و آموزه‌ها از حالت تئوری به صورت عملی تغییر جهت دهد.

ب) برای مصاحبه‌گران آموزه‌های تکمیلی ارائه گردد و در بالا بردن سطح کیفی مصاحبه‌ها کوشش‌های لازم به عمل آید.

ج) نظارت دقیق بر چگونگی انجام مصاحبه‌ها از سوی مسئولین هسته‌ها یا هیأت‌های مرکزی گزینش اعمال گردد.

د) مصاحبه به عنوان یک کار حرفه‌ای تلقی گردد و مطلقاً از افرادی تجربه و آموزش ندیده استفاده نگردد.

ه) تکنیک‌های پیشرفته مصاحبه جهت احراز هرچه بهتر صلاحیت استخدامی افراد تدوین و آموزش داده شود.

۲- با توجه به اینکه انجام تحقیقات برای احراز صلاحیت داوطلبان از ارکان مهم گزینش می‌باشد و بر اساس نظر منابع تحقیق است که برای رد یا قبول داوطلبان تصمیم لازم اخذ می‌گردد بنابراین ضروریست نظرات منابع با ذکر دلیل و به طور مشروح درج شود که این موضوع نیز با ارائه آموزه‌های کافی به محققان و انجام نظارت از سوی مسئول تحقیق قابل اصلاح می‌باشد.

۳- با عنایت به اینکه صدور آراء پرونده‌های گزینشی داوطلبان بر اساس ماده ۱۵ قانون گزینش در بین سالهای ۱۳۸۰ و ۱۳۸۱ با آراء صادر شده در سال‌های گذشته تفاوت معناداری نداشته؛ بنابراین پیشنهاد می‌گردد:

الف) برنامه آموزشی دقیقی جهت ارتقای سطح آگاهی‌های اعضای هسته‌های گزینش در خصوص آشنایی با مقررات و چگونگی اظهار نظر پیرامون پرونده‌های گزینشی تدوین و اجرا گردد.

ب) قبل از ارائه حکم عضویت به اعضای هسته‌های گزینش، آنان ملزم به طی دوره‌های آموزشی مورد نیاز گردند.

ج) از اشتغال به کار اعضای هسته‌های گزینش که آموزه‌های نظردهی و صدور رأی رانده‌اند خودداری گردد.

د) از انتصاب اعضای هسته‌ها که دارای تجربه ناکافی و فاقد سابقه گزینشی هستند، خودداری شود.

منابع:

- ال دولان، شیمون ورنالد اس، شولر، ۱۳۸۰، مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، ترجمه طوسی، محمدعلی و صائبی، محمد، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- الوانی، سید مهدی، ۱۳۶۷، مدیریت عمومی، نشرنی، تهران.
- صدیقی، ابراهیم، ۱۳۷۶، ارزیابی مراقبت‌های بهداشتی، درمانی و استانداردهای بیمارستانی، انتشارات علوم و هنر، تهران.
- کیاجوری، سعید، ۱۳۶۶، نظارت و ارزشیابی توسعه با تجربه‌هایی از آسیا، مرکز مدیریت اقتصادی و اجتماعی وزارت برنامه و بودجه، تهران.
- هاشمی شاهرودی، سید محمود، ۱۳۸۲، بیانیه ریاست قوه قضائیه به گزینشگران، تهران.

ارتباطات شهری، منطقه‌ای و ملی با سرعت بالا

#### فن آوری اطلاعات (IT)

در فن آوری اطلاعات، موارد زیر مورد توجه قرار می‌گیرد:

● ذخیره سازی اطلاعات

● پردازش و ارائه اطلاعات

● سیستم‌های عامل

● زبان‌های برنامه نویسی

● مهندسی پروتکل‌ها

● نرم افزارهای کاربردی

شامل:

- پروتکل‌های شبکه

- شبکه‌های ذخیره سازی داده

- فن آوری‌های رمزنگاری و امنیتی

- سخت افزار (کامپیوترهای شخصی،

سرویس دهندگان و ...)

- طراحی بانک‌های اطلاعاتی

- زبان‌های ارائه محتوا در وب نظیر

HTML, XML

- تشخیص و پیشگیری از حملات

#### کاربردهای اطلاعات (IA)

در کاربردهای اطلاعات، موارد زیر مورد

توجه قرار می‌گیرد:

● ارائه خدمات

● اشتراک دانش

● مدیریت عمومی

● سرویس‌های اجتماعی

● راه حل‌های تجاری

● تولید و نشر محتوا

شامل:

- آموزش

- فرصت‌های اقتصادی و تولید درآمد

- توسعه روستائی

- بهبود سلامت شهروندان نظیر استفاده از

شبکه درمان از راه دور

- امنیت و مونتورینگ مسائل زیست

محیطی

- مدیریت اقتصادی و دولتی

- کتابخانه‌های الکترونیکی

- تجارت الکترونیکی

- بانکداری الکترونیکی

- آموزش الکترونیکی

- و ...

در بخش سوم این مقاله توضیحات بیشتری در زمینه هر یک از این سه بخش ارائه خواهد شد.

ادامه دارد...

# جدول

۱۵	۱۴	۱۳	۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱

## افقی:

- ۱- رعایت آن از اهداف اصلی در امر گزینش است و نظام قضایی و اداری جمهوری اسلامی ایران بر آن تأکید فراوان دارد.
- ۲- یکی از عوامل سنجش احوالات فعلی شخص است و معادل واژه ورع نیز بکار می رود - از یاران و صحابه گرامی حضرت رسول خدا (ص)
- ۳- امر گزینش در مورد اینگونه رده های سازمانی از حساسیت ویژه ای برخوردار می گردد - در قبال منکر باید چه کرد؟ - متضاد مدح
- ۴- از کلمات خطاب و تنبیه در عربی - نامی برای اسکنه ای که ابزار دست نجار است - غریبه نیست
- ۵- چیز - پرسشگران از اینگونه سوالات پرهیز می کنند - حیا
- ۶- اطلاعات این چنینی نباید افشا شود - امروزه بسیاری از صاحب نظران علوم اجتماعی، گزینش دوره ای و این چنینی را توصیه می کنند - محل و مکان
- ۷- جزء ارکان نظام گزینشی کشور هستند - شکلی هندسی که سطوح مدیریت را معمولاً در آن (از قاعده تا رأس) ترسیم می کنند - لقب نامدارترین چهره سیاسی و مذهبی کشورمان طی دو سده اخیر
- ۸- معمولاً با واژه اشاره همراه است - بانگ و آوا - افراد در معرض اقسام اجتماعی آن هستند و بنظر می رسد نظام گزینشی کشور که منبعث از احکام مهرآمیز اسلام است باید به هنگام گزینش نقاط قابل گذشت آنرا بررسی کرده و در حین خدمت، ترتیبات رفع آن را از فرد اتخاذ نماید

- ۹- قرآن کریم مسلمانان را بر شناسایی آنان سفارش نموده و مجالست و مراوده با آنان را شدیداً منع نموده است - عنوانی برای وصله و پینه پارچه و لباس
- ۱۰- اگر بواسطه هوای نفس و نه از روی اعتقادات شرعی باشد، صفتی مذموم است و حامل آن از عدالت دور خواهد ماند - فردی که بی پرده سخن می گوید - دارای روزگار نیک است - چهره
- ۱۱- یکی دیگر از ارکان نظام گزینش کشور - ادراک "عضو یک پیکر بودن" آن ما را از بغض ها و کینه ها مصون می دارد
- ۱۲- غیر اصلی است و نباید به آن اهمیت چندانی داد - در کشورهای صنعتی مدیران آینده را در این دوره از زندگی شان شناسایی می کنند و زمینه های تربیتی آنان را فراهم می آورند - سرلوحه کار گزینشگران و مصاحبه کنندگان با تقوی به هنگام مصاحبه است
- ۱۳- وسیله و ابزار - پس دادن آب از ظرف
- ۱۴- صفت ناپسندی است - طریقه اعتدال و به صواب نزدیکتر - سخت و شدید و به دور از شفقت
- ۱۵- امر گزینش را در تمامی سطوح لازم می داند و دائماً در حال به روز شدن و بررسی نظرات دانشمندان علوم انسانی و اجتماعی در مورد نحوه و چگونگی گزینش نیروی انسانی است.

## عمودی:

- ۱- احراز آن یکی از شروط اصلی پذیرش متقاضی

- من - گویی مولوی - (علیه الرحمه) - عهده دار و کالت این ساز بوده
- ۱۱- کشتی بی سر و ته - تمثیل جایگاه نماز در دین - راه روشن و آشکار
  - ۱۲- نشأت گرفته از قانون اساسی و کلام الله مجید است و روزآمدی و بیان عادلانه و مترقی آن مرهون هنرنامه ییگانه دوران حضرت امام (ره) است
  - ۱۳- دریای عرب - رایحه و بو - صندلی راحتی - در مشاغل، اگر همراه با گزینش مجدد باشد، هم متضمن رعایت عوامل مؤثر در بهره وری و هم گامی مهم در جهت اعمال شایسته سالاری است
  - ۱۴- اجازه و رخصت - حُب آن می تواند سر منشأ بسیاری از مفاسد فردی و اجتماعی شود، اما حفظ آن به قصد خدمت عاقلانه و لازم است - هم به معنی بستن آمده و هم به معنی سد کردن و دوختن - طول عمر
  - ۱۵- در پانزدهم دی ماه سال ۱۳۶۱ صادر شد و یکی از شالوده های ایجاد عدالت اجتماعی را پی ریزی کرد و تمامی تبلیغات سوء دشمنان در مورد گزینش را خنثی و بی اثر نمود.
- به قید قرعه به پنج نفر از کسانی که جدول تکمیلی را تا تاریخ ۸۳/۱۲/۱۵ بدفتر نشریه ارسال نمایند، جوایزی اهدا خواهد شد.
- خواهشمند است نام و نام خانوادگی، نام و آدرس کامل هسته گزینش خود را قید فرمایید.

- است
- ۲- تکرار و تنوع مصاحبه و تحقیق می تواند گزینشگر را از آن در آورد - عدد ماه - سایر و دیگر - طریقه زیستن و زندگی کردن
  - ۳- از اقوام عمده نژاد سفید - نظام گزینشی کشور، رد صالح را برابر با آن می داند
  - ۴- واحد پول ایتالیا - روح حاکم بر نظام گزینشی کشور به هنگام عدم پذیرش متقاضی به دنبال نوع محکم آن است - خط کش مهندسی - جوی خون
  - ۵- اهلیت و تقوی و اعتبار شرعی صادرکننده آن سرلوحه کار گزینشگران با تقواست - عار بود ولی خوشبختانه از هم پاشید - نیروها
  - ۶- از گاز هاست - فرایند جداسازی نکات مثبت و منفی یک تحقیق و مصاحبه - شاه تحقیر شده
  - ۷- جانور باوفا - وسیله ای در صنعت - مردن از غصه فراوان - جمع لامعه و به معنی درخشندگی هاست
  - ۸- گزینشگران همواره از آنها پرهیز می کنند چرا که علیرغم اینکه همراه با حمیّت و نیت پاک است اما نتیجه آن مطابق با عدل و انصاف نخواهد بود
  - ۹- بر عکس آن در عربی به معنای برادر است - شناسایی او؛ از هنرهای محقق و مصاحبه کننده است - صادقانه آن از "بله" مزورانه مفیدتر و لازم تر است - در مواجهه با گزینشگر هوشمند دستش رو می شود
  - ۱۰- صحرای وسیعی در عربستان - آسمان - "خدای



## فرازی از دعای امام حسین (ع) در روز عرفه

اللَّهُمَّ أَنْتَ أَقْرَبُ مَنْ دُعِيَ، وَأَسْرَعُ مَنْ أَجَابَ، وَأَكْرَمُ مَنْ عَفِيَ، وَأَوْسَعُ مَنْ أَعْطَى، وَأَسْمَعُ مَنْ سُئِلَ، يَا رَحْمَنَ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَرَحِيمَهُمَا، لَيْسَ كَمِثْلِكَ مَسْئُولٌ، وَلَا سِوَاكَ مَأْمُولٌ، دَعَاكَ فَأَجَبْتَنِي، وَسَأَلْتُكَ فَأَعْطَيْتَنِي، وَرَغِبْتُ إِلَيْكَ فَرَحِمْتَنِي، وَوَقَّعْتُ بِكَ فَنَجَّيْتَنِي، وَفَزَعْتُ إِلَيْكَ فَكَفَيْتَنِي...

بازها! تو نزدیکترین کسی هستی که می‌توان از او مسألت کرد، و سریع‌ترین پاسخگوی حوائج سائلین هستی، از هر بخشنده‌ای که کم‌تر است و عطایت گسترده‌تر، و بهترین شنوای خولسته‌های سائلین هستی، ای بخشنده و مهربان در دنیا و آخرت، کسی در پاسخگویی به نیازمندان و برآورده کردن آرزوی آرزومندان همانند تو نیست، تو را خواندم مرا اجابت کردی، و از تو درخواست کردم به من بخشیدی، و زوی به سوی تو کردم، با نظر مرحمت به من توجه نمودی، به تو اعتماد نمودم پس نجاتم بخشیدی، و به سوی تو ناله و زاری کردم، مرا کفایت نمودی...

# شاهد رفت

احضار امام خمینی دوکلاهی  
مجلس شورای سلطنت

امام خمینی جمعه در تهران  
نماز میخواند

بروازه های پیمای  
م خمینی به پاریس جلوگیری شد  
تنگ ها مهر آباد  
حاصره گداز

در طلوع آزادی  
حای نهی خالی  
میلیونها نفر رفتن  
شاه را احسن گرفتند  
نظارات اهواز  
به خون کشیده شد

اموال  
شاه ملی  
اعلام شد

