

پیامگزیشت

بسم و اسفند ۱۳۸۱ شماره ۳۵ و ۳۶



این طالع بدم که محسوس
که کربلا

شاهنامه



بنگرید. آن سرافرازان سر برداشتند و جاهای خویش را به رأی العین مشاهده کردند. این را می گفت که این قصر تو راست و آن را که این خانه بهر تو مهیاست از این بود که چون هنگامه قتال و جدال گرم شد بر یکدیگر در مقاتلت مسابقت می نمودند. و تیر و سنان دشمنان و تن مقابلت کرده زخم شمشیر به جان می خریدند.

سحر گاهان حضرت امام را خواب اندر ریود. چون بیدار شد فرمود: به واقعه دیدم که سگی چند روی آورده تا مرا بدرند و در آن میانه سگی ابلق بود که جرأت بیشتر می کرد و حمله زیاده می آورد. همانا قاتل من مردی است که به ناخوشی برص مبتلا باشد و نیز جد خویش خاتم الانبیا (ص) را به خواب دیدم که مرا فرمود: ای پسرک من، ای شهید آل محمد، سکان سماوات و اهل ملکوت، اعلیٰ قدم تو را منتظر و مستبشرند. بشتاب که فردا شب روزه نزد ما گشایی و خداوند عز اسمه فرشته فرستاده تا خون پاک تو در شیشه سبز نگاهدارد. من اینها به خواب اندر دیدم حالیا وقت نزدیک شد و هنگام رحیل از این دار محنت و سرای غرور فرا رسید.

از: قمقام زخار و صمصام تبار

نوشته: فرهاد میرزا معتمدالدوله

... چون شام عاشورا نزدیک شد، حضرت سیدالشهدا (ع) اصحاب کرام را بخواند و خطبه بدین گونه آغاز کرد:

من نیکوتر و با وفاتر از یاران و اهلیت خویش کس ندانم، خدای تان پاداش خیر دهد که نیکویی کردید و شرایط معاونت به جای آوردید، این کافران جز من دیگری (را) نطلبند. و غیر از ریختن خون من مظلوم مقصودی ندارند. مرا با اینان روزی سخت در پیش است. اکنون که سیاهی شب عالم را فرا گرفته در سر ظلمت و ضمان سلامت از این ورطه هولناک سر خویش گرفته جان به در برید، تا بامداد بسی بروید. از من بخلید که از جمله بیعت خویش برداشتم که باز جست اینان منم. و از من به دیگری نپردازند.

و در آن شب امام از اول تا سحرگاه نیاسوده مشغول رکوع و سجود و قیام و قعود بود و امام را پیوسته در شدت و زخار روزگار بدین گونه می گذشت. در خرابی از حضرت امام زین العابدین (ع) مروی است که چون امام (ع) در شب عاشورا بیعت خود را از اصحاب برگرفت و آنها را بخل فرمود تا هر که خواهد برود، گفتند: به خدای هرگز این نتواند بود که از دامن تو دست باز داریم.

فرمود: چون فردا شود هیچ کس از شما به سلامت نرهد و این کافران جملگی را به شهادت رسانند. گفتند: زهی شرف و سعادت که خون ما در راه تو ریخته شود.

فرمود: اینک سر بلند کنید و منازل خویش را در بهشت عدن



پیامگزینش



نشریه داخلی هیأت عالی گزینش

- صاحب امتیاز: هیأت عالی گزینش
- مدیر مسئول: سید مهدی میرجلالی
- زیر نظر: شورای سردبیری
- مدیر هنری و فنی: سید محمد عدل

- 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.

آنچه در این شماره می خوانید

صفحه	موضوع	صفحه	موضوع
۱۵	■ پاسخ به پرسشهای شما	۲	■ سر آغاز سخن
۱۶	■ اسامی نفرات برتر مسابقات قرآنی - ورزشی	۳	■ اخبار
۱۷	■ علمی	۸	■ دیدگاه
	خلاصیت؛ گفته ها و ناگفته ها (بخش اول)		مبانی نظری گزینش - اکبر دوابی (قسمت سوم)
۱۸	■ نوشتار	۱۰	■ نکات کاربردی در تحقیق
	گزینش حلقه میانی در فرآیند جذب نیروی انسانی	۱۱	■ نکات کاربردی در ارزیابی
۲۰	■ واژه نامه	۱۲	■ مقاله
	سکولاریسم (قسمت سوم)		مبانی اخلاق اداری (قسمت دوم)
۲۱	■ یاد یاران	۱۴	■ درچه
۲۲	■ گوناگون		فرایند نظارت و بازرسی (بخش نخست)

■ 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 : ۶۴۴۵۳۱۶۵



سر آغاز

سرآغاز سخن

بسم الله الرحمن الرحيم

”وترى الارض هامدة فاذا انزلنا عليها الماء اهتزت وربت وانبتت من كل زوج بهيج“

(سوره حج / آیه ۵)

زمین را خموده می بینی، اما هنگامی که باران را بر آن فرو می فرستیم به جنبش و حرکت درمی آید و نمو پیدا می کند و از هر جفت گیاه با طراوت و زیبا می رویاند.

یا مدبر اللیل والنهار	یا مقلب القلوب والابصار
حول حالنا الی احسن الحال	یا محول الحول والاحوال
ای دیده و دل از تو دگرگون مادام	ای آنکه به تدبیر تو گردد ایام
حکمی فرما که گردد ایام به کام	وی آنکه به دست توست احوال جهان

زمین خواب زمستانی را پشت سر می گذارد و به قدرت لایزال الهی به خروش می آید تا از دل سرد خود گل و گیاه شاداب برویاند، درختان و گیاهان خمودگی را رها و پویایی را آغاز می کنند و جوانه های سبز آنها رویش و بالندگی را به نمایش می گذارند، طبیعت لبخند سبز خود را مبشر شادی و نشاط ساکنان خویش می کند.

بیائید ما نیز رویش مجدد را تجربه کنیم، خمودگی ها، ایستایی ها، روزمرگی ها را به سال کهنه بسپاریم و همراه و همگام با طبیعت، روح و جانمان را طراوت بخشیم، بروئیم و برویانیم، جوانه بزینم و شادی و نشاط بیافرینیم، کهنه ها را نو کنیم و به استقبال تازه ها و نوها برویم.

از خداوند بخواهیم که باران رحمتش را بر دل های ما نیز ببارد و ما را مانند طبیعت، زندگی و حیاتی نوین، تحرک و پویائی، سبزی و شادمانی بخشد.

اما به خاطر داشته باشیم که گستره تحول در طبیعت، هیچ عرصه ای را بی نصیب نمی گذارد، بهار تأثیر خود را در پهنه گیتی به جای می گذارد و همه عالمیان، چه بخوانند و چه نخوانند در معرض این دگرگونی قرار می گیرند، پس برماست که از این دگرگونی عظیم طبیعت درس بگیریم و بیاموزیم که:

۱- گذران عمر در اختیار انسان ها نیست، روزها از پس یکدیگر به سرعت در گذرند و در چشم بر هم زدنی روزها طی می شود و ماه ها می آید و سال ها می گذرد، لذا از تغییر نمی توان اجتناب نمود.

۲- تغییر، پس رفت و عقب گرد به گذشته نیست، بلکه پیشرفت، شکوفا شدن، حرکت به جلو و تطبیق با تحولات مثبت در جامعه است.

۳- همانطور که بهار، سبزی را برای طبیعت به ارمغان می آورد، تغییر و تحول هم، تحرک و پویائی را برای انسان ها به دنبال دارد.

۴- مقابله با تغییر و حرکت به سمت مطلوب، ایستادگی در مقابل سنت تغییر ناپذیر الهی است و هرگز در بلندمدت بعنوان یک راهبرد موفقیت آمیز تلقی نخواهد شد.

۵- تحول در روش های کاری، یک ضرورت در راه عظیم و پرچالش ترقی و تعالی است و ما ناچار از نوسازی در رویه ها در جهت خدمتگزاری بهتر به جامعه اسلامی هستیم.

در خاتمه در آستانه نوشدن سال، از خداوند بزرگ که مقلب قلب ها و دیدگان است می خواهیم که در آستانه بهار طبیعت، باورهای ما را به سمت آنچه به صلاح جامعه اسلامی است دگرگون کند و به ما بینش و شهامت قبول دگرگونی در جهت بهبود امور را عنایت فرماید.

انشاء...ا

۷- تقویت و ارتقای سیستم ارزشیابی و بازرسی از واحدهای گزینش.

برگزاری جشن انقلاب

جهت گرامیداشت یاد و خاطره پیروزی شکوهمند انقلاب اسلامی و به منظور ایجاد فضایی شاد و سالم برای همکاران گزینشگر و خانواده ایشان، هیأت عالی گزینش، همچون سال‌های گذشته، به همت دفتر آموزش و امور هیأت‌ها مراسم جشنی را در تالار اندیشه حوزه هنری برگزار نمود.



این مراسم در روز ۱۱ بهمن ماه از ساعت ۱۷:۳۰ با تلاوت آیاتی از کلام... مجید و پخش سرود ملی جمهوری اسلامی ایران، آغاز شد، سپس آقای میرجلالی مدیر کل محترم دفتر آموزش و امور هیأت‌ها ضمن تشکر از حضور گزینشگران و خانواده ایشان، به مدعوین خیرمقدم گفتند. این جشن که بالغ بر هزار و دویست نفر در آن شرکت کرده بودند و مراسم اختتامیه جشنواره فرهنگی - ورزشی گزینشگران استان تهران نیز در برنامه آن گنجانده شده بود، با برنامه‌های شاد و متنوعی همچون شعبده‌بازی، مسابقاتی برای کودکان حاضر در سالن، نمایش کمدمی و... تا حدود ساعت ۲۲:۳۰ ادامه یافت.



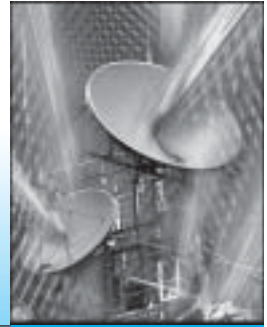
در حاشیه برگزاری جشن انقلاب به برندگان مسابقات قرآنی و مسابقات ورزشی "جام عزت و افتخار حسینی" که امسال توسط هیأت عالی گزینش برگزار شده بود، جوایز ارزنده‌ای به همراه لوح تقدیر اهدا گردید. به گفته برخی شرکت کنندگان، این مراسم در بخش‌های اهدای جوایز، برگزاری برنامه‌ها، پذیرایی از مدعوین و همچنین سرویس‌های ایاب و ذهاب نسبت به سال‌های قبل، از نظم و هماهنگی بیشتری برخوردار بود.

برگزاری دوره آموزشی

ویژه مدیران و اعضای هسته‌های گزینش

هیأت عالی گزینش با هدف ارتقای سطح علمی مدیران و اعضای هسته‌های

اخبار



اخبار

ابلاغ دستورالعمل نحوه پاسخگویی واحدهای گزینش به داوطلبان

با توجه به تکلیف مقرر در طرح تکریم مردم و جلب رضایت ارباب رجوع (مصوب شورایی عالی اداری)، دستورالعمل نحوه پاسخگویی واحدهای گزینش به داوطلبان در جلسه مورخ ۸۷/۰۳/۰۳ هیأت عالی گزینش تصویب و به کلیه هیأت‌های مرکزی گزینش ابلاغ شد.

از جمله اهداف دستورالعمل مذکور، افزایش آگاهی داوطلبان نسبت به قوانین و مقررات و ضوابط مورد عمل در گزینش و شفاف‌سازی و پاسخگویی صریح و روشن به مراجعین و افزایش کارآمدی نظام گزینش کشور می‌باشد.

براساس دستورالعمل مذکور، کلیه واحدهای گزینش در دستگاه‌های اجرائی موظف شده‌اند نسبت به موارد ذیل اقدام عاجل معمول دارند:

۱- نصب تابلوی راهنما حاوی اطلاعات لازم در مبادی ورودی و در معرض دید مراجعین؛
۲- تعیین و اعلام شماره تلفنی برای پاسخگویی به داوطلبان در ساعات اداری؛

۳- تعیین فردی به عنوان کارشناس پاسخگویی به شکایات (جهت پاسخگویی به مراجعین)؛

۴- تعیین زمان مشخصی از ساعات اداری بمنظور ملاقات مراجعین با دبیر، اعضاء و مسئول و معاونین دبیرخانه هیأت مرکزی و مدیر و اعضای هسته‌های گزینش؛

۵- تجهیز واحدهای گزینش به سیستم‌های رایانه‌ای؛

۶- تشویق داوطلبان به تکمیل فرم نظرسنجی.

همچنین براساس دستورالعمل مذکور، هیأت عالی گزینش نیز موظف شده است نسبت به انجام موارد ذیل اقدام نماید:

۱- تشکیل کمیته یا کمیسیون‌های تخصصی مورد نیاز هیأت عالی گزینش؛

۲- آموزش مدیران، مسئولان و کارکنان واحدهای گزینش در جهت بهبود امور و ارتقای کیفیت کار؛

۳- تهیه و تدوین بروشورهای اطلاع‌رسانی؛

۴- انجام حمایت‌های لازم برای استقرار اتوماسیون اداری؛

۵- اختصاص صندوق پستی، پست الکترونیک و تعیین شماره‌های تلفن و نمابر و اعلام آن به مردم از طریق رسانه‌های جمعی؛

۶- اطلاع‌رسانی به منظور تنویر افکار عمومی از طریق روزنامه‌های کثیرالانتشار، صدا و سیما و سایت اینترنتی؛

لازم را در این زمینه نداشته باشند، از خدمات و سرویس های آتی مرکز رایانه هیأت عالی گزینش بی نصیب خواهند ماند.

گردهمایی مدیران هسته های گزینش وزارت آموزش و پرورش

گردهمایی مدیران هسته های گزینش وزارت آموزش و پرورش در روزهای سه شنبه و چهارشنبه مورخ بیست و چهارم و بیست و پنجم دی ماه سالجاری در محل باشگاه فرهنگیان تهران برگزار گردید.

در این گردهمایی حجة الاسلام حسین نیا دبیر هیأت عالی گزینش، آقای حاجی وزیر آموزش و پرورش و دکتر الحسینی دبیر هیأت مرکزی گزینش آموزش و پرورش سخنانی ایراد کردند.

وزیر آموزش و پرورش در روز دوم این گردهمایی طی سخنانی با تأکید بر ضرورت و حساسیت امر گزینش، آن را امری بدیهی و عقلی و پذیرفته شده برشمرد و بیان داشت: "امر گزینش، امر بسیار خطیر و سنگینی است و برای همه شما مسئولیت های الهی و مسئولیت های اجتماعی دارد." آقای حاجی تأکید کرد پایه شایسته سالاری از مرحله گزینش گذاشته می شود و این اهمیت کار گزینش را مضاعف می کند. وزیر آموزش و پرورش در بخش دیگری از سخنانش اظهار داشت: "طبعاً انتخاب کسانی که با شما همکاری می کنند بیش از انتخاب افرادی که برای ورود به سیستم، گزینش می شوند، اهمیت دارد."



ایشان با تأکید بر اینکه گزینشگران باید در خانواده آموزش و پرورش از خوشنام ترین افراد باشند و از جمله کسانی باشند که شهرت نیکو داشته، مشهور به عدالت، بی توقعی و سعه صدر و پابندی به ضوابط اداری و شرعی، حسن رفتار، لیاقت، بی توجهی به خط و خطوط (سیاسی) و مسائل قومی باشند؛ در توصیه هایی که به مدیران هسته های گزینش داشتند به جذب تواناترین افراد برای گزینشگری و خصوصاً انتخاب مصاحبه گرانی با تجربه، وزین و با تحصیلات بالا اشاره کرده و از آمار تحصیلات بالای گزینشگران آموزش و پرورش ابراز رضایت نمودند. وزیر آموزش و پرورش در ادامه صحبت های خود، اصلاحات در آموزش و پرورش را بر مبنای ارزش ها و باورهای دینی مد نظر قرار داده اظهار داشتند: "در رأس اهداف آموزش و پرورش مسائلی چون تقویت باورهای دینی و تربیت نسل جوان متعهد و متدین است، معلم نیز حتماً باید متعهد و متدین باشد، [در اینجا] نقش خود را ایفا می کند. منتهی در شیوه های انتخاب با حفظ باورها، [باید] راه های مناسب تری را پیدا کرد."

گزینش و پاسخگویی به مسائل عمومی و مبتلا به اقدام به برگزاری جلساتی در روزهای ششم تا هشتم اسفندماه در شهر مشهد مقدس نمود. در این جلسات که با حضور حدود ۸۰ نفر در مرکز گسترش مدیریت مراقبت های بهداشتی اجرا گردید، اساتید هیأت عالی در رابطه با بخش های مختلف فرآیند گزینش به ایراد سخن پرداختند. ضمناً در جلسه ای که با حضور آقای توکلیان، معاون دبیر هیأت عالی گزینش برگزار شد، ایشان پس از تشریح دستورالعمل ها و بخشنامه های جدید هیأت عالی، پاسخگویی سوالات مطرح شده از سوی حاضران بودند.

در پایان این گردهمایی تعدادی سؤال در رابطه با مباحث مطرح شده در اختیار حاضران قرار گرفت و از ایشان خواسته شد تا علاوه بر پاسخ به این سوالات، کاری تحقیقی در زمینه های مرتبط با گزینش انجام داده و نتیجه آن را به دفتر آموزش و امور هیأت های عالی گزینش ارسال نمایند، تا بر اساس کار عملی انجام شده، گواهی شرکت در این دوره آموزشی به آنان اعطا گردد.

اتمام آموزش و توزیع نرم افزار هماهنگ بین هسته های گزینش کشور و ارائه نسخه جدید این نرم افزار

در ادامه برگزاری کارگاه های آموزشی نرم افزار هماهنگ در استان ها، کارگاه مزبور در پنج استان باقیمانده (استان های کرمان، خراسان، خوزستان، هرمزگان و گیلان) نیز برگزار گردید و نرم افزار هماهنگ به رابطین رایانه هسته های مستقر در این استان ها تحویل داده شد.

با برگزاری کارگاه های اخیر، در حال حاضر کلیه هسته های گزینش در سراسر کشور به نرم افزار هماهنگ مجهز شده اند و قابلیت استفاده از این نرم افزار را جهت مکانیزه نمودن گردش کار پرونده در هسته، دارا می باشند.

قابل ذکر است، جهت انجام امور پشتیبانی این نرم افزار در استان ها، مسئولین پشتیبانی از طرف مرکز رایانه هیأت عالی معرفی شده اند که در صورت بروز مشکل یا هرگونه ابهامی، رابطین رایانه هسته ها می توانند با این افراد تماس حاصل نمایند تا به صورت تلفنی یا حضوری نسبت به رفع اشکال، اقدام لازم صورت پذیرد.

لازم به توضیح است در طول چند ماه اخیر که این نرم افزار در برخی هسته ها و استان ها مورد بهره برداری قرار گرفت، اشکالاتی به مرکز رایانه هیأت عالی منعکس گردید، که پس از بررسی و رفع اشکالات، نسخه جدید آماده و ارائه شد و با عنایت به تغییراتی که در جداول بانک اطلاعات آن ایجاد گردید، نرم افزار مبدل نیز به همراه آن، ارائه شده است، در صورتی که اطلاعاتی با استفاده از نسخه های قبلی در برنامه وارد شده باشد، لازم است پس از نصب نسخه جدید، با استفاده از نرم افزار مبدل، اطلاعات موجود، از نسخه قبلی به نسخه جدید نرم افزار منتقل گردد. انتظار می رود در صورت بروز هرگونه اشکال، یا داشتن هر نوع پیشنهاد مستدل و قابل تعمیم برای همه هسته ها، مراتب در استان ها از طریق رابط استان و در تهران مستقیماً، به مرکز رایانه هیأت عالی منعکس شود.

شایسته است مسئولان محترم هسته های گزینش سراسر کشور، اهتمام لازم را جهت امر مکانیزاسیون هسته های متبوع، مبذول دارند تا هرچه سریع تر مقدمات لازم جهت راه اندازی شبکه "wan" سراسری گزینش کشور فراهم گردد. بدیهی است هسته هایی که همکاری و تحرک

برگزاری کارگاه آموزشی مدیران هسته های گزینش وزارت جهاد کشاورزی

در راستای اهداف و برنامه های آموزشی هیأت مرکزی گزینش وزارت جهاد کشاورزی « نخستین کارگاه آموزشی ارتقای کیفیت گزینش » با هدف آشناسازی مدیران گزینش با دانش ارتقای کیفیت، شناسایی نقاط ضعف و قوت در فرآیند گزینش، استفاده از دیدگاه های همکاران در ارتقای فرآیند، اولویت بندی و تهیه برنامه اجرایی جهت ارتقای فرآیند گزینش در استان ها، ایجاد رویکردی علمی جهت ارتقای کیفیت در فرآیند گزینش، از بیست و هشتم دی ماه به مدت ۳ روز در تهران برگزار گردید. در این مراسم ابتدا گزارشی از عملکرد ۶ ماهه اول سال جاری توسط مسئول دبیرخانه هیأت مرکزی به حاضرین ارائه شد. وی با بیان اینکه تمامی مدیران و ۹۸٪ اعضای هسته های گزینش وزارت جهاد کشاورزی از تحصیلات دانشگاهی و حوزوی برخوردار بوده و بیش از ۵۰٪ ایشان نیز دارای سابقه کاری بیش از ۱۰ سال در گزینش می باشند، استعداد و توان بالقوه گزینش را در دستگاه متبوع قابل قبول توصیف نمود و ابراز امیدواری کرد تا با برگزاری اینگونه کارگاه های آموزشی بتوان بر چالش های موجود غلبه کرد. سپس آقای مهر فرد معاون اداری، مالی و دبیر هیأت مرکزی گزینش وزارت جهاد کشاورزی به بیان مسائل و شرایط خاص مربوط به بعد از ادغام دو وزارتخانه پرداخت و آخرین اقدامات انجام شده و نیز توفیقات بدست آمده را تشریح کرد.



وی با بیان نقش و اهمیت کار گزینش در فرآیند مدیریت نیروی انسانی، خواستار رفع برخی اشکالات موجود از جمله کاهش دفعات گزینش بعد از بکارگیری افراد شد.

حجة الاسلام آقای حسین نیا دبیر هیأت عالی گزینش به عنوان دومین سخنران مراسم افتتاحیه ضمن تقدیر و تشکر فراوان از زحمات مسئولان پیشین گزینش، افراط و تفریط را از جمله آسیب های جدی در کار گزینش برشمرد و حفظ منافع مردم را از وظایف مدیران گزینش دانست. وی در ادامه نادیده گرفتن اخلاق اسلامی را در برخورد با داوطلبان تأسف بار، و صداقت، صمیمیت و شفافیت در برخورد با مردم را از ضروریات امر گزینش دانست.

در روزهای دوم و سوم این کارگاه نیز آقایان توکلیان (معاون دبیر هیأت عالی گزینش)، رضانیا (مدیرکل امور اداری وزارت متبوع) و میرجلالی (مدیرکل آموزش و امور هیأت ها) سخنانی را ایراد نمودند. لازم به توضیح است که در کارگاه یادشده پس از آشنایی شرکت

در این گردهمایی معاون دبیر هیأت عالی گزینش و چند تن از مسئولان ذیربط در گزینش آموزش و پرورش نیز مطالبی را بیان نمودند. همچنین مدیران هسته های گزینش آموزش و پرورش در کمیسیون های جداگانه ای، نیازهای آموزشی کارگزاران گزینش و نیز شیوه نامه های صادره از سوی هیأت مرکزی در طول سال گذشته را مورد بررسی قرار دادند.

اجرای پودمان آموزشی ویژه محققین و مصاحبه گران استان بوشهر

در راستای اجرای دوره های آموزشی برای گزینشگران، هیأت عالی گزینش در تاریخ ۱۵ الی ۱۷ بهمن ماه اقدام به برگزاری بخش اول پودمان شماره یک نظام جامع آموزش گزینشگران کل کشور ویژه محققین و مصاحبه گران استان بوشهر نمود.

در این دوره که با حضور حدود هشتاد تن از محققین و مصاحبه گران آن استان در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر برگزار شد، دروس تکنیک های تحقیق و مصاحبه، کاربرد روانشناسی در تحقیق و مصاحبه و اصول فقه توسط اساتید هیأت عالی گزینش تدریس گردید. آزمون این دوره نیز در روز ۲۶ بهمن ماه در همان مکان برگزار شد. به قبول شدگان در این دوره گواهینامه اعطا خواهد شد.

گردهمایی مسئولین هسته های گزینش استان های سمنان و کرمان

در راستای تعامل هر چه بیشتر هسته های مستقر در استانها گردهمایی مدیران و اعضای هسته های گزینش استان های سمنان و کرمان به ترتیب در روزهای نوزدهم دوماه و سوم بهمن ماه سال جاری در سالن اجتماعات برق منطقه ای سمنان و مجتمع آموزشی و رفاهی فرهنگیان کرمان با حضور آقای توکلیان معاون دبیر هیأت عالی گزینش برگزار شد.



در این دو گردهمایی، حاضران پس از استماع سخنان ایشان پیرامون روند تحولات گزینش کشور، مسایل و مشکلات مبتلا به گزینش های استان را به بحث و بررسی گذاشته و با ارائه راهکارهای اجرایی و تبادل نظر پیرامون چگونگی رفع مشکلات گزینش های استان های مذکور خواستار جدیت هر چه بیشتر و تعامل نزدیک هسته ها گردید.

رابطه با گزینش، روز شنبه ۱۴ دیماه سال جاری همایش سالانه گزینش وزارت بازرگانی و سازمان‌های تابعه برگزار شد. در این همایش ابتدا آقای بهرامی بعنوان نماینده هیأت عالی و دبیر هیأت مرکزی ضمن خوشامدگویی، به ارائه گزارش و بیان عملکرد گزینش در هیأت مرکزی پرداخت.



در ادامه این همایش حجة الاسلام حسین نیا دبیر هیأت عالی گزینش به عنوان اولین سخنران، مطالبی را در خصوص اطلاع رسانی به مردم بیان نمود.

ایشان در قسمتی از سخنان خود اظهار داشت: "رساندن پیام به مردم از مهم ترین واجبات است و ما موظفیم نسبت به نمایندگان مجلس، دولت و سیستم دولتی و حاکمیت در کشور اطلاع رسانی شفاف کنیم [و تبیین کنیم] که بر چه مبنایی و چه ضوابطی عده‌ای را تأیید نکردیم و عده‌ای مورد تأیید قرار گرفتند."

وی خاطر نشان نمود: "تأیید نشدن افراد دلیل بر بد بودن، یا رد شدن آنها نیست، بلکه کسانی در اولویت قرار گرفتند که نسبت به آن‌ها بهتر بودند." ایشان همچنین با درخواست مساعدت از همکاران فعال در گزینش بمنظور حذف آفت اخلاقی ریا افزودند: "راهکارهایی را باید به اجرا بگذاریم تا ریا را از سیستم گزینش محو کنیم، هرچه این آفت کم‌رنگ‌تر شود، آسیب‌پذیری را در جامعه کمتر کرده‌ایم."

دومین سخنران این همایش، آقای شریعتمداری وزیر محترم بازرگانی با اشاره به نقش گزینشگران در فعالیت‌های گسترده بازرگانی و اقتصادی بر استفاده از ابزار در کار گزینش تأکید کرد و افزود: "گزینش و بازرسی از شئون مقام ربوبی و الهی است و در واقع خدا بهترین گزینشگر و ارزیاب است و ما با تمام تلاش‌ها و ابزارهایی که به کار می‌گیریم، نمی‌توانیم بگوییم کسی در گزینش رد شده است."

ایشان با اشاره به پالایش مجموعه گزینشگران طی یک دوره و انتخاب بهترین‌ها، خواستار فعالیت گزینشگران در کسب بالاترین مدارج تحصیلی و آشنایی با یکی از رشته‌ها یا دستگاهی که برای آن گزینش می‌کنند، شد.

آقای عبداللهی رئیس کمیسیون اقتصادی مجلس شورای اسلامی نیز در این راستا اظهار داشت: سنت‌های الهی غیرقابل تغییر است و هر جامعه‌ای که بخواهد این سنت‌ها را نادیده بگیرد، محکوم به شکست، زوال و فروپاشی است. ایشان ضمن اینکه نیروی انسانی را به عنوان سرمایه‌های اصلی و با ارزش کشور برشمرد، خواستار دقت کافی در انتخاب افراد با ویژگی‌هایی چون هنر کار، دانایی، آگاهی و تعهد در دستگاه‌های دولتی شد.

کنندگان با واژه‌ها و اصطلاحات و روش‌های ارتقای فرآیند، ضمن تدریس مراحل اول تا ششم، در هر مرحله شرکت کنندگان در سه گروه جداگانه وارد مباحث مربوطه شده و جمع‌بندی گروه را ارائه می‌نمودند.

انتصابات

در جهت اجرای بند الف از ماده ۷ قانون گزینش، احکام جداگانه‌ای از سوی دبیر هیأت عالی گزینش به شرح زیر صادر گردید:

آقای «حائری زاده» نماینده وزیر در هیأت مرکزی گزینش «وزارت تعاون»؛

آقای «مسعود کریم پور نطنزی» دبیر هیأت مرکزی گزینش «سازمان ثبت اسناد و املاک»؛

آقای «امان الله صیادی» نماینده هیأت عالی گزینش در هیأت مرکزی گزینش «سازمان ثبت اسناد و املاک»؛

آقای «ماشاءالله صفار» نماینده سازمان مدیریت و برنامه ریزی در هیأت مرکزی گزینش «سازمان ثبت اسناد و املاک».

برگزاری کارگاه آموزش عملی تحقیق و مصاحبه ویژه خواهران در استان کرمان

در راستای اجرای سیاست‌های آموزشی گزینش و تجهیز گزینشگران به دانش روز، به همت مدیریت امور خواهران هیأت عالی گزینش و تحت نظارت دفتر آموزش و امور هیأت‌ها، کارگاه منطقه‌ای آموزش عملی تحقیق و مصاحبه برای جمعی از خواهران گزینشگر استان‌های کرمان و یزد، مورخ ۲۵ لغایت ۲۹ آذرماه سال جاری در باشگاه برق کرمان برگزار گردید.

یکی از نوآوری‌های این کارگاه طرح سؤالات اختصاصی تحقیق و مصاحبه متناسب با مسائل مبتلا به هسته‌ها و دستگاه‌های ذیربط از سوی مدرسین اعزامی بود که با استقبال شرکت کنندگان مواجه شد.

قابل ذکر است در حاشیه دروس تئوری و عملی، خواهران گزینشگر به طور فعال درصدد رفع ابهامات خود برآمدند و در خاتمه کیفیت برنامه کارگاه را جامع و مطلوب ارزیابی نمودند.

در جمع‌بندی از نظرسنجی بعمل آمده، شرکت کنندگان خواستار مواردی بدین شرح شدند:

۱- تأکید بر نظارت و بازرسی مستمر هسته‌ها از سوی هیأت عالی گزینش؛

۲- افزایش زمان و تعداد دوره‌های آموزشی؛

۳- تنوع بخشیدن به موضوعات طرح شده در کارگاه؛

۴- برگزاری دوره‌های آموزشی مشابه و استقبال از کاربردی و عملی بودن آموزش مباحث سیاسی و روانشناختی ...؛

۵- معرفی کتاب، منبع و حتی آموزش مکاتبه‌ای.

همایش سالانه گزینش وزارت بازرگانی

به مناسبت بیستمین سالگرد صدور پیام حضرت امام خمینی(ره) در

در خاتمه آقای توکلیان، معاون دبیر هیأت عالی گزینش به سؤالات حاضرین در این همایش پاسخ دادند.

برگزاری کارگاه آموزشی مدیریت فرآیند در دانشگاه های علوم پزشکی

به دنبال برگزاری اولین دوره کارگاه ارتقای کیفیت در خردادماه سال جاری، دومین کارگاه با عنوان کارگاه آموزشی مدیریت فرآیند به مدت سه روز از بیست و پنجم تا بیست و هفتم دی ماه در شهر شیراز با حضور مدیران هسته های گزینش دانشگاه ها و دانشکده های علوم پزشکی سراسر کشور برگزار گردید.



در مراسم افتتاحیه این کارگاه، پس از تلاوت آیاتی از کلام ... مجید، ابتدا آقای دکتر اصغر فرشاد دبیر هیأت مرکزی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ضمن عرض خیرمقدم، اهداف برگزاری این کارگاه را تشریح نمود، وی در بخشی از سخنان خود با اشاره به این مطلب که "هیچ فرد و ارگانی نمی تواند مسائل گزینش را از بیرون حل نماید و اگر کسی بخواهد از بیرون مسائل گزینش را حل نماید، این اقدامات یا ناقص است یا غیراجرایی و با مشکلاتی روبرو خواهد شد، بنابراین باید با شناخت نقاط قوت و ضعف و همچنین فرصت ها، تحول لازم را ایجاد و باعث ارتقای کار گزینش شویم". ایشان هدف از برگزاری این کارگاه را مشارکت هسته ها در ارتقای فرآیندها و ارتقای کیفیت کار گزینش به منظور ایجاد تحول در نگرش و عملکرد واحدهای گزینش در انتخاب کارگزاران دانشگاه های علوم پزشکی بیان نمود.

در ادامه این برنامه حجة الاسلام حسین نیا دبیر هیأت عالی گزینش، با طرح بحث آسیب شناسی گزینش، به تشریح نحوه نگرش گزینشگران به مردم در نظام اسلامی و وظیفه حاکمیت نسبت به مردم پرداخت. دبیر هیأت عالی گزینش گفت: "علی ابن موسی الرضا(ع) می فرماید: مردم دوستی نیمی از عقل است. به نظر می رسد این نگاه، نگاهی مدیریتی است؛ نگاه، نگاهی حاکمیتی است. کسی که مردم را دوست دارد و در جهت مردم حرکت می کند، نیمی از حاکمیت را تأمین کرده، نیم دیگر هم لابد به برنامه ریزی، تجربه و کار علمی مربوط می شود". ایشان در ادامه افزود: "اگر کسی در حاکمیت، مردم را دوست نداشته باشد و در [طریق] دوستی مردم حرکت نکند، مطمئناً نیمی

از حاکمیت خود را از دست داده است، چه رسد به اینکه حرکت حاکمیت به سمت و سویی برود که مردم در دوستی حاکمیت نسبت به خودشان تردید کنند."

آقای حسین نیا در خصوص تحولات جاری در روند کار گزینش گفت: "من یقین دارم قانون فعلی گزینش، قانون خوبی است و این قضیه مورد قبول مجمع تشخیص مصلحت نظام هم هست و احتمالاً گزینش به همین صورت یا با تعدیلات کمی به راه خود ادامه خواهد داد و مشکلی در رابطه با کار گزینش بوجود نخواهد آمد."

دبیر هیأت عالی گزینش همچنین خاطرنشان کرد: "همه کسانی که اهل تجربه و علم و دانش هستند، می دانند که اگر خدای ناکرده [نظام] گزینش در ورطه مسائل سیاسی یا خطی گیر کند چه اثرات نامطلوبی در جامعه بجای خواهد گذاشت." وی با اشاره به این مطلب که خوشبختانه نیروهای گزینش، ارزشی و کیفی هستند، اظهار داشت: "در عین حال در بین نیروهای گزینش که افراد متدینی هستند، این بیم وجود دارد که نگاه دینی به تعصب تبدیل شود."

در ادامه این کارگاه آموزشی، توسط اساتید مربوطه مباحثی از قبیل تفسیر نمودار جریان فرآیند، موانع پیاده سازی مدیریت جامع کیفیت و ارائه کارهای گروهی، برای حاضران تدریس گردید.

اعزام کاروان ایثارگران به مشهد مقدس

بر اساس برنامه ریزیهای انجام شده توسط دفتر آموزش و امور هیأتها همزمان با ایام خجسته عید سعید غدیر خم کاروان ۱۰۰ نفره ایثارگران به مشهد مقدس اعزام شد.



مراسم جشن ولایت و امامت در محل اقامت کاروان ایثارگران

در این اردوی زیارتی ... فرهنگی که از تاریخ ۲۸ بهمن ماه لغایت اول اسفند ماه برگزار گردید، تعداد یکصد نفر از ایثارگران شامل رزمندگان، جانبازان و ... از کلیه هیأتها و هسته های گزینش سراسر کشور شرکت داشتند و طی ۳ روز از برنامه های معنوی این سفر بهره مند شدند. از جمله برنامه های اردو، برگزاری مراسم جشن ولایت و امامت بود که همزمان با عید غدیر خم در سالن اجتماعات هتل فیروزه (محل اقامت کاروان) برگزار گردید.



نگار

دیدگاه

بسم الله الرحمن الرحيم برخی از ویژگی‌های "ایمان" از دیدگاه شهید مطهری

"یرفع الله الذین آمنوا و الذین اوتو العلم
درجات" (۱)(۲)

آنچه انسان را از سایر موجودات ممتاز می‌گرداند علم است و ایمان که به تفصیل در این باب سخن گفته شد. به لحاظ اهمیت بحث در باب ارتباط علم و ایمان بیانی دیگر از شهید مطهری را در اینجا می‌آوریم: "علم روشنایی است و دین (ایمان) حرارت. نیاز انسان به علم از قبیل نیاز به روشنایی است و نیاز او به دین (ایمان) از قبیل نیاز به حرارت... آنان که فاقد علم و ایمانند یا جامعه‌هایی این چنین، در تاریخ یا در حال حاضر، در حکم افرادی هستند که در شب سرد زمستانی به سر می‌برند که هم از نور بی‌نصیب‌اند و هم از حرارت؛ و آنان که از دین بهره‌مندند و از علم بی‌بهره، در حکم مردمی هستند که در شب تابستانی [در تاریکی] زندگی می‌کنند؛ و آنان که از علم بهره‌مندند و از دین بی‌بهره، در حکم افرادی هستند که در روز سرد زمستانی در سرما زندگی می‌کنند؛ و آنان که از هر دو بهره‌مندند مانند افرادی هستند که در فضایی روشن با گرمایی مطبوع به سر می‌برند." (۳)

بنابراین شاخص انسان بودن، دو خصوصیت مرتبط بلکه ویژه آدمی است به نام علم و ایمان و به تعبیر امروزی آن، تخصص و تعهد. از آنجا که بحث این مقال در باب مبانی نظری‌گزینش کارگزاران در حکومت اسلامی است و وجه غالب این‌گزینش در اینجا ناظر به ایمان و تعهد و البته حوزه علوم مرتبط با ایمان (علوم ایمان‌ساز) می‌باشد، بنابراین بحث ما در این مختصر می‌تواند صرفاً معطوف به شناسایی ایمان مذهبی (شامل ماهیت، خصوصیات و کارکردهای آن) باشد.

ولی از آنجا که بحث در مبانی نظری نیز (در این مقام) باید معطوف به حوزه کاربرد باشد، مهم‌ترین نتایج این مبحث، شناسایی حوزه‌های فعالیت‌یابی ایمان در انسان و در نتیجه شناسایی شاخص‌های ایمان مذهبی و تعهد اسلامی می‌باشد، لذا پیش از ورود به بحث شاخص‌ها، بحث‌های مربوط به غیر این حوزه را به صورت فهرست‌وار مرور نموده و برخی از مراجع هر کدام را در آثار شهید مطهری مشخص می‌کنیم.

شهید مطهری در بحث فطرت پس از تقسیم فطرت به بینش‌ها و گرایش‌ها، متعلق ایمان مذهبی را گرایش‌های ناب فطری (ارزش‌ها یا مقدسات) می‌داند. (۴) و این گرایش‌های مقدس را به پنج نوع تقسیم می‌کند که شامل: حقیقت‌جویی، فضیلت‌جویی، گرایش به زیبایی، گرایش به خلاقیت و بالاخره عشق و پرستش می‌باشد. (۵)

البته به رغم اصولی بودن این تقسیم‌بندی، کاربردی کردن آن و ارائه شاخص‌های کاربردی از گرایش صحیح به این ۵ محور قدری دشوار می‌نماید. بنابراین تنها به نقل این تقسیم در رابطه با ایمان اکتفا شده و در عوض در ادامه بحث، تقسیم‌بندی دیگری - بارویکرد کلی به دیدگاه شهید مطهری و ملهم از روایات در جزئیات - که کاربردی‌تر است ارائه خواهد گردید.

شهید مطهری در جای دیگری به لزوم هماهنگی در رشد ارزش‌های انسانی (گرایش‌های فطری) اشاره و چهار نمونه از افراط‌هایی را که در رشد یک ارزش خاص (عبادت، خدمت به خلق، آزادی و عشق) به وجود آمده، بیان می‌کند (۶) و در ادامه، لزوم همراه بودن گرایش‌های برونی و درونی را با استناد به آیاتی از قرآن از جمله آیه آخر سوره فتح و چند نمونه تاریخی طی بحثی جالب عنوان می‌نماید. (۷)

در اندیشه شهید مطهری، ایمان (آن گونه که برخی از فلاسفه تصور می‌کنند) مساوی با شناخت نیست بلکه "ایمان حقیقتی است بیش از شناخت" (۸) ایشان دلیل این مدعا را چنین بیان می‌کند: "اگر ایمان (آنچنان که فلاسفه گفته‌اند) فقط شناخت می‌بود شیطان باید اول مؤمن باشد. ولی شیطان مؤمن نیست و کان من الکافرین" (۹) چون او شناسنده جاحد است؛ یعنی می‌شناسد ولی در عین حال عناد و

در اندیشه شهید مطهری، ایمان (آن گونه که برخی از فلاسفه تصور می‌کنند) مساوی با شناخت نیست بلکه "ایمان حقیقتی است بیش از شناخت" ایشان دلیل این مدعا را چنین بیان می‌کند: "اگر ایمان (آنچنان که فلاسفه گفته‌اند) فقط شناخت می‌بود شیطان باید اول مؤمن باشد.

مبانی نظری

گزینش

(قسمت سوم)
اکبر دوابی

مخالفت می‌ورزد؛ در مقابل حقیقتی که می‌شناسد، تسلیم نیست؛ گرایش به آن حقیقت ندارد... (۱۰)

از دیگر خصوصیات ایمان در کلام استاد ارزش‌زیربنایی (۱۱) آن و ارزش‌اصالی ایمان در مقابل عمل می‌باشد. (۱۲)

استاد شهید که عامل اصلی گرایش‌های انسانی را درونی (فطرت ناب انسانی) می‌داند در فصلی از کتاب فطرت به آراء دیگری در این باب تحت عنوان "توجیه گرایش‌های انسانی" می‌پردازد (۱۳) و پس از آن به اثبات ثبات ارزش‌های انسانی و رد نسبت آن پرداخته و ضمن بیان انواع تکامل جامعه بشری، به بحث از تکامل جامعه بشری در انسانیت از دیدگاه فطرت محور اسلام و ابزار محور مارکسیسم و انسان محور اگزیستانسیالیسم می‌پردازد. (۱۴)

بحث ایمان در آثار و یادداشت‌های به جا مانده از استاد علامه شهید مطهری یکی از محورهای اصلی مباحث ایشان را تشکیل می‌دهد و جای تحقیق فراوانی دارد. (۱۵)

به جهت آن که سیل مباحث مربوط به ایمان، سیر بحث ما را از عنان اختیار خارج نسازد، دامان بحث ایمان از منظر شهید مطهری را جمع کرده و بحث مختصری - آن چنان که وعده کرده بودیم - در باب شاخصه‌های کاربردی ایمان خدمت عزیزان ارائه دهیم، باشد که در این میان - به امید توفیق الهی - از ژرفای اقیانوس بیکران روایات معصومین، گوهرهای درخشانی را در باب ایمان (به خصوص جنبه کاربردی آن) استخراج کنیم.

رابطه تقوی، فطرت و ایمان

بزرگان دین با استناد به روایاتی از پیشوایان معصوم نعمات الهی را به دو بخش تقسیم می‌کنند: نعمات رحمانیه، نعمات رحیمیه (رحمت رحمانیه و رحیمیه) و در نتیجه اسم رحمان و رحیم خداوند را اصلی‌ترین اسامی

بزرگان دین با استناد به روایاتی از پیشوایان معصوم نعمات الهی را به دو بخش تقسیم می‌کنند: نعمات رحمانیه، نعمات رحیمیه (رحمت رحمانیه و رحیمیه) و در نتیجه اسم رحمان و رحیم خداوند را اصلی‌ترین اسامی الهی می‌دانند که صفات و اسماء دیگر درجه دوم و زیرمجموعه این دو اسم مبارک اند.

الهی می‌دانند که صفات و اسماء دیگر درجه دوم و زیرمجموعه این دو اسم مبارک اند. (۱۶)

خداوند از آن رو که برخی از نعمت‌ها و رحمت‌ها را به عموم موجودات یا انسان‌ها (بدون در نظر گرفتن عملکرد ایشان در رابطه با شکران یا کفران) عطا کرده است، رحمان نامیده می‌شود و از آن جهت که عطای برخی از رحمت‌ها و نعمات از جانب خداوند مشروط بر شکر و قدردانی از نعمات الهی و ادای حق آن نعمت‌هاست (هر کسی توفیق دریافت آن را ندارد) خداوند را رحیم می‌نامند.

بر اساس ادبیات فطرت محور شهید مطهری در این باب می‌توان گفت: خداوند طبق رحمت رحمانیه خود، انسان را مفضور به فطرت آفریده؛ همان خداوندی که فاطر آسمان‌ها و زمین است، روح انسان را هماهنگ با تمام هستی بر اساس فطرت سرشت. حال این انسان است که باید از این نعمت رحمانی به شکل صحیحی استفاده نماید تا با احیای آن در دو بعد علم و ایمان مشمول رحمت خاص خداوند (رحیمیت الهی) گردد.

آیه ۳۰ از سوره روم، به بیان ماهیت فطرت و ویژگی‌های آن می‌پردازد، سپس آیه بعد به چهار عامل انابه، تقوی، اقامه نماز و اخلاص (عدم شرک) اشاره می‌کند. ظاهر آیه چنین می‌نماید که این چهار عامل، عوامل اصلی احیاء فطرت انسان در ناحیه بینش‌ها و گرایش‌ها و در نتیجه مولد رفتارهای صحیح و انسانی می‌باشد. در میان این چهار عامل ظاهراً تقوای الهی "و اتقوه" محور اصلی را تشکیل می‌دهد که بر پایه نظری "انابه" استوار گردیده و موجب بروز رفتارهایی در ربط با حضرت حق "اقامه نماز" به عنوان محور کلیه رفتارهای دیگر گردیده است و عدم شرک نیز به عنوان روح اخلاص بر سراسر تقوا، انابه و اقامه نماز حاکم گردیده است. و این گونه ظرف فطرت با عایق تقوای فعلیت یافته (توسط انابه، عبادت و اخلاص) ظرفیت علمی و ایمانی می‌یابد تا نور حق را که از سوی حق تعالی بر تمام بندگان نثار شده به قدر ظرفیت و وسعت علمی و ایمانی خود دریافت کنند و بر این نکته آیه کریمه "الله ولی الذین آمنوا یخترهم من الظلمات الی النور" دلالت دارد. در اینجا می‌توان فطرت را ظرفی دانست که با تقوا عایق بندی شده و پذیرای باران انوار الهی بقدر ظرفیت خود است یا آنکه فطرت را به مثابه آینه‌ای بدانیم که با تقوا و انابه و اقامه

نماز و خلوص صیقلی شده، غبارروبی می‌گردد و آماده پذیرش انوار ربوبی از ناحیه فیض الهی می‌شود.

و به تعبیر روایتی از رسول خدا: دل چون بلوری است که نور را می‌گیرد و می‌تاباند و گناه چون جرمی است که به همان اندازه جلوی این تابش و بازتابش را سد می‌کند. بر اساس این روایت نیز چون تقوا پرهیز از گناه است پس جرم زداست و بلور دل را صیقلی و آماده جذب نور الهی می‌کند؛ لذا با مطالب پیش گفته مناسبت دارد.

به هر تقدیر تقوا احیاگر ایمان و جهت‌دهنده به گرایش‌های فطری و ارزش‌های انسانی در جهت انسانیت و دین می‌باشد. همان ارزشهایی که شاخص و علامت راهنمای مسیر هدایت از درون ظلمات به سوی نور الهی است. "الله ولی الذین آمنوا یخترهم من الظلمات الی النور"

تا اینجا بحث طریق احیای ایمان و هدایت و گسترش ظرفیت‌های گرایشی انسان در ظرف فطرت بیان گردید.

پی نوشت‌ها:

- ۱- سوره مجادله/آیه ۱۱
- ۲- شهید باهنر ذیل این آیه بحثی در رابطه با تخصص و تعهد دارد. برای اطلاع رک به کتاب «فرهنگ انقلاب اسلامی»
- ۳- یادداشت‌های استاد مطهری/جلد ۱/صفحه ۵۱۶
- ۴- مجموعه آثار شهید مطهری/جلد ۲/از صفحه ۳۹ تا ۴۲
- ۵- مجموعه آثار شهید مطهری/جلد ۳/کتاب فطرت/صفحه ۴۸۳ تا ۴۸۶
- ۶- انسان کامل/فصل ۲/صفحه ۳۷ تا ۵۲
- ۷- همان/صفحه ۹۸ تا ۱۱۸
- ۸- همان/صفحه ۱۵۶
- ۹- سوره ص/آیه ۷۴
- ۱۰- انسان کامل/صفحه ۱۵۸
- ۱۱- همان/صفحه ۱۶۲
- ۱۲- همان
- ۱۳- مجموعه آثار/جلد ۳/کتاب فطرت/صفحه ۵۰۲ تا ۵۱۷

- ۱۴- همان/صفحه ۵۱۸ تا ۵۴۷
- ۱۵- مواردی چون مجموعه آثار/جلد ۲ (در جای جای این جلد) و جلد ۳ کتاب‌های ایمان به غیب، ولاءها و ولایت‌ها، امداد غیبی در زندگی بشر، فطرت و ... و کتاب‌های انسان کامل، برخی تفاسیر (اوائل سوره بقره) و جلد اول یادداشت‌های استاد ذیل مباحث ایمان و ... مواردی از این دست می‌باشد.

- ۱۶- برای نمونه رک به مجموعه آثار شهید مطهری/جلد ۱۳/اوایل کتاب حق و باطل (ذیل تفسیر بسمله)



نکات کاربردی در تحقیق

وظایف محقق قبل از شروع تحقیق

تذکره- اگر داوطلب قبلاً گزینش شده و در بایگانی هسته پرونده دارد، لازم است محقق از سوابق تحقیق و مصاحبه یا خلاصه پرونده وی مطلع شود. (حتی نام منابع قبلی تحقیق را نیز در اختیار داشته باشد)

۳- محقق باید با توجه به مجموعه پرونده‌هایی که در اختیار دارد، بهترین مسیر را انتخاب کند و برای جلوگیری از اتلاف وقت و رفت و آمدهای بی مورد، پس از قرار تلفنی با منابع (در صورت امکان) و با همراه داشتن کارت شناسایی یا ابلاغ و همچنین کاغذ، خودکار و فرم خلاصه مشخصات سایر متقاضیان هم مسیر اقدام به تحقیق نماید. (البته نیازی به همراه داشتن کیف نمی باشد)

۴- سعی شود تحقیق از موثق ترین و مطلع ترین منبع نسبت به داوطلب آغاز شود و در صورت کفایت تحقیق رجوع به سایر منابع مجاز نیست؛ مگر اینکه در مراحل بعدی گزینش به نکات مبهم جدیدی برخورد شود. تذکره- معیار کفایت در تحقیق، حصول اطمینان عرفی است و تعداد منبع نیز در آن شرط نیست (البته حداقل ۴ منبع لازم می باشد).

۵- تحقیق به ترتیب از محل کار، تحصیل و معرفیان شناخته شده انجام می شود و در صورت وجود نقص یا ابهام، با نظر مسئول تحقیق یا یکی از اعضای هسته یا هیأت مرکزی، از محل سکونت فرد مورد نظر نیز می توان تحقیق نمود.

۶- اگر پرونده برای تحقیق مجدد یا بررسی بیشتر ارجاع شد، از انجام کار تکراری و تماس با منابع قبلی خودداری شود.

۷- اگر پرونده جهت بررسی وضعیت فعلی داوطلب ارجاع گردید، از پیش دآوری خودداری و بر وضعیت فعلی متقاضی تکیه شود.

۱. محقق باید پرسش نامه داوطلب را به طور دقیق مطالعه کرده و به موارد ذیل توجه داشته باشد:

الف- نوع شغل مورد تقاضا:

اینکه داوطلب برای چه شغلی قرار است گزینش شود و اهمیت و حساسیت آن شغل چه میزان می باشد.

ب- مدرک تحصیلی:

هر چه مدرک تحصیلی بالاتر باشد، پیچیدگی افراد بیشتر می شود و در صورت استخدام، داوطلب در مشاغل کلیدی و حساس مشغول به خدمت می شود، در نتیجه برای تحقیق دقت بیشتری لازم است.

ج- مشخص بودن مسیر زندگی:

مسیر زندگی داوطلب از ابتدا تاکنون باید در پرسشنامه مشخص باشد و در صورتی که مدتی از مسیر زندگی فرد مبهم یا ناقص باشد محقق باید دقت لازم را بعمل آورد. مثلاً فردی در سال ۷۴ لیسانس گرفته و در سال ۷۶ خدمت سربازی را به اتمام رسانده و از سال ۸۰ مشغول به کار شده است. در اینجا محقق باید بررسی کند بین سال های ۷۶ تا ۸۰ داوطلب مشغول به چه فعالیتی بوده است.

تذکره- برای جلوگیری از اتلاف وقت و تسریع در انجام امور گزینش داوطلبان، لازم است هسته های گزینش پس از تکمیل فرم مشخصات توسط متقاضی و قبل از تحویل آن به محقق، پرسشنامه را مورد مطالعه و بررسی قرار دهند و در صورت وجود هر نقص یا ابهام، ابتدا نسبت به تکمیل و رفع نقص اقدام نموده، سپس پرسشنامه تکمیل شده را تحویل محقق دهند.

۲- اطلاعات ضروری و مورد نیاز را از پرسشنامه داوطلب استخراج و در فرم خلاصه مشخصات درج و با الصاق عکس همراه خود جهت انجام تحقیق خارج سازد (لازم است پرسشنامه اصلی در اداره باقی بماند)



نکات کاربردی در ارزیابی

توجه یاد دقت

اگر چه محرک های گوناگون بسیاری هم زمان بر رفتار ما اثر می گذارند، اما آنچه را که ما در یک لحظه معین می توانیم درک کنیم، خیلی محدود است؛ چیزی که ما عملاً درک می کنیم، نه تنها به محرک بلکه به برخی فرآیندهای شناختی نیز بستگی دارد، فرآیندهایی که رغبت ها، هدف ها و انتظارات ما را در آن لحظه منعکس می کنند. این تمرکز ادراکی را "توجه" یا "دقت" می نامند؛ به عنوان نمونه، اکنون که شما این نوشتار را مطالعه می کنید، یک لحظه حواستان را به جای دیگر متوجه کنید (مانند اینکه به لباستان نگاه کنید یا به صحبت های دوستانتان گوش فرادهید یا به صداهای بیرون از اتاق توجه کنید) می بینید دائماً در معرض سیلی از محرک ها قرار دارید که توجهی به آنها نمی کردید. در واقع اگر مجبور بودید به هر محرکی که در محیط حضور دارد توجه کنید بار بسیار سنگینی بر مغزتان تحمیل می شد. مغز، به نحوی برخی محرک ها را انتخاب می کند و دیگر محرک ها را نادیده می گیرد. ممکن است در اتاق صدور رأی بعضی از همکاران یا یکدیگر صحبت کنند یا همکار شما بلند بلند با تلفن حرف بزند. این قبیل محرک ها حتی در حالت گذرا هم بر دستگاه ادراکی ثبت شده و تأثیری بر آن می گذارد، این عمل را توجه انتخابی می گویند بنابراین لازم است در هنگام صدور رأی، از مسایلی متفرقه کاسته و میزان توجه و دقت را افزایش دهید.

بعضی از عواملی که محرک ها را برای تمرکز و توجه انتخابی نسبت به یک پرونده ایجاد می کند، ویژگی های فیزیکی هستند؛ مانند تکرار و شدت و برخی از متغیرهای درونی هم مانند انگیزه و رغبت در محرک ها نقش دارند؛ برای مثال، فرد مجرب و علاقمند به صدور رأی به موضوعی پی می برد که فرد بی انگیزه از آن بی بهره است. این، به آن می ماند که یک طبیعت شناس در جنگل صداهایی را می شنود که یک فرد عادی آن را، نمی شنود. همچنین تنها یک مادر می تواند صدای گریه بچه اش را از ورای گفتگوها، در یک اتاق پر ازدحام بشنود، این دو مثال نمونه ای از رغبت های پایدار ماست؛ بنابراین هرگاه پرونده ای را ورق می زیند، سعی کنید بیشتر روی صفحاتی که مطالب مهم تری دارد، مکث کنید و توجه خود را بیشتر به آن جلب کنید، البته حالات بدنی از قبیل گرسنگی و حالات هیجانی مخصوصاً حالات خلقی هم ممکن است بر دقت فرد اثر بگذارد. این احتمال، درست به نظر می رسد که فردی خوش خلق بیش از فردی بد خلق خصوصیات مثبت و مطلوب را در دیگران تشخیص دهد. افرادی که دستخوش حالت احساسی مثبت هستند، ابرازهای چهره ای مبهم را بیشتر مثبت ارزیابی می کنند؛ در حالی که افراد دستخوش خلق بد، ابرازهای مشابه را بیشتر به طور منفی قضاوت می کنند. همچنین تأثیرات سطحی از جمله هوای خوب، حضور در یک اتاق آرام و راحت، یا آگاهی از اینکه تیم فوتبال مورد علاقه ارزیاب خوب بازی کرده است، کافی است تا نحوه قضاوت او را تغییر دهد. وقتی حالت خصمانه ای دارید متوجه برخی کنایه های شخصی می شوید که در حالت دوستانه توجهی به آنها نداشتید، در این صورت رأی صادر نکنید. گزینشگرانی که در صدور رأی ضعف دارند، توجه و دقت خود را پرورش دهند تا ضریب احتمال خطا در ایشان کمتر شود. اصولاً دقت مقدم بر ادراک، یادگیری و تفکر است؛ انسان در برخورد با دنیای خارج ابتدا ذهن خود را روی امر خاصی متمرکز کرده، بعد آن را ادراک نموده، نسبت به آن فهم و بصیرت پیدا می کند و در جریان تفکر یا حل مسأله، آن را مورد استفاده قرار می دهد.

شرایط دقت

الف) دقت امری انتخابی است؛ فرد دائماً با محرک های مختلف برخورد دارد

و اگر بخواهد یکی از این محرک ها را مورد دقت قرار دهد و ذهن و حواس خود را روی آن متمرکز سازد، باید آن را انتخاب کند.

ب) دقت نیازمند آمادگی است؛ انتخاب محرک معین و نشان دادن عکس العمل خاص مستلزم آمادگی است؛ یعنی؛ فرد باید از لحاظ روانی و بدنی آماده باشد تا بتواند محرک خاصی را انتخاب کند و واکنش معینی را در مقابل آن نشان دهد.

جریان دقت فرد را برای برخورد با موقعیت ها نیز آماده می سازد؛ موقعیت در اینجا شامل پرونده های مختلفی است که فرد به ترتیب با آنها مواجه است و منظور از آمادگی برای برخورد، موقعیت تشخیص و درک آن است. همین امر سبب می شود که فرد عکس العمل مناسب داشته باشد. به هر حال دقت مستلزم فعالیت اعضای حسی و دستگاه اعصاب و استفاده از تجربیات گذشته فرد است.

عوامل مؤثر بر دقت:

دقت اقسام مختلفی دارد که به دلیل عدم ارتباط با موضوع، از ذکر آنها خودداری می گردد؛ اما عوامل مؤثر بر دقت بسیار اهمیت دارد که در دو بخش "عوامل بیرونی" و "عوامل درونی" به شرح آنها می پردازیم.

الف) عوامل بیرونی:

۱- تغییر: تغییر در محرک، سبب جلب دقت می شود؛ مانند تغییر مکانی و تغییر کیفیتی (گرمی و سردی هوا، رنگ اتاق و...)

۲- تکرار: تکرار محرک، سبب جلب توجه افراد می شود. تجربه نشان داده است افرادی که با پرونده های زیادی برخورد داشته باشند، در صورت داشتن استعداد و تمرکز و دقت بالا می توانند پرونده های بیشتری را مورد بررسی و صدور رأی قرار دهند، بدون اینکه ضریب خطای بالایی داشته باشند.

۳- شدت: اصولاً محرک های قوی زودتر از محرک های ضعیف نظر افراد را به خود جلب می کنند. پرونده ای که در آن مشکلات زیادی دیده می شود، بیشتر جلب توجه می کند؛ یا اگر در مورد رأی صادر شده در پرونده ای از طرف مسئولان توضیحی خواسته شود، توجه رأی دهنده را به سرعت به این نکته جلب می کند که آیا رأی صادره درست بوده یا نه؟

۴- تناقض: زمانی که بین تحقیق و مصاحبه یا تحقیق قبلی با تحقیق فعلی یا دو مطلب در یک برگ تحقیق تناقض وجود داشته باشد، توجه افراد را به خود جلب می کند.

۵- تازگی و ناگهانی: پرونده هایی که از طرف مسئولان جهت صدور رأی ارسال می شود و به خصوص بر رسیدگی سریع تر نسبت به آنها تأکید می گردد یا پرونده هایی که موضوع جدیدی دارند، به دلیل ناگهانی بودن یا تازگی داشتن، زودتر نظر را جلب می کنند. بنابراین امری که برای افراد ناگهانی بوده، یا تازگی داشته باشد، بیشتر مورد توجه قرار می گیرد.

ب) عوامل درونی

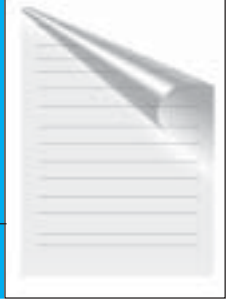
۱- عادت: یکی از عوامل مؤثر بر دقت، عادت است؛ بعضی از افراد در اثر عادت امری را مورد دقت قرار می دهند، در صورتی که دیگران نمی توانند دقت خود را به آن جلب کنند. بنابر این اگر عادت کنیم هر روز کارهایمان را با نظم و علاقه انجام دهیم، خطاهایمان کاهش می یابد.

۲- آمادگی: آمادگی شرط اساسی دقت است؛ کارشناسانی که آمادگی لازم را جهت صدور رأی دارند، سریع تر می توانند دقت خود را متمرکز سازند.

۳- احتیاجات: به طور معمول اموری که با احتیاجات اساسی افراد ارتباط دارد، زودتر مورد توجه قرار می گیرد؛ مانند حقوقی که در ازای کار دریافت می گردد، بنابراین رفع نشدن به موقع احتیاجات موجب جلب توجه بیش از حد به رفع احتیاجات و در نتیجه بی دقتی در امور دیگر می گردد.

۴- تلقین: ارتباط با دیگران فرد را تحت تأثیر تلقینات مختلف قرار می دهد و همین تلقین ها گاهی سبب جلب توجه فرد به موضوع یا امر خاصی می شود.

۵- رغبت: عوامل مختلفی که در افزایش دقت بیان گردید، اگر بدون رغبت یا میل به کار گرفته شوند، فایده زیادی نخواهند داشت، به عنوان مثال اگر به اجبار کاری را از شما بخواهند و شما نسبت به انجام آن میل و رغبتی نداشته باشید، نتیجه مطلوبی از آن عاید نمی گردد.



مقاله

مقاله

اخلاق اداری مطلوب زمانی سامان می‌یابد که کارکنان نظام اداری به مردمان از منظری درست بنگرند، و خود را کارگزار، خزانه‌دار، و کیل و خدمتگزار مردمان ببینند.

مبانی اخلاق اداری (۴)

نگاه به مسئولان

با تعریف جایگاه درست کارکنان نظام اداری نسبت به افراد مافوق، بستر مناسب اخلاق اداری فراهم می‌شود، وقتی نگاه کارکنان به افراد مافوق، نگاه مملوک به مالک، و بنده به خداوند نبود، اخلاق حقارت‌پذیرانه و چاپلوسانه به طور کامل منتفی می‌شود و نه مافوق‌ها چنین انتظاری خواهند داشت و نه کارکنان به چنین اموری تن خواهند داد؛ و بالطبع نمود اخلاقی سازمانی در چنین نظام اداری، اخلاقی انسانی، مبتنی بر حفظ کرامت، عزت، خیرخواهی و حق‌گویی خواهد بود. امیرمؤمنان علی (ع) به مالک‌اشتر سفارش می‌کند که نظام اداری خود را در این جهت سیر دهد و می‌فرماید:

«و آن کس را بر دیگران برگزین که سخن تلخ حق را به تو بیشتر گوید؛ و در آنچه کنی یا گویی و خدا آن را از دوستانش ناپسند دارد، کمتر یاری‌ات کند.» (۱)

کارکنان نظام اداری علوی، خود را از این منظر می‌بینند که نمایندگان زمامداران و سفیران پیشوایانند؛ و کسی که خود را نماینده و سفیر می‌داند، زمانی می‌تواند رسالت نمایندگی و سفارت را به درستی ادا نماید که جایگاه خود را نسبت به مافوق خود درست بشناسد و با حفظ کرامت خود و در عین عزت، عمل نماید و به هیچ وجه در رابطه او با مافوقش مناسبات حقارت‌آمیز و ذلت‌بار راه نیابد. امام (ع) در نامه‌ای به مأموران جمع‌آوری زکات، شأن آنان را چنین بیان کرده است:

«شما سفیران پیشوایانید.» (۲)

«سفیر» نماینده و پیام‌رسان است و آنکه خود را حامل رساندن پیامی بداند رفتارش، رفتار پیام‌رسان (رفتار رسانا) خواهد بود؛ پس به رفتار خود توجه می‌نماید؛ زیرا هر حرکت او مظهر کل نظام و رساننده پیام مسئولان و

مافوقان است. انسانی که خود را سفیر و رسانا ببیند، به رفتار خود توجه می‌نماید، و انسانی که خود را خودمحور و نارسانا ببیند، هرگونه که خواست عمل می‌نماید و به خودکامگی کشیده می‌شود. کسی که خود را نارسانا ببیند، بالطبع خود را مسئول و پاسخگو نمی‌داند، حال اگر کسی خود را رسانا ببیند، از دو سو خود را پاسخگو می‌داند: پاسخگو به مافوق، و پاسخگو به مردم. در اداره امور باید از نارسانا سازی پرهیز کرد، زیرا اخلاق مطلوب زمانی شکل می‌گیرد که اشخاص خود را رسانا ببینند و در نتیجه از خودمحوری پرهیزند، و گرنه به سبب ظهور خودمحوری همه نراستی‌ها و تباهی‌ها نیز ظهور می‌کند. امیرمؤمنان (ع) در ضمن خطبه‌ای که در بیان اسباب هلاکت مردمان ایراد کرده، چنین فرموده است:

«نه پی پیامبری را می‌گیرند و نه پذیرای کردار جانشینند، نه غیب را باور دارند و نه عیب را وای می‌گذارند، از شبهات نمی‌پرهیزند و به راه شهوت‌ها می‌روند، معروف نزدشان چیزی است که می‌شناسند و بدان خرسندند، و منکر آن است که آن را نپسندند. در مشکلات خود را پناهگاه شمارند، و در گشودن مهمات به رأی خویش تکیه دارند؛ گویی هریک از آنان امام خویش است که در حکمی که می‌دهد بی‌تشویش است، چنان ببیند که به استوارترین دستاویزها چنگ زده و محکمترین وسیلتها را بکار برده.» (۳)

انسانی که در اداره امور، خود را نماینده و سفیر نمی‌بیند و خود را پیشوا و امام می‌داند، و برای خود حکومت رأی قائل است، خود را

انسانی که در اداره امور، خود را نماینده و سفیر نمی‌بیند و خود را پیشوا و امام می‌داند، و برای خود حکومت رأی قائل است، خود را میزان نیک و بد می‌بیند و آنچه را که پسندد او باشد، خیر می‌شناسد، و آنچه را که موجب ناخشنودی خود بیابد، شر معرفی می‌کند.

میزان نیک و بد می‌بیند و آنچه را که پسند او باشد، خیر می‌شناسد، و آنچه را که موجب ناخشنودی خود بیابد، شر معرفی می‌کند. روشن است که چنین وضعی به چه تباهی اخلاقی و رفتاری منجر می‌شود؛ هر کس خود را امام خویش می‌داند و برای خود حکومتی برپا می‌نماید.

نگاه به مردمان

اخلاق اداری مطلوب زمانی سامان می‌یابد که کارکنان نظام اداری به مردمان از منظری درست بنگرند، و خود را کارگزار، خزانه‌دار، و کیل و خدمتگزار مردمان ببینند. در این صورت است که اخلاق سازمانی مطلوب ظهور می‌نماید. امیرمؤمنان علی (ع) در این باره به کارگزاران خود چنین آموزش داده است:

«پس داد مردم را از خود بدهید و در برآوردن حاجت‌های آنان شکیبایی ورزید، که شمارعیت را خزانه‌دارانید، و امت را و کیلان، و امامان را سفیران. حاجت کسی را روا نکرده مگذارید، و او را از آنچه مطلوب است بازمدارید.» (۴)

کارکنان نظام اداری زمانی به درستی می‌توانند انصاف را پاس بدارند و داد مردمان را از خویش بدهند و در رفتار با آنان شکیبایی داشته باشند و با ایشان طلبکارانه برخورد نمایند و خود را به واقع خدمتگزار آنان بدانند که نگاه خود را به مردمان تصحیح نمایند و خود را وکیل و خزانه‌دار آنان ببینند و احساس کنند که باید به موکلان خود پاسخگو باشند و فلسفه وجودیشان در نظام اداری، خدمتگزاری به مردمان است.

خطرناکترین آفت اخلاق سازمانی و تباه‌کننده‌ترین عامل رفتار انسانی این است که کارگزاران و کارکنان نظام اداری از بالا به پایین به مردمان بنگرند، و خود را بر آنان مسلط ببینند، و در اداره امور خود را فرمانروا تصور

نمایند و اراده فرمانروایی کنند. امیرمؤمنان (ع) در عهدنامه مالک اشتر در سفارشی شگفت و اساسی در تصحیح بینش و روش و کنش کارگزاران و کارکنان دستگاه اداری نسبت به مردمان می فرماید:

“قلب خود را لبریز ساز از رحمت بر مردمان و دوستی ورزیدن با آنان و مهربانی کردن به همگان و همچون جانوری درنده مباش که خوردنشان را غنیمت شماری؛ زیرا مردمان دو دسته اند: دسته ای برادر دینی تواند، و دسته دیگر در آفرینش با تو همانندند. گناهی از ایشان سر می زند، یا علتی بر آنان عارض می شود، یا خواسته و ناخواسته خطایی بر دستشان می رود. به خطایشان منکر، و از گناهشان درگذر، چنانکه دوست داری خدا بر تو بخشاید و گناهت را عفو فرماید؛ چه تو برتر آسانی، و آن که بر تو ولایت دارد از تو برتر است، و خدا از آن که تو را ولایت داد بالاتر، و او ساختن کارشان را از تو خواست و آنان را وسیلت آزمایش تو ساخت و خود را آماده جنگ با خدا مکن که کیفر او نتوانی برتافت، و در بخشش و آموزش از او بی نیازی نخواهی یافت، و بر بخشش پشیمان مشو و بر کیفر شادی مکن، و به خشمی که توانی خود را از آن برهانی مشتاب. و مبادا بگویی من اکنون بر آنان مسلطم، از من فرمان دادن است و از ایشان اطاعت کردن؛ زیرا این کار دل را سیاه و تباہ می سازد و دین را پژمرده و بی آبرو نماید و نعمت را زایل، و بلا و آفت را نزدیک گرداند و اگر قدرتی که از آن برخوردار، نخوتی در تو پدید آرد و خود را بزرگ بشماری، بزرگی حکومت پروردگار را که برتر از توست بنگر، که چیست، و قدرتی را که بر تو دارد و تو را بر خود، آن قدرت نیست؛ که چنین نگرستن، سرکشی تو را می خواباند و تیزی تو را فرو می نشاند و خرد رفته ات را به جای باز می گرداند.” (۵)

اگر نگاه کارگزاران و کارکنان نظام اداری به مردمان تصحیح نشود و آنان خود را مالک مردمان تصور نمایند، به رفتاری سبعانه گرایش می یابند و به بیان امام (ع) همچون جانوری درنده می شوند که خوردن اموال

کارکنان نظام اداری زمانی به درستی می توانند انصاف را پاس بدارند و داد مردمان را از خویش بدهند و در رفتار با آنان شکیبایی داشته باشند و با ایشان طلبکارانه برخورد ننمایند و خود را به واقع خدمتگزار آنان بدانند که نگاه خود را به مردمان تصحیح نمایند و خود را وکیل و خزانه دار آنان ببینند و احساس کنند که باید به موکلان خود پاسخگو باشند و فلسفه وجودیشان در نظام اداری، خدمتگزاری به مردمان است.

مردمان و دریدن حرمت ایشان را غنیمت می شمارند. امام (ع) تأکید می کند که کارگزاران و کارکنان نظام اداری، باید مردمان را یا برادر دینی خود یا همسان در آفرینش با خویش ببینند و به هیچ وجه خود را برتر از آنان نینگارند؛ بلکه با نگاهی خدمتگزارانه قلب خود را از رحمت و دوستی و مهربانی بدیشان آکنده سازند و با بهترین اخلاق با آنان سلوک نمایند و خدمتشان کنند. بر اساس چنین نگاهی است که رفتاری مبتنی بر اخلاق سازمانی مطلوب جلوه می نماید. امیرمؤمنان علی (ع) در نامه ای به مأموران جمع آوری زکات، این نگاه اخلاقی و سلوک انسانی مبتنی بر آن را می آموزد و می فرماید: “برو با ترس از خدا، که یگانه است و بی همتا مسلمانی را مترسان، و اگر او را خوش نیاید بر سر او مران! و بیش از حق خدا از مال

وقتی نگاه کارکنان به افراد مافوق، نگاه مملوک به مالک، و بنده به خداوند نبود، اخلاق حقارت پذیرانه و چاپلوسانه به طور کامل منتفی می شود و نه مافوق ها چنین انتظاری خواهند داشت، و نه کارکنان به چنین اموری تن خواهند داد؛ و بالطبع نمود اخلاق سازمانی در چنین نظام اداری، اخلاق انسانی، مبتنی بر حفظ کرامت و عزت، و خیرخواهی و حق گوئی خواهد بود.

امام علی (ع) به کارگزاران و کارکنان دستگاه اداری خود می آموزد که با مردمان رفتار و کرداری کاملاً انسانی داشته باشند و چنین رفتاری محصول نگاهی مهرورزانه و خدمتگزارانه به همگان است.

او مستان! چون به قبیله رسی، بر سر آب آنان فرود آی و به خانه هایشان درمی آی! 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 ولی او بپردازید؟ اگر کسی گفت: نه! متعرض او مشو؛ و اگر کسی گفت: آری! با او برو، بی آنکه او را بترسانی یا بیمش دهی، یا بر او سخت گیری یا کار را بر او سخت گردانی! آنچه از زر یا سیم به تو دهد، بگیر؛ و اگر او را گاو و گوسفند و شترهاست، بی رخصت 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 بد رفتاری مکن! پس مال را دو بخش کن و صاحب مال را مخیر گردان و هر بخش را برگزید، بپذیر و بر او خرده مگیر. پس، مانده را دو بخش کن و او را مخیر گردان و هر بخش را که برداشت متعرض او مشو. پس پیوسته چنین کن تا آنچه از مال او باقی می آید، حق خدا را ادا کردن شاید. پس حق خدا را از او بگیر و اگر گمان زیان کند و خواهد آنچه را قسمت شده به هم زند، بپذیر. سپس هر دو بخش را به هم بیامیز و همچون بار نخست قسمت کن نیز، تا حق خدا را از مال او بستانی.” (۶)

امام علی (ع) به کارگزاران و کارکنان دستگاه اداری خود می آموزد که با مردمان رفتار و کرداری کاملاً انسانی داشته باشند و چنین رفتاری محصول نگاهی مهرورزانه و خدمتگزارانه به همگان است.

بنابراین با تصحیح نگاه کارگزاران و کارکنان دستگاه اداری به خود، به کار و مسئولیت، به مسئولان و به مردمان، می توان به سوی اخلاق اداری مطلوب گام برداشت.

پی نوشت ها:

- ۱- نهج البلاغه، نامه ۵۳
- ۲- همان، نامه ۵۱
- ۳- همان، خطبه ۸۸
- ۴- همان، نامه ۵۱
- ۵- همان، نامه ۵۳
- ۶- همان، نامه ۲۵

دریچه

فرآیند نظارت و بازرسی (بخش نخست)

اشاره:

از آنجا که فرآیند نظارت و بازرسی یکی از مقوله‌های مهم در تصمیم‌گیری و مدیریت می‌باشد لذا شناخت زوایای مختلف آن ما را یاری می‌نماید تا در عرصه‌های اداری آن را به درستی به کار بندیم. آنچه خدمت شما خوانندگان گرامی تقدیم می‌گردد، حاوی سلسله مباحثی است در خصوص نظارت، بازرسی، مزایای بازرسی، ویژگی‌های بازرسی و... که به همت معاونت بازرسی و نظارت دفتر ارزشیابی و رسیدگی به شکایات هیأت عالی گزینش تهیه شده است. البته موضوعات مذکور از دیدگاه اسلام و مدیریت علمی مورد بررسی قرار می‌گیرد، لذا امید است این سرفصل، فتح بایی در جهت پیشبرد اهداف عالی گزینش کشور باشد و البته در سایه راهنمایی‌های شما خوانندگان گرامی. انشاء الله"

مقدمه:

یکی از مهم‌ترین ارکان مدیریت نوین در همه سیستم‌ها، موضوع نظارت می‌باشد. اهمیت و ضرورت این رکن در مدیریت به گونه‌ای است که به واسطه آن حصول اطمینان از صحت حرکت همه عوامل به سمت اهداف تعیین شده محقق می‌گردد.

امروزه امر نظارت و بازرسی در همه حکومت‌ها و جوامع امری است ضروری و مقبول همچنانکه در سنت نبوی (صلی الله علیه و اله) و سیره علوی (علیه السلام) نیز مورد تأکید فراوان بوده است. در ابتدای بحث، مناسب است تعاریف موجود در خصوص این واژه‌ها ارائه گردد:

نظارت، بازرسی و کنترل، واژه‌های مترادفی هستند که در زبان فارسی (۱) چنین تعریف شده‌اند:

"بازرس کسی است که مأمور رسیدگی به کارهای یک فرد یا یک مؤسسه یا اداره است و بازرسی همان عمل بازرسی است." در تعریف نظارت نیز چنین آمده است: "عمل ناظر و مقام او را نظارت گویند"، یا اینکه "مراقبت در اجرای امور شغلی و حسن جریان بخشی از امور." کنترل نیز به معنی واریسی و بازرسی آمده است. البته توصیه شده که از استعمال این واژه بیگانه احتراز گردد.

به هر روی، مفاهیم مذکور، در عمل معنا و مفهوم مشابهی دارند، لیکن از حیث عموم و

خصوص بودن دارای تفاوت‌هایی هستند. واژه "نظارت" دارای مفهومی عام است. نظارت می‌تواند در خانواده، اداره و جامعه وجود داشته باشد. همچنین نظارت به عنوان یکی از اصول مهم مدیریت به شمار می‌آید به طوری که هر مدیری لازم است تا نسبت به زیر مجموعه خود نظارت داشته باشد. لیکن واژه "بازرسی" می‌تواند به عنوان یکی از ابزارهای نظارت تلقی گردد؛ بدین معنی که نظارت دقیق نیازمند به یک فرآیند بررسی و ارزیابی است پس برای به دست آوردن میزان تحقق هدف‌ها و رسالت سازمان، بازرسی به عمل می‌آید، بنابراین می‌توانیم بگوئیم حیطة بازرسی در برابر نظارت محدودتر است.

در مجموع این نکته قابل توجه است که سازمانی موفق خواهد بود که دارای سیستم نظارت و بازرسی باشد و یک سیستم دقیق می‌تواند با ارائه برنامه‌ریزی مناسب، مدیریت را در جهت شناسایی و پاسخ به موقع و اثربخش در برابر عواملی که حیات سازمان را تهدید می‌کند، توانا سازد.

تعریف نظارت:

"نظارت (۱) عبارت است از: سنجش و اصلاح عملکرد [یک سازمان] برای بدست آوردن این اطمینان که هدف‌های سازمان و طرح‌های اجرایی آن با کامیابی به انجام رسیده است" (۲)

فرآیند نظارت:

فرآیند نظارت دارای چهار مرحله ذیل است:

- ۱- تعیین استانداردها و معیارهایی برای اندازه‌گیری.

- ۲- اندازه‌گیری عملیات و عملکرد

- ۳- مقایسه عملکرد با استانداردها

- ۴- اقدامات اصلاحی



در رابطه با فرآیند نظارت تذکر چند نکته ضروری می‌نماید:

الف. در تعیین استاندارد و معیار، تأکید اصلی بر این است که اهداف سازمان به صورت کمی و قابل سنجش بیان شود.



ب. اندازه‌گیری عملکرد: یکی از مراحل مهم و اساسی در فرآیند نظارت، تهیه و جمع‌آوری اطلاعات لازم در مورد عملکرد و عملیات است. یک سیستم نظارتی بدون در اختیار داشتن اطلاعات کافی و صحیح و به موقع نمی‌تواند نقش مؤثری ایفا نماید.

ج. مقایسه اطلاعات با استانداردها: مقایسه اطلاعات واقعی با شاخص‌ها و استانداردها باید به گونه‌ای باشد که هم قابل فهم باشد و هم قابل تصمیم‌گیری و اصلاح باشد.

د. اقدامات اصلاحی: در صورتی که نتیجه حاصل از مقایسه فوق حاکی از آن باشد که پیش‌بینی‌ها به درستی عمل نشده و عملکرد با استاندارد مطابقت ندارد، در آن صورت باید علت یا علت‌های این مسأله را جستجو و در جهت رفع آنها اقدام نمود.

تعریف بازرسی:

بازرسی فعالیتی منظم، هدفدار و دارای برنامه است که وظیفه دارد عملکرد جامعه مورد بازرسی را با قوانین، مقررات و استانداردهای تعیین شده مورد مقایسه قرار دهد و نتایج بررسی را جهت بکارگیری اقدامات اصلاحی منعکس نماید.

فواید بازرسی:

۱- پیشگیری از وقوع اشکالات در سیستم و جلوگیری از تخلف.

۲- جلوگیری از رشد، توسعه و تکرار عوامل بروز تخلف که در نتیجه آن، از صرف هزینه‌های بعدی برای کشف تخلف و برخورد با نواقص موجود و ریشه‌دار در سیستم جلوگیری می‌گردد.

۳- کمک به اجرای قانون و نیل به اهداف پیش‌بینی شده در آن.

۴- آموزش در حین خدمت و افزایش بهره‌وری کارکنان.

۵- حفظ حقوق مردم و نظام.

۶- فراهم آمدن موجبات تجزیه و تحلیل منطقی بر عملکرد گذشته و حال ادارات.

پی نوشت‌ها:

۱- فرهنگ معین

۲- اصول مدیریت، ترجمه طوسی و همکاران، جلد ۲،

صفحه ۳۳۸

پاسخ به پرسش‌های شما



پاسخ به پرسش‌های شما

پاسخ: باید به این مطلب اشاره کرد که در اغلب استان‌های کشور، تعداد افراد واجد شرایط برای شرکت در دوره آموزشی رشته شغلی مسئول گزینش در حدی نیست که بتوان برای ایشان یک کلاس دایر نمود؛ لذا برای کاهش مشکلات ناشی از بُعد مسافت، طی مذاکرات انجام شده با مرکز آموزش مدیریت دولتی، این دوره به صورت دو روز در هفته برنامه‌ریزی شده است تا این مشکل به حداقل برسد و خواهران و برادران شهرستانی بتوانند حداکثر طی ۲ ماه در تهران این دوره را بگذرانند. با توجه به اختصاصی بودن دوره مذکور، سعی بر این بوده است که دوره به صورت مستمر و با فاصله زمانی کمتری اجرا شود تا امکان شرکت افراد متقاضی در زمان‌های مختلف فراهم آمده، با شرایط آنان تطبیق داده شود.

پرسش: اگر داوطلبی مراحل بررسی پرونده را نداند و در هسته و هیأت رد صلاحیت شده باشد و از مدت مشخص شده هم گذشته باشد (مثلاً ۵ سال) اکنون که متوجه شده بعد از هیأت مرکزی، هیأت عالی هم وجود دارد، آیا می‌تواند به هیأت عالی شکایت کند و خواستار بررسی مجدد شود؟

پاسخ: در قانون گزینش یا آیین‌نامه اجرایی آن، برای هیأت عالی گزینش، ظرف زمانی مشخصی جهت رسیدگی به شکایات اشخاص از واحدهای گزینش زیرمجموعه، معین نشده است؛ لذا هیأت عالی گزینش براساس تبصره ۲ از ماده ۱۴ قانون گزینش اقدام لازم را در خصوص رسیدگی به شکایات واصله به عمل خواهد آورد.

پرسش: با توجه به اینکه اینجانب دو گروه تشویقی اینثارگری گرفته‌ام و سال‌های متمادی از امتیاز برجسته ارزشیابی برخوردار بوده‌ام، آیا می‌توانم گروه دیگری بگیرم؟

پاسخ: براساس تبصره ۴ از ماده ۳ قانون نظام هماهنگ پرداخت دولت، تعداد گروه‌های تشویقی که مستخدم دولت می‌تواند در طول دوران خدمت خود دریافت کند، تنها ۲ گروه می‌باشد و متأسفانه این نقص در قانون وجود دارد که امیدواریم مسئولین سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی در این مورد اقدام لازم را معمول و نسبت به رفع این محدودیت اقدام کنند تا از ضایع شدن حق عزیزان اینثارگر جلوگیری شود.

از بعضی شرایط "به حساب آورد؛ مثلاً فرض کنید التزام داوطلبی نسبت به احکام اسلامی به طور کامل محرز نباشد، گزینش می‌تواند ضمن غمض عین از این مورد، بلا مانع بودن استخدام وی را منوط به تعهد کتبی مشارالیه (مبنی بر التزام عملی به احکام اسلامی) نماید. بنابراین توجیه قانونی آن به این صورت می‌شود که: داوطلب در واقع واجد شرایط گزینشی به طور کامل نبوده است و گزینش از باب رأفت اسلامی، غمض عین خود را موقوف به تعهد داوطلب مبنی بر جبران آن می‌نماید. حال چنانچه شخص متعهد، به انجام تعهد خود پایبند نباشد و آن را نقض نماید، چنانچه در مرحله قبل از قطعیت استخدام باشد، خود گزینش به موضوع رسیدگی می‌نماید و اگر بعد از مرحله قطعیت استخدام باشد، گزینش مراتب را به هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری منعکس می‌نماید.

پرسش: چه راه و روش‌هایی جهت تشخیص جعلی بودن خبر، وجود دارد؟

پاسخ: برخی از راه و روش‌هایی که جهت تشخیص جعلی بودن خبر موجود است، به شرح زیر می‌باشد:

الف- اقرار و اعتراف مخبر؛
ب- مغایرت داشتن خبر یا قیدی از آن با یکی از اطلاعات قطعی؛

ج- خبر دادن از موضوع آشکار و بزرگی که انگیزه شهود برای نقل آن زیاد است و حال آن که فقط اولین خبر را گفته است؛

د- زیاد روی در کوچک نشان دادن موضوعی بزرگ یا بزرگ‌نمایی مسأله‌ای کوچک.

پرسش: همان‌طور که مستحضرید حکم رسمی قطعی کارکنان هسته منوط به گذراندن دوره ۴۵ روزه (یا دوماهه) زیر نظر سازمان مدیریت دولتی می‌باشد؛ چرا تاکنون اقدامی برای شهرستان‌ها نشده و این کلاس‌ها به صورت غیرحضور به طور مستمر انجام نمی‌گیرد. (کما اینکه قانونی هم در این خصوص وجود دارد) به خصوص در شرایطی که رها کردن خانواده توسط خواهران برای مدتی طولانی، شرعاً صحیح نمی‌باشد و مشکلات زیادی نیز به وجود می‌آورد؟

پرسش: در انتخاب اصلح، دست‌گزینه‌گران تا چه اندازه باز است؟ برای نمونه اگر دو نفر در تمام معیارها با هم یکسان باشند، آیا خصوصیات مثل اخلاق نیکو و خوش رفتاری با ارباب رجوع هم می‌تواند ملاک پذیرش قرار گیرد یا خیر؟

پاسخ: ملاک‌های تقدم و ضوابط انتخاب اصلح، منحصر در تبصره ۲ از ماده ۲ قانون گزینش است و افزودن هر ملاک دیگری بر آن ملاک‌ها، فاقد وجاهت قانونی و ضمانت اجرایی می‌باشد. در موارد محدودیت ظرفیت و کثرت تقاضا باید به ترتیب نمره علمی داوطلبین بررسی نمایم و هر کدام را که واجد ضوابط عمومی و ضوابط انتخاب اصلح باشند، به عنوان پذیرفته شده نهایی به دستگاه معرفی کنیم. در این روند رسیدگی از بالا به پایین، چنانچه رتبه علمی بالاتر، واجد ضوابط یاد شده نبود، باید به سراغ رتبه علمی بعد از او برویم و بررسی‌های لازم را در خصوص وی نیز ادامه دهیم و قس علی‌هذا. در دستگاه‌هایی که افراد به صورت اصلی و ذخیره به گزینش‌ها معرفی می‌شوند، باید ابتدا نفرات اصلی در آزمون علمی (مطابق رویه مذکور) بررسی شوند و چنانچه هر کدام از ایشان، شرایط یاد شده در بالا را دارا نبودند، جهت انتخاب فرد جایگزین، باید به سراغ نفرات ذخیره آزمون علمی (به ترتیب نمره علمی ایشان) برویم و بررسی‌ها را در خصوص ایشان ادامه دهیم تا ظرفیت مورد نیاز تکمیل شود.

پرسش: آیا انجام تحقیق و مصاحبه توسط اعضای هسته‌ها جایز است یا خیر؟

پاسخ: انجام تحقیق یا مصاحبه توسط اعضای هسته‌ها منعی ندارد؛ ولی با توجه به اینکه اعضای هسته‌ها در جایگاه صدور رأی در خصوص داوطلبان می‌باشند، بهتر است بررسی‌های اولیه (مصاحبه و تحقیق) توسط سایر پرسنل ذی‌ربط صورت گیرد تا بتوان در جمع‌بندی کار به نتیجه‌ای مطلوب رسید.

پرسش: آیا در واحدهای گزینش، اخذ تعهد در برخی موارد (مانند رعایت حدود ظاهری و التزام به احکام اسلامی) وجاهت قانونی یا عرفی دارد؟

پاسخ: مستند خاصی راجع به اخذ تعهد از داوطلبان توسط گزینش، در قانون گزینش یا آیین‌نامه اجرایی آن وجود ندارد؛ ولی می‌توان موضوع "اخذ تعهد" را در زمره موضوع "غمض عین

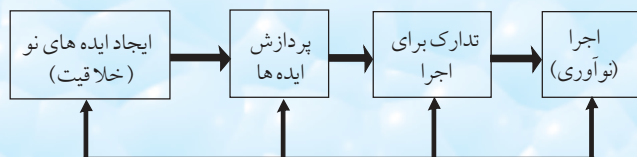
لیست برندگان دومین دوره مسابقات قرآنی - ورزشی گزینشگران استان تهران

نام و نام خانوادگی	نام هیأت	رشته	رتبه	نام و نام خانوادگی	نام هیأت	رشته	رتبه
ابوالفضل عزیزی	وزارت آموزش و پرورش	حفظ قرآن	اول	ابراهیم باقری	وزارت صنایع و معادن	فوتسال	سوم
حمید رحمانی	وزارت آموزش و پرورش	حفظ قرآن	دوم	سید میرزائی	وزارت صنایع و معادن	فوتسال	سوم
امیرحسین قنابلی	هیأت عالی گزینش	حفظ قرآن	سوم	بهرام مرطبی	وزارت صنایع و معادن	فوتسال	سوم
اکرم حافظی	وزارت آموزش و پرورش	حفظ قرآن	اول	فرهاد محمدی	وزارت صنایع و معادن	فوتسال	سوم
سلطان خندانادی	نهادهای است جمهوری	حفظ قرآن	دوم	علیرضا صدیقی	وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی	فوتسال	چهارم
فاطمه ارمی مطلق	وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی	حفظ قرآن	سوم	یعقوبعلی حاملی	وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی	فوتسال	چهارم
محمد فتنتی	بانکها	ترتیل قرآن	اول	سید مهدی سقاوت	وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی	فوتسال	چهارم
محموده مندین	سازمان تربیت بدنی	ترتیل قرآن	دوم	علیرضا حسینیان	وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی	فوتسال	چهارم
محمد دهقان	وزارت آموزش و پرورش	ترتیل قرآن	سوم	مرتضی شاهی	وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی	فوتسال	چهارم
سحبه مروی	سازمان صداوسیما	ترتیل قرآن	اول	سیدابراهیم هاشمی	وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی	فوتسال	چهارم
فاطمه قزاقانی	وزارت نیرو	ترتیل قرآن	دوم	محمد اکرام‌زاده	وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی	فوتسال	چهارم
مریم وطنخواه	وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی	ترتیل قرآن	سوم	سید محسن شایع پور	وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی	فوتسال	چهارم
خدیجه محرابی	وزارت آموزش و پرورش	ترتیل قرآن	سوم	سیدجعفر قربانی	وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی	فوتسال	چهارم
محسن محمدلو	وزارت کار و امور اجتماعی	قرائت قرآن	اول	زهرا لیلی زاده	وزارت امور اقتصادی و دولتی	والیبال	اول
محمدعلی آخوندی	وزارت دفاع، پشتیبانی نیروهای مسلح	قرائت قرآن	دوم	فناقه نوروزپور سنگری	وزارت امور اقتصادی و دولتی	والیبال	اول
داود غصو حیدری	وزارت آموزش و پرورش	قرائت قرآن	سوم	طاہر، نجفیان	وزارت امور اقتصادی و دولتی	والیبال	اول
زهرا باقری	توقه قضایه	قرائت قرآن	اول	مهری وطنخواه	وزارت امور اقتصادی و دولتی	والیبال	اول
طاہر، دهقانی	وزارت آموزش و پرورش	قرائت قرآن	دوم	فریده شیختر	وزارت امور اقتصادی و دولتی	والیبال	اول
معصومه جهانی	توقه قضایه	قرائت قرآن	سوم	فاطمه زهرا لیلی	وزارت امور اقتصادی و دولتی	والیبال	اول
سید جلیل موسوی	ارتش جمهوری اسلامی ایران	فوتسال	اول	معصومه السادات حسینی	هیأت عالی گزینش	والیبال	دوم
مجتبی گنجبادی	ارتش جمهوری اسلامی ایران	فوتسال	اول	طاہر، نورمحمدی	هیأت عالی گزینش	والیبال	دوم
نی زحمتکش کوشانی	ارتش جمهوری اسلامی ایران	فوتسال	اول	خدیجه السادات موسوی	هیأت عالی گزینش	والیبال	دوم
محمد مهدوی	ارتش جمهوری اسلامی ایران	فوتسال	اول	زهرا ایزدی	هیأت عالی گزینش	والیبال	دوم
ایوب ترابوند	ارتش جمهوری اسلامی ایران	فوتسال	اول	زینب ربیع زاده	هیأت عالی گزینش	والیبال	دوم
غلامرضا آقاچانی	ارتش جمهوری اسلامی ایران	فوتسال	اول	زهرا مصدق	هیأت عالی گزینش	والیبال	دوم
سید قنبری	ارتش جمهوری اسلامی ایران	فوتسال	اول	مرجان حاج طالبی	هیأت عالی گزینش	والیبال	دوم
علیرضا حقیقی	ارتش جمهوری اسلامی ایران	فوتسال	اول	خدیجه احمد مهربانی	وزارت راه و ترابری	والیبال	سوم
علیرضا شهبانیا بزرگ	ارتش جمهوری اسلامی ایران	فوتسال	اول	تریا پیشکاری	وزارت راه و ترابری	والیبال	سوم
بیژن رحیمی	ارتش جمهوری اسلامی ایران	فوتسال	اول	طاہر، امیرسیان	وزارت راه و ترابری	والیبال	سوم
بیژن حبیبزاده	بانکها	فوتسال	دوم	لشکرالسادات درویش امیری	وزارت راه و ترابری	والیبال	سوم
حسن حائمی	بانکها	فوتسال	دوم	مریم حسگری	وزارت راه و ترابری	والیبال	سوم
علی اصغر طهانی	بانکها	فوتسال	دوم	طیبه نادری پور	وزارت راه و ترابری	والیبال	سوم
غلامرضا امیری	بانکها	فوتسال	دوم	زهرا، ترابیان	وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی	تنیس	اول
موسی سوری	بانکها	فوتسال	دوم	فرشته حشمتیان	وزارت آموزش و پرورش	تنیس	دوم
حسن کشاورز حلزوردی	بانکها	فوتسال	دوم	اکرم حیدری	وزارت آموزش و پرورش	تنیس	سوم
علیرضا کشاورز حلزوردی	بانکها	فوتسال	دوم	معصومه کشانی	وزارت کشور	دوایستگاهی	اول
احسان شهبازی	بانکها	فوتسال	دوم	خدیجه السادات موسوی	هیأت عالی گزینش	دوایستگاهی	دوم
مصطفی عمادی	بانکها	فوتسال	دوم	سوسن جعفری	سازمان صداوسیما	دوسرعت	اول
سیدمرتضی فضلی	بانکها	فوتسال	دوم	سحبه مروی	سازمان صداوسیما	دوسرعت	دوم
داود سلیم پور	وزارت صنایع و معادن	فوتسال	سوم	سیدنازین قنبری	وزارت آموزش و پرورش	تنیس	اول
ابوالفضل یوسفی	وزارت صنایع و معادن	فوتسال	سوم	محمد زاہر	وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی	تنیس	دوم
اسماعیل فراگیشلو	وزارت صنایع و معادن	فوتسال	سوم	محسن شکری	ارتش جمهوری اسلامی ایران	تنیس	سوم
حمیدرضا پارسا	وزارت صنایع و معادن	فوتسال	سوم	بهدی رحمانی	وزارت علوم، تحقیقات و فناوری	شنا	اول
سیدمرتضی افشون	وزارت صنایع و معادن	فوتسال	سوم	محمدصادی سمازانی	هیأت عالی گزینش	شنا	دوم
گوروش صفائی	وزارت صنایع و معادن	فوتسال	سوم	ابوالفضل عزیزی	وزارت آموزش و پرورش	شنا	سوم

* برای این عزیزان در تمامی مراحل زندگی، آرزوی موفقیت و سربلندی داریم. *

-عامل رفع خلل، شکاف ها و تنگناهای بازار و اجتماع.(۳)
 بررسی تعاریف مختلف نشان می دهد که اهل علم، خلاقیت را ارائه ایده و عملی ساختن آن راه، نوآوری می نامند.(۴) اما جمع بندی مناسبی از واژه کارآفرینی نمی توان ارائه نمود.(۵)

فرآیند نوآوری



ویژگی های افراد خلاق و کارآفرین

صاحب نظران ویژگی های متعددی را برای افراد خلاق و نوآور بر شمرده اند که مهم ترین این ویژگی ها به شرح زیر است:
 -افراد خلاق و آفریننده کسانی هستند که می توانند نگاهی غیر مرسوم به اشیاء و پدیده ها بیندازند؛ هر رویداد یا شیئی را چنان ببینند که گویی برای نخستین بار روی می دهد یا اولین بار است که پدیدار شده است.
 -بخش عمده ای از وقت و انرژی خود را صرف توجه دقیق به اطراف خود می کنند.

-مسائل پیچیده را به مسائل ساده ترجیح می دهند و با علاقمندی بسیار برای یافتن راه حل می کوشند.

-توانایی ایجاد تعداد زیادی ایده به طور سریع را دارند.

-دارای اعتماد به نفس بوده و برای انجام کار، مقاوم و سمج هستند.

-پرتکاپو و دارای انرژی بوده و ریسک پذیرند.

-دارای استقلال رأی و داوری بوده و به قضاوت های مستقل می پردازند.

-توانایی تمام کردن، کامل کردن و یکی کردن افکار گوناگون در این افراد بیش از دیگران است.

-انعطاف پذیر هستند و در ارائه راه حل و اندیشه بکر و بدیع آمادگی بسیار دارند. آنها با استفاده از این ویژگی، توانایی تعقیب و دستیابی به راه حل مشکل را از راه های مختلف دارا هستند.

-بر اساس نظریه "وایت" (۱۹۶۹) افراد خلاق، به رغم استنباط دیگران، بسیار فعال نبوده در مقایسه با دیگران از هوش و ذکاوت های خارق العاده ای نیز برخوردار نیستند. به عبارت دیگر هر چند افراد خلاق از هوش بالاتر از متوسط برخوردار هستند، اما برای اینکه فرد، بسیار خلاق باشد ضرورتاً نباید نابغه باشد. درست است که هوش یکی از پیش نیازهای خلاقیت بوده و پایین بودن درجه هوش فرد معمولاً به پایین قرار گرفتن ویژگی خلاقیت منجر می شود، اما هوش سرشار نیز دلالت بر خلاق بودن شخص نمی کند.(۶)

-آنها هر زمان که احتیاج باشد، قواعد و قوانین را زیر پا می گذارند.

-آنها به وسیله قدردانی از دیگران سایرین را به پروژه خود پیوند می زنند.

در شماره بعد باز هم در این زمینه سخن خواهیم گفت.

پی نوشت ها:

- * سلسله مباحثی که پیرامون خلاقیت، گفته ها و ناگفته ها در بخش علمی دنبال خواهیم کرد، از ماهنامه اطلاعات علمی (آبان و آذر ۸۱) برداشت شده است.
- ۱- نژاد حاجی علی ایرانی، فرهاد؛ خلاقیت و نوآوری، ضرورتی شناخته شده در سازمان های امروزی؛ مجله تدبیر، شماره ۷۷، آبان ماه ۱۳۷۶، ص ۸۶
- ۲- مجله تدبیر؛ نوآوری و فرایند آموزش کارکنان؛ شماره ۳۶، مهرماه ۱۳۷۲، ص ۶۸.
- ۳- صمد آقائی، جلیل؛ از کارآفرینی تا جان آفرینی؛ مجله تدبیر، شماره ۸۷، آبانماه ۱۳۷۷، ص ۲۸.
- ۴- نژاد حاجی علی ایرانی، ص ۸۷
- ۵- شاید بتوان خلاقیت و نوآوری را که در قالب سازمان درآمده است، به کارآفرینی تعبیر نمود.
- ۶- نژاد حاجی علی ایرانی، ص ۸۷



علمی

خلاقیت: گفته ها و ناگفته ها*

توجه به پیچیدگی دنیایی که در آن زندگی می کنیم بیانگر آن است که تقریباً تمامی امکانات زندگی امروز حاصل ابداعات و نوآوری هایی است که در پی جرقه ای فکری پدید آمده و سپس جامه عمل پوشیده و امروز جامعه بشری آنها را به عنوان جزء لاینفک زندگی خود به گونه ای استفاده می کند که حتی وجودشان غیر محسوس می باشد. اندیشمندان امروزه از این تراوشات فکری با عناوین مختلفی چون ابداع، نوآوری، ابتکار، خلاقیت، کارآفرینی و ... یاد می کنند و اهمیتشان را در سازمان ها تا به حدی می دانند که نوآوری را عامل بقای سازمان به حساب آورده، افزایش منافع، پس انداز، کارایی، بازده و حتی تقویت روحیه کارکنان را در درجه دوم اهمیت پس از خلاقیت قرار می دهند(۱) و نوآوری را یکی از ویژگی های سازمان های مدرن امروزی می دانند.(۲)

اهمیت و نقش کارآفرینی زمانی روشن می شود که به گستردگی دامنه آنها پی ببریم، لذا ابتدا به نقش های کارآفرینان در جامعه اشاره می کنیم:
 -عامل ایجاد و توزیع ثروت، برانگیزنده توسعه اقتصادی جامعه یا به عبارتی موتور رشد و توسعه اقتصادی؛

-عامل اشتغال زایی؛

-عامل انتقال تکنولوژی؛

-عامل ترغیب و تشویق سرمایه گذاری؛

-عامل شناخت، ایجاد و گسترش بازارهای جدید؛

-عامل تعادل در اقتصاد پویا؛

-عامل تحول و تجدید حیات ملی و محلی (کارآفرینی فراتر از شغل و حرفه است، آن یک شیوه زندگی است؛ کارآفرینی همه فعالیت های بشر را در برمی گیرد، از شعر گفتن گرفته تا رهبری یک جنگ.)

- عامل کاهش بوروکراسی اداری (کاهش پشت میز نشینی و مشوق عمل گرایی و ...)

-عامل نوآوری و روان کننده تغییر؛

-به عنوان یکی از عوامل تولید مثل زمین، سرمایه، انسان و ...

-عامل تحرک و تشویق حس رقابت؛

-عامل تحریک، ترکیب و مهیا کردن عوامل تولید؛

-عامل ساماندهی منابع و استفاده اثربخش از آنها؛

-عامل یکپارچگی و ارتباط بازارها؛



گزینش، حلقه میانی در فرآیند جذب نیروی انسانی

مهدی نوروزیان

اشاره:

به اطلاع خوانندگان گرامی می‌رسانیم که مقاله ذیل همچون بسیاری از مقالات ارسالی دیگر که در پاسخ به فراخوان نشریه جهت رفع مشکلات فعلی نظام گزینش کشور واصل شده است، صرفاً بیانگر نظرات نگارنده آن می‌باشد. ما (نشریه پیام گزینش) در راستای سیاست اطلاع رسانی خود برآنیم تا نظرات، پیشنهادات و انتقادات موجود را منعکس نماییم و در صدد رد یا اثبات مطالب ارسالی نیستیم و این موضوع را به عهده خوانندگان گرامی می‌گذاریم. در این خصوص پذیرای نقطه نظرات و پاسخگویی به مطالب مطرح شده در مقاله یا هر موضوعی که در نشریه به چاپ می‌رسد هستیم.

مقدمه: مدتی است که شاهد بحث‌ها و گفتگوهای در خصوص عملکرد نهاد گزینش از بدو تأسیس آن تاکنون بوده‌ایم. اظهار نظرهایی که می‌تواند زنگ هشدار برای متصدیان گزینش کشور باشد.

در حالی که در سال گذشته شاهد طرح لغو قانون گزینش و سپس اصلاح آن از سوی مجلس بودیم، هم‌اکنون طرح اصلاحیه قانون مذکور پس از مدتی رفت و آمد بین شورای نگهبان و مجلس بالاخره برای اتخاذ تصمیم نهائی و تبدیل شدن آن به قانونی مادام‌العمر، راهی کمیسیون تخصصی مجمع تشخیص مصلحت نظام شد.

مطرح شدن طرح در جلسه اخیر مجمع و نظر اعضا مبنی بر انجام کارشناسی دقیق، فرصتی مناسب را در اختیار نهاد گزینش قرار داد تا جهت رفع کاستی‌ها و نارسائی‌ها از فرصت طلائی و مغتنم حاصله، حداکثر استفاده را ببرد تا بتواند بیش از پیش

پاسخگویی مطالبات مردم باشد.

اظهار نظر کارشناسان، مدیران و ... به هنگام طرح لغو قانون گزینش، همگی مبتنی بر آن بود که اصل وجود گزینش (همانطور که در اکثر کشورها وجود دارد) ضروری و قطعی است؛ لیکن در نوع و نحوه انجام آن اختلاف نظرهایی وجود داشته و دارد و لازم است متولیان گزینش برای یکسان‌سازی رویه‌ها و اجرای دقیق قانون تلاشی جدی نمایند چرا که هم‌اکنون شاهد آن هستیم که به رغم تدوین قانون برای انجام گزینش، برخی، با اجرای ناقص آن زمینه انتقاد را فراهم می‌نمایند، از جهت دیگر در بعضی از واحدهای گزینش به علت عدم آگاهی از مقررات، اعمال سلائق بر اجرای قوانین رجحان یافته است و از جهت دیگر نواقصی که در قانون و آئین‌نامه اجرایی آن وجود دارد، زمینه را برای اجرای ناقص و در نتیجه ضعف در عملکرد گزینش پدید خواهد آورد. نکته قابل توجه آن است که طی ۳ سال گذشته، تغییراتی مثبت در جهت شفاف‌سازی روند گزینش در کشور پدیدار گشته که در خور توجه و تقدیر است.

گزینش به عنوان یکی از مهم‌ترین ارکان فرآیند جذب نیروی انسانی در تمامی کشورهای دنیا مطرح است؛ لیکن در نوع و نحوه انجام آن تفاوت‌هایی وجود دارد. آنچه در کشور ما به عنوان گزینش مطرح گردیده، گزینش اعتقادی، اخلاقی و سیاسی است. کسب اطلاعات از پیشینه، عقاید و ... افراد به عنوان بخشی از گزینش در سایر کشورها نیز وجود دارد ولی این اطلاعات در کنار اطلاعاتی که از طریق گزینش علمی و انجام آزمون‌های استخدامی و روانشناختی فراهم می‌گردد، مورد استفاده قرار می‌گیرد. ما ناچاریم برای جذب کارمند، از پیشینه افراد مطلع شویم و لی این اطلاعات تا چه حد بر سرنوشت اداری این افراد تأثیرگذار خواهد بود؟

انتخاب نیروی انسانی به عنوان یکی از مهم‌ترین مراحل جذب نیروی انسانی در دستگاه‌ها مطرح است. برای استخدام نیروی انسانی در یک سازمان یا مؤسسه باید مسائل

ذیل بررسی گردد:

۱- نیاز سازمان چیست و چه افرادی را باید جذب نمود؟
۲- در چه مکانی این افراد را جستجو نماییم؟
۳- افراد واجد شرایط را چگونه (با چه روش‌هایی) جذب نماییم؟
ما در سه بخش کارمندیابی، انتخاب و انتصاب، با مرحله میانی سروکار داریم. نباید فراموش نمود که در فرآیند یک گزینش کاملاً علمی، مرحله انتخاب مهم‌ترین بخش است و نباید آن را امجازاً از سایر مراحل تصور نمود. "گزینش"، مرحله‌ای برای رد یا قبول تقاضای افرادی است که متقاضی دریافت شغل از سازمان یا مؤسسه خاصی هستند؛ به نحوی که در این مرحله شایسته‌ترین آنها انتخاب گردد.

باید توجه نمود که گزینش نامناسب نتایج نامطلوبی نیز به همراه خواهد داشت و موجب خواهد شد هزینه‌های زیادی بر سازمان تحمیل گردد. از جمله نتایج خسارت بار گزینش ناقص عبارتست از: کم‌کاری، عدم تعهد سازمانی، عدم مسئولیت‌پذیری، کاهش بهره‌وری و عدم کارائی. در صورتی که بتوانیم فردی را انتخاب و گزینش نماییم، که بیشترین علاقه و وابستگی را به شغل خود دارد، می‌توان گفت که روند گزینش به طور صحیح طی شده است و در نتیجه می‌توان انتظار داشت که چنین فردی متعهدانه در طول خدمت اداری خود در جهت ارتقای سازمان گام بردارد.

متأسفانه در حال حاضر تا حدودی گزینش علمی، تخصصی نادیده گرفته شده و صرفاً گزینش سیاسی، عقیدتی انجام می‌شود. به همین دلیل است که منتقدان این سؤال را مطرح می‌کنند که اگر گزینش نیروی انسانی در کشور سودمند است، چرا هر روز شاهد کاهش بهره‌وری خدمات دولتی، نارضایتی ارباب رجوع از کارمندان، فساد اداری، رشوه خواری و ... هستیم؟ آیا این افراد گزینش نشده‌اند؟

در پاسخ خواهیم گفت که افراد بخشی از گزینش را طی و بخش دیگر را طی

نکرده اند؛ یعنی در واقع در روند فعلی گزینش نیروی انسانی، ابعادی چون تعهد سازمانی مورد ارزیابی قرار نمی گیرد.

با توجه به افزایش بیکاری در کشور و فشار متقاضیان برای ورود به دستگاه اداری آن هم در شرایطی متفاوت با قبل از سال ۶۸ که درهای دستگاه دولتی به روی متقاضیان باز بود و هر کسی می توانست هر شغلی را انتخاب نماید و طبیعتاً خیلی از افراد نیز بدون آنکه علاقه خاصی نسبت به شغل مورد نظر داشته باشند وارد دستگاه می شدند، طبیعتاً اگر ورود کارمند به اداره صرفاً با انگیزه گذران زندگی روزمره و کسب منافع مادی باشد، در این میان رشد و تعالی فرد و سازمان گم خواهد شد.

سؤالی که مطرح می شود آن است که چرا پس از گذشت سال ها از شروع فعالیت گزینش در کشور، هنوز نتوانسته ایم از شیوه های علمی مدرن و مطابق با استانداردهای سایر کشورها جهت گزینش نیروی انسانی استفاده نماییم؟ آیا می توان نتیجه گرفت که ساختار گزینش کشور بخشی فراتر از نظام مدیریت منابع انسانی است؟ اگر تمامی عملیات استخدامی (شامل کارمندیابی، انتخاب و انتصاب) در یک فرایند مشترک انجام می شد، قطعاً انتقاداتی که هم اکنون به نظام گزینش وارد می شود، قابل پاسخگویی بود.

سال هاست شاهد هستیم که همه دستگاه ها از طریق آزمون و ... افرادی را جهت جذب و استخدام و طی مراحل گزینش به واحدهای گزینش کشور معرفی می نمایند و این نهاد نیز بر حسب وظایف قانونی خود از طریق مصاحبه، تحقیق و استعلام، اقدام به اعلام نظر می نماید، طبیعی است که در این گزینش عمده مسائل سیاسی، اخلاقی و اعتقادی مناط عمل است، پس جایگاه تطابق شغل و فرد در این میان کجاست؟ آیا تاکنون از داوطلب سؤال نموده ایم آیا به شغلی که متقاضی آن است علاقمند است یا خیر؟ آیا ما نیز معیاری برای سنجش میزان وفاداری داوطلب نسبت به سازمان در دست داریم؟ این سوالات و صدها سؤال دیگر وجود دارد

که در فرایند گزینش بدون پاسخ مانده است. البته ناگفته نماند بسیاری از این سوالات را خود دستگاهها یا سازمان مدیریت و برنامه ریزی باید پاسخگو باشند.

به یاد داشته باشیم که در اغلب کشورها ورود به دستگاه دولتی نیازمند احراز شرایط خاصی است و پس از ورود نیز مستخدم دولت از جایگاه والایی برخوردار می شود، بنابراین تلاش بر آن است که بهترین افراد را جذب نمایند؛ به عنوان مثال در کشور ژاپن، کارمندان دولت از جایگاهی همانند خادمان امپراتور برخوردار بوده، و اساساً مناصب دولتی دارای اهمیت فوق العاده ای هستند. این نوع نگرش نسبت به کارمندان و بهره گیری از روش های جذب صحیح، نتایج خوبی به همراه داشته است؛ به طوری که شاهد هستیم کارمندان کشور ژاپن در زمره کارآمدترین افراد می باشند.

سیستمی که در جذب نیروی انسانی در کشور ما وجود دارد، به این شکل است که پس از انجام آزمون استخدامی، بنا به تشخیص دستگاه مورد نظر، اقدام به انجام مصاحبه های تخصصی، آزمون روانشناختی، تست شخصیت، طب صنعتی و ... گردد، به طوری که دستگاه ها تمام یا بعضی از این مراحل را اجرا می نمایند و در نهایت این افراد پس از گذراندن مراحل یاد شده، به گزینش معرفی می شوند. در این میان توجه به دو نکته حائز اهمیت است:

الف) نظر به اینکه برخی از دستگاه ها بدون انجام آزمون استخدامی، اقدام به جذب نیروی انسانی می نمایند یا مراحل یاد شده را به دلایل متعدد انجام نمی دهند، به نوعی عدالت استخدامی زیر سؤال خواهد رفت و این موضوع جای بحث فراوانی دارد.

ب) با توجه به اینکه بر اساس روال موجود، آخرین مرحله جهت اعلام نظر برای ورود به دستگاه دولتی، مرحله گزینش است، بعضاً افرادی که در مراحل قبلی (آزمون علمی، مصاحبه تخصصی، طب صنعتی و ...) نمره لازم را کسب ننموده اند به علت عدم اطلاع از قوانین و مقررات، دلیل عدم توفیق

خود را گزینش می دانند که این موضوع باعث خواهد شد فضایی منفی در جامعه نسبت به عملیات گزینش (گزینش اعتقادی) ایجاد شود. چند دلیل ذکر شده به همراه دلایل دیگر، نظریه وجود تفکیک عملیات نیروی انسانی از گزینش را تقویت می نماید و لازم است بپذیریم که گزینش نیز بخشی از فرایند نیروی انسانی است و شاید بهتر باشد به صورت متمرکز انجام شود.

مطالعات انجام شده حاکی از آن است که اغلب کشورها از رویه پیشنهادی "ریچارد داوربروک" پیروی می نمایند. این رویه شامل آزمون استخدامی، مصاحبه استخدامی، تحقیقات محلی و آزمایشات مربوطه است. در کشور ما هر کدام از این مراحل در یک دستگاه یا به طور پراکنده ای انجام می شود؛ به عنوان مثال: آزمون استخدامی توسط سازمان سنجش، مصاحبه استخدامی توسط دستگاه مورد نظر و تحقیقات محلی توسط گزینش صورت می گیرد. به این ترتیب شاید بهتر باشد کلیه مراحل در یک سازمان یا مرجع واحد به صورت متمرکز انجام گرفته، داوطلب طی مراحل مختلف از وضعیت استخدامی خود مطلع گردد. این سازمان می تواند از متخصصان منابع انسانی، روانشناسان، کارشناسان مشاغل خاص استفاده نماید. در فرایند فعلی از آن جهت که اساس آن گزینش اعتقادی است، بالتبع نادیده گرفتن سایر عوامل مؤثر در انتخاب، موجب بروز نقص در این فرایند و دارای تأثیری مستقیم در سرنوشت فرد و سازمان می باشد؛ و حال آنکه می توان با بهره گیری از انواع تست ها و آزمون های استخدامی که بر حسب تناسب شغل و شاغل تهیه گردیده (از قبیل تست واندربلیک و تست ادوارد) و همچنین با بهره گیری از آزمون های هوش، استعداد، معلومات و شخصیت و متدهای جدید، فرایندی را طراحی نمود که به صورت بسیار دقیق تری کار حساس گزینش علمی و اعتقادی را به انجام رساند.

منابع:

مدیریت منابع انسانی و روابط کار. ناصر میرسپاسی

مدیریت منابع انسانی. صائبی



واژه نامه

سکولاریسم (قسمت سوم)

۴- بی‌اعتقادی و ایدئولوژی ستیزی

تاریخ غرب از ابتدای رنسانس همان اندازه که به علم و صنعت و تکنولوژی ارجح و اهمیت نهاد، به همان میزان از روحانیت و معنویت فاصله گرفت. این گسست تاریخی، هر چه از پایانه قرون وسطی فاصله گرفته، عمیق تر و پرحاشیه تر گشته است. شاید بتوان مدعی شد که آخرین نحله فکری و انسانی اروپای امروز، فاصله دارترین سلوک را در بی‌خدایی و بی‌دینی طی می‌کند.

"سکولاریسم" یکی از این نوع اندیشه‌ها است که نه تنها خود نسبت به دین و اعتقاد پایبندی نشان نمی‌دهد، بلکه معتقدین به خدا را نیز به بی‌اعتقادی دعوت و توصیه می‌نماید.

فرار از ایدئولوژی و بی‌اعتقادی از امیازات جامعه سکولار است؛ زیرا، مبنا و معیار هر دو عنصر (عقیده و ایدئولوژی)، فوق‌زمینی و غیرطبیعی (متافیزیکی) است. عینیت و خارجیت هر دو مبنا نیز به گمان سکولاریسم -تضمین نشده و غیر محسوس است. از اینرو -تا جایی که ممکن است -نسبت به اعمال و رفتارهایی که مبین نوعی عقیده‌مندی و یقین است، هیچ گونه انس و الفتی دیده نمی‌شود.

در تفکر سکولار، ایمان، عقیده و یقین، عناصری رنگ باخته و مردود به حساب می‌آیند. سکولاریزاسیون (دنیوی و عرفی کردن)، از جایی که "فرهنگ سکولار" تبلیغ و منتشر گردد، ظهور می‌کند. در این صورت، جامعه دینی با تهاجم "بی‌عقیده شدن" و "بی‌عقیده کردن" روبرو خواهد شد.

یکی از علل و اسباب "خودباختگی" (الیناسیون فرهنگی) رواج سکولاریسم فرهنگی و دینی است که احاد جامعه را ابتدا از درون، خلع عقیده می‌کند، سپس در فرایندی فرسایشی، هویت فردی آنها را به سقوط و نزول می‌کشاند.

یکی از اضلاع سکولاریسم، ایدئولوژی زدایی است. مبتنی بر این نظر، اثبات و دفاع از هیچ نوع سلوک دینی، کارساز و با دوام نیست. ایدئولوژی، دفاع از فرهنگ ثبات است، در حالی که سکولاریسم، مروج "فرهنگ تغییر" است و تغییر و ثبات دو عنصر ناهمسو و ناسازگار می‌باشند. از طرفی دین به ایدئولوژی محتاج است و در حقیقت برخی ایدئولوگ‌ها، مدافعین دین و پاسخگو به شبهات دینی اند؛ اما سکولاریسم می‌خواهد دین را نقادی نماید، ایدئولوژی زدایی کند و دین را از متکلم و پاسبان و حافظان حریم آن پاکسازی نماید.

۵- نقادی "سنت"، گذرگاهی برای سکولاریسم:

همانگونه که مطرح شد، نگاه عقلانی (خارج از دین) و نوای جدایی عقل و دین، ابتدا از مغرب زمین برخاست و اولین چالش‌های خصمانه با دیانت در آنجا شکل گرفت و از همان مخاصمات تاریخی بود که مکاتب انسان‌مدار (انسان‌گرا، حس‌گرا، علم‌گرا، عقل‌گرا و ...) بوجود آمد. این نحله‌ها در یک چیز شریک بوده، یک هدف را می‌جویند و آن "انسان‌محوری و خداگریزی" است؛ یعنی با طرح نظریه محوریت انسان و طبیعت به طرد محوریت خدا و دیانت نظر می‌دهند.

... "تقدسنت" و نقادی مقولات و معانی دینی، پیش فرض فکری منتقدانی است که

معتقدند سنت‌های دینی عامل اصلی "توسعه نیافتگی" و چه بسا عقب ماندگی ملل مسلمان است؛ از اینرو برای بسط عرصه سلوک سکولاریسم، به هر نوع نقادی از سنت دینی می‌پردازند و برای رونق تجدد و تکامل و نیز تحول، به "درکی نو" و دوباره از سنت نظر می‌دهند. همچنین مدعیان روشنفکری، تقلید از گذشته" و اعتقاد به سنت‌های رایج را موجه‌ترین عامل رکود صنعتی می‌دانند.

بارزترین مشخصه جامعه سکولار آن است که نقادی حتی در مقدس‌ترین و ثابت‌ترین لایه باورهای اجتماعی و فردی صورت گیرد. بنابراین هر وقت، دریچه‌های ورودی پرسش و پاسخ‌های عقلی و تاریخی، به روی شریعت و الگوهای ثابت دینی باز گردد، تعددگرایی‌های فکری، از جمله سکولاریسم ظهور می‌یابد.

این تفکر انسان‌محورانه چه آسیب رسان باشد و چه نباشد (که هست) می‌تواند تلقی‌های مشهور "از مفاهیمی مانند: فقه، اجتهاد، تحقیق و کل نظام آموزشی و تعلیمی را دچار تغییر و تحول سازد. اصرار و ابرام‌هایی که از طریق "تقد" و تحلیل‌های شخصی بر پیکر سنت، شریعت و وحی وارد می‌شود برای طرح این نکته است که برداشت‌ها و تصورات گذشته را از سنت دینی پاک نماید و با "درکی نو"، "تقد خرد اسلامی" را بعنوان کارآمدترین شیوه سکولاریسم مورد قبول عام قرار دهد.

سکولاریسم پیش از هر چیز به نقادی زیرساخت‌های دینی می‌پردازد و فتح باب نقادی را تمهید اولین گام برای گذار جامعه از وادی سنت به بستر مدرنیسم می‌داند، تا جایی که "خرد دموکراتیک" و به اصطلاح دموکراسی معرفتی در باب حکومت دینی را شاخصه اصلی تحول و تحول‌پذیری مورد نظر قرار می‌دهد.

"غرب‌خواهی و غرب‌پسندی" عبرت تجربه شده نقادان سنت و منتقدین فرهنگ خودی است که پیش فرض‌های "ناگفته و ناوشته" آنان محسوب می‌گردد. بنابراین، غرب‌خواهی و غرب‌پسندی زیرساخت ذهنی و صفت برجسته سکولاریست‌های فرهنگ خودی را تشکیل می‌دهد و تفکر و فرهنگ حاکم بر جامعه را "گذشته‌گرا" و واپس‌گرایانه می‌داند و عموماً معتقدند که:

"... ما در ۱۵۰ سال گذشته خیلی سعی کرده‌ایم که به دوره جدید قدم بگذاریم ولی این سعی به جایی نرسیده است... ریشه مشکل در ماهیت اندیشه ماست... ما در آن فرهنگ (فرهنگ سنتی) هستیم و هنوز سنت رایج فلسفی ما، فلسفه ملاحظه‌گرایی است، در این شرایط چطور می‌شود بحث حقوق بشر را مطرح کرد؟ چطور می‌شود با پشتوانه فلسفه فارابی، فلسفه سیاسی جدید تأسیس کرد؟" (۱)

این مخاصمات متعدد که علیه "سنت"، فراروی سنت ستیزان باز شده است در حالی است که سنت در میان عرف متکلمین دین لا یتغیر، ثابت و کمال پرور است:

"سخن از اصول لا یتغیری است که ریشه در آسمان دارد... سنت که مذهب به معنای اعم مهم‌ترین جزء آن است، همراه و همگام با تمدنی که از آن نشأت گرفته ... اندیشه هدایت‌کننده و حاکم بر جامعه متعارف است، حقیقتی که همه ابعاد حیات یک قوم را جان می‌بخشد..." (۲)

در تکمیل این عامل یادآور می‌شویم که "غرب‌باوری" گستره‌ای ناهمسو با فرهنگ خودی و نظام سنتی جامعه ما دارد و در فرایند خویش می‌تواند در گذر زمان، هویت دینی را به چالش و سقوط بکشاند، چنان‌که در زبان و قلم برخی از نویسندگان این تهدید به ظهور رسیده است:

"بخش اعظم آنچه امروزه در دنیای متجدد مشهود است، اعم از اینکه در حوزه اخلاق باشد یا سیاست... ریشه در فلسفه جدید (تفکر غربی) دارد که هر روز بیشتر از پیش به رقابت و در موارد زیادی به دشمنی با کلام (به عنوان علم‌نگهبان معارف اسلامی) و حکمت و دین برآمده است." (۳)

در واقع، آنچه گفته شد، علل و اسبابی بودند که به عنوان زیربنای تفکر سکولاریسم مورد تجزیه و تحلیل و بررسی قرار گرفت. اما دامنه تفصیلی و تشریحی این مباحث بیش از آن است که در اینجا آمده است و ما صرفاً به یادآوری عوامل مهم آن بسنده کردیم.

شایان ذکر است، امیازاتی که برای سلوک در تفکر سکولاریسم شمرده شد، به اعتباری در سلوک لیبرالیسم نیز وجود دارد و رابطه منطقی و عملی موجود بین خواسته‌های لیبرالیستی و سکولاریستی، مشابه و واحد است؛ از اینرو، پیامدهای مشی سکولاریسم برای اهداف لیبرالیسم صادق و صحیح است.

پی نوشت‌ها:

۱- ماهنامه کیان، شماره ۱۵، مهر و آبان ۱۳۷۲، ص ۹.

۲- کتاب "جاودانگی و هنر"، ترجمه محمد آوینی، ص ۵۹.

۳- کتاب "جوان مسلمان و دنیای متعدد"، حسین نصر، مترجم: مرتضی اسدی، ص ۲۱۳.

امروز فضیلت زنده نگه داشتن
یاد شهدا کمتر از شهادت نیست.
مقام معظم رهبری



شهید اصغر کاظمی
محل شهادت : فکه
تاریخ شهادت: ۱۳۶۵
شاغل در گزینش آموزش و
پرورش منطقه ۱۰ شهر تهران

یاد یاران

در آغاز، از ویژگی‌های فردی شهید بگویید.

از ویژگی‌های بارز ایشان تقوا و پرهیز از محرمات بود به طوری که در تمام مراحل زندگی و تمام فعالیت‌ها سعی می‌کردند تقوا داشته باشند و به انجام واجبات و ترک محرمات بسیار مقید بودند. از دیگر خصوصیات ایشان اهتمام به علم و تحصیل آن بود و در این زمینه بسیار فعال بودند. از خصوصیات دیگر شهید، رعایت صرفه جوئی در کارها بود و این موضوع برای ایشان بسیار مهم بود. اصغر آقا برای پدر و مادرشان احترام خاصی قائل بودند، فکر و ذکرشان نیز در دفاع از سرزمین اسلامی و ادامه دادن راه حضرت سیدالشهداء "علیه السلام" خلاصه شده بود.

از رابطه شهید با خانواده برای ما بگوئید؛ چه نوع رابطه‌ای با برادر و خواهر و اطرافیان‌شان داشتند؟

شهید اصغر کاظمی مجرد بودند و در سن ۲۳ سالگی به شهادت رسیدند. ایشان با اطرافیان‌شان رابطه‌ای بسیار عاطفی داشتند و با خانواده دلسوز و مهربان بودند، نسبت به خواهرشان تواضع خاصی داشتند و به وی سفارش‌هایی می‌کردند از جمله اینکه درس بخواند. در مورد دوستان شهید کاظمی و فعالیت‌های این شهید بزرگوار توضیح دهید.

دوستان شهید، افرادی مؤمن و با تقوا بودند و معمولاً شهید اصغر کاظمی با افراد دیندار، سالم و خدانشناس معاشرت داشتند. از جمله فعالیت‌های ایشان می‌توان به حضور فعال در بسیج و مسجد محل اشاره کرد.

در فعالیت‌های بسیج و مسجد کوشا بودند و این فعالیت‌ها را با ایمان و به طور مخلصانه انجام می‌دادند. ایشان بسیار ملایم و صبور بودند، عصبانی نمی‌شدند و اخلاص و ایثارشان زبانزد بود.

ایشان چگونه قصد رفتن به جبهه نمودند؟

ایشان در دبیرستان تحصیل می‌کردند، روزی از مدرسه آمدند و از پدر درخواست رضایت‌نامه برای اعزام به جبهه کردند. پدر ایشان نیز اجازه دادند و رضایت‌نامه ایشان را امضا کردند؛ شهید اصغر کاظمی چند بار به جبهه رفتند و مجروح شدند. او رزمندگان را به پروانه‌های عاشقی که می‌سوختند تا به وصال برسند، تشبیه می‌کردند و بالاخره خود نیز پروانه وار به وصال دوست رسید.

شهید اصغر کاظمی در سن ۲۳ سالگی به شهادت رسید. قسمتی از وصیت‌نامه این شهید بزرگوار را با هم می‌خوانیم:

باری همانا راهیان نور و عاشقان خداوند همراه من سوی دیار یار گرفتند و روانه آن سوی شدند. آنان می‌خواستند پرواز کنند تا به اوج مقامات و کمالات برسند و هیچ کس نتواند صدای پرواز نمودن آن‌ها را بشنود. اینها این حدیث زیبا را شنیدند که فرمود: "هرکسی می‌خواهد به ملکوت اعلیٰ برسد، باید از خود بیرون بیاید و از آن پس با گوشت و پوست و خون خود درآمیخته شود." آری اگر می‌خواهی به اوج مقام انسانیت برسی، بعد از ایمان به خداوند، باید پیروی از این عاشقان کنی.

اگر امکان دارد از طرف بنیاد شهید پولی را - که می‌خواهند به شما بدهند - نگیرید و آن را صرف جنگ و جبهه نمایید.

از خواهرانم می‌خواهم که درس را فراموش نکنند و به حوزه و دانشگاه بروند و به این انقلاب خدمت کنند.

باری امیدوارم که تمام فامیل‌ها و دوستان از این حقیر درگذرند و نیز ما را از یاد نبرند و گاه گاهی بر سر مزار بیایند و عبرت بگیرند.

سخن دیگری که با پدر، مادر، برادر و دیگر دوستانم دارم اینک: تقوای خداوند را پیشه کنید و همیشه به یاد روز قیامت باشید و در هنگام نماز خاشع باشید و در دعاهایتان مرا فراموش نکنید.

آری ای عزیزان! سعی و تلاش کنید تا خود را بشناسید و آنگاه است که به هر چیزی نگاه می‌کنید، صورتی از خداوند می‌بینید و آن زمان است که به معرفت واقعی دست یافته‌اید.

... در آخر امیدوارم که دعا به جان رهبر کبیر انقلاب فراموش نشود و باید قدرش را بدانیم؛ چون ایشان بودند که جوانان را بیدار کردند.

... هر روز عده‌ای از افراد مؤمن از میان ما می‌روند و مسئولیت ما بیشتر می‌شود.

به امید پیروزی عاشقان محبوب و راهیان نور

والسلام علیکم ورحمة الله وبرکاته
ومن الله التوفیق



به سوی محبوب

در دفتر سوم مثنوی معنوی، حکایت گفتگوی بلال حبشی با همسرش به هنگام مرگ نقل شده است. در این حکایت تصویری که از مرگ نزد بلال مجسم می‌باشد، به شیوه دلپذیری تشریح شده است و نشان می‌دهد که وجود چنین تصویری تا چه اندازه مرگ را (که یاد آن برای همه با ترس و وحشت توأم است) برای این بنده خاص خدا محبوب و شیرین ساخته است. بلال حبشی مؤذن مخلص رسول خدا (ص) هنگامی که رنجور شد و در بستر مرگ افتاد، همسرش بر بالین او آمد و شیون وزاری نمود و ناله و فریادش به آسمان بلند شد. بلال چون این حال بدید، به همسرش گفت که اکنون هنگام شادی و نشاط است، تو چرا اینطور به خود می‌پیچی و ناراحتی! مگر نمی‌دانی که مرگ، آغاز چه زندگانی خوشی است؟ بلال این مطلب را در حالی به همسرش گفت که صورتش همانند گل شکوفاشده بود و چهره شاد و چشمان نورانش گواه صدق گفتارش بود:

چون بلال از ضعف شد همچون هلال	رنگ مرگ افتاد بر روی بلال
جفت او دیدش بگفتا: وا حرب	پس بلاش گفت: نی نی و اطرب
تاکنون اندر حرب بودم ز زیست	تو چه دانی مرگ، چون عیشست چیست؟
این همی گفت و رخس در عین گفت	نرگس و گلبرگ و لاله می شکفت
تاب رو و چشم پر انوار او	می گواهی داد بر گفتار او
همسر بلال گفت: تو را از این پس در کجا ببینم؟	
بلال گفت: در حلقه خاصان خدا ببین.	

گمان مبر که حلقه خاصان الهی از دسترس تو بیرون است، بلکه اگر در راه پست حیوانی گام نهی و در طریق عالم ملکوتی قدم بگذاری، نوری از سوی خداوند و از جانب آن‌ها می‌تابد و با تو ارتباط پیدا می‌کند:

گفت: آن رویت کجا ببینیم ما؟	گفت اندر حلقه خاص خدا
حلقه خاصش به تو پیوسته است	گر نظر بالا کنی، نه سوی پست
اندر آن حلقه ز رب العالمین	نور می‌تابد چو حلقه در نگین

بلال گفت: همسر! این کالبد و زندگی مادی همچون ابر می‌باشد (در شب مهتابی) که لحظاتی به هم می‌پیوندند و لحظاتی از هم گسیخته می‌شوند، اما قرص ماه همچنان به نورافکنی ادامه می‌دهد؛ آن نور را بگیر نه این ابر را.

و بدین ترتیب بلال چراغ دل همسرش را روشن می‌کند و خود به سوی محبوب می‌شتابد. (۱)

غذاهای حلال و پاکیزه بخورید

«ای مردم! از آنچه در زمین است، حلال و پاکیزه (آن را) بخورید و (با حرام خواری) از گام‌های شیطان پیروی نکنید؛ زیرا او، دشمن آشکار شماست.»

در این آیه شریفه خداوند متعال به همه مردم، خصوصاً کسانی که اهل درک و فهم و یافتن حقایق هستند، دستور می‌دهد که در زندگی خویش حلال و پاکیزه خوردن را شعار و دستور کار خویش قرار دهند. حلال خوردن، یعنی محتوا و باطن چیزی که انسان وارد شکم یا وجود خویش می‌سازد باید پاک باشد؛ یعنی از اموال غصبی، دزدی، کم‌فروشی، گرانفروشی، غش در معامله، ربا و... نباشد، زیرا چنین اموالی در باطن خود ناپاکند و مصرف آنها، باطن انسان را نیز ناپاک و آلوده می‌سازد، قلب انسان را کدر می‌کند و روح پاک انسان را می‌آلاید و دل او را سخت و قسی می‌کند و زمینه انجام گناهان و بدی‌ها را در وجود او پدید می‌آورد. در تاریخ آمده است که روزی هارون الرشید از کوچه‌های بغداد می‌گذشت، به بهلول -خردمند عاقلی که بنا به مصلحت، خود را به جنون زده بود- برخورد نمود. برای اینکه با او شوخی کند، به وی گفت: ما را نصیحتی کن!

بهلول گفت: به کسی که آداب غذا خوردن را بلد نیست، چگونه می‌شود نصیحت کرد!

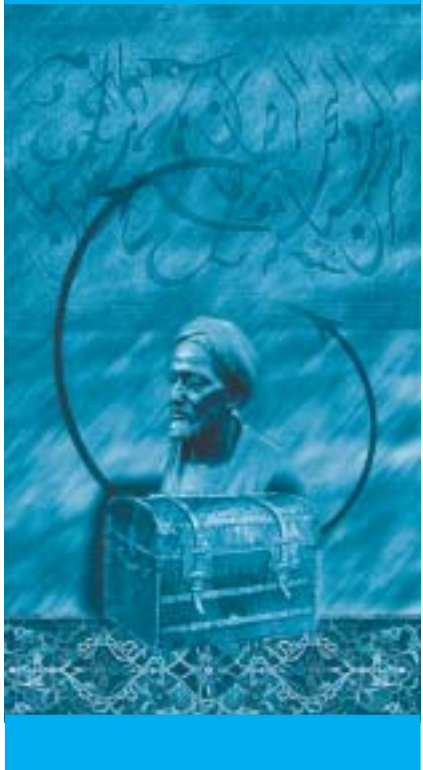
هارون خندید و گفت: ما آداب غذا خوردن را بلدیم.

بهلول گفت: نمی‌دانید!!

هارون ناراحت شد و گفت: دیوانه! من آداب غذا خوردن را نمی‌دانم؟! پس بشنو! اول باید دست‌ها را شست، سپس بر سر سفره نشست، آنگاه لقمه‌های کوچک برداشت، از غذایی که نزد ماست باید مصرف کرد، به دیگران نگاه نکرد و دهان را...

بهلول گفت: مگر من نگفتم آداب غذا خوردن را نمی‌دانی!!

گوناگون



هارون فکری کرد و گفت: خوب، اگر غیر از این است، تو بگو تا بدانیم!

بهلول گفت: غذا باید از راه حلال تهیه شود، پاک باشد، از تلاش و دسترنج خود انسان آماده شده باشد و لقمه دیگران در آن نباشد ... ای خلیفه! اگر مال حرام و حق الناس با هزار آداب و ترتیب ظاهری که گفتی خورده شود، باز هم فایده‌ای ندارد و باعث آلودگی باطن تو می‌شود! ... آری، حلال خوری و دوری از حرام خواری، کلید خودسازی و بهترین زمینه انجام کارهای نیک است و برعکس حرام خواری و بلعیدن لقمه دیگران - خصوصاً فقرا و نیازمندان و ایتم - خوردن آتش است! خداوند متعال در آیات متعدد قرآن کریم به این حقیقت اشاره فرموده است؛ برای نمونه در آیه‌ای می‌فرماید:

"کسانی که اموال یتیمان را به ظلم و ستم می‌خورند (بدانند که در واقع) فقط آتش می‌خورند؛ و بزودی (پس از مرگ) در شعله‌های آتش (دوزخ) می‌سوزند."

از سوی دیگر، خداوند متعال در قرآن کریم می‌فرماید: "غذای پاک و حلال بخورید و (سپس) اعمال صالح انجام دهید!"

این آیه کریمه نیز راز ارتباط حلال خوری و انجام نیکوکاری را بیان می‌کند و اگر چنین باشد - که حتماً هست - پس حرام خواران، خود نیز زمینه گناهکاری و فساد را در خویش آماده کرده‌اند!

ذکر یک نکته تاریخی نیز در اینجا خالی از لطف به نظر نمی‌رسد: در واقعه عاشورا، امام حسین (ع) چندین بار لشکر عمر سعد را نصیحت فرمود و از انواع روش‌ها برای بیداری و هشدار به آنها استفاده کرد، اما فایده‌ای نداشت! امام وقتی چنین حالتی را در کوفیان مشاهده کرد، فرمود: چون شکم‌های شما پر از مال حرام و ناپاک است، سخن مرا نمی‌پذیرید.

همچنین در تاریخ آمده است که: حضرت داود (ع) روزی از منزل بیرون رفت و بطور ناشناس به هر کس می‌رسید از او می‌پرسید: داود چگونه آدمی است؟

یک بار حضرت جبرئیل به شکل مردی نزد او آمد. حضرت داود سؤال خود را برای او نیز بازگو کرد. جبرئیل به او گفت:

داود مرد خوبی است، البته اگر غذا از حاصل تلاش خود می‌خورد و از بیت‌المال نمی‌خورد!

حضرت داود به محراب رفت و گریست و گفت: خدایا! مرا کاری بیاموز تا از حاصل تلاش خویش غذا بخورم. خداوند متعال نیز به او ساختن زره را آموخت.

درباره قسمت آخر آیه پیش گفته هم که خداوند متعال می‌فرماید: "با حرام خواری از شیطان پیروی نکنید" در آیات دیگر قرآن کریم نیز به این حقیقت اشاره شده است؛ مثلاً می‌فرماید:

"پس در مال و اموال و فرزندان ایشان، شریک و سهیم باش!"

محمد بن مسلم گفته است که از امام محمد باقر (ع) معنای شراکت شیطان در اموال و اولاد انسان را پرسیدم. حضرت فرمود:

"هر چیزی که از مال حرام بدست آید، شیطان در آن مشارکت می‌کند و در آن سهیم و شریک می‌شود؛ نطفه‌ای هم که از مال حرام بسته شود، شیطان در آن شریک می‌شود، زیرا وقتی انسان مال حرام بخورد، گوشت و پوست و استخوانی که از آن رشد می‌کند حرام شده و شیطان در آن سهیم و شریک است."

امام علی (ع) نیز در نامه‌ای که خطاب به معاویه می‌نویسد می‌فرماید: "به راستی که تو فرورفته در ناز و نعمتی هستی (که از اموال حرام

بدست آورده‌ای و به همین جهت) شیطان در دل تو جا گرفته و در آنجا منزل کرده و چون خون در رگهایت به گردش درآمده است."

متأسفانه هم‌اکنون همه تلاش کسانی که درباره اثرات غذاها و ... کوشش می‌کنند به بُعد ظاهری (پاکیزه خوری) معطوف شده است و اصل و باطن حلال خوری و دوری از حرام به بوته فراموشی سپرده شده و به همین علت انواع مشکلات گریبانگیر خاص و عام شده است.

قدری از ظاهر به سوی باطن رو

پند شیرین از زبان حق شنو
دام و درادور ساز از نفس خویش

که حرام آلوده سازد جان ریش
روح و ریحان، حور و غلمان سینه‌چاک

جمله مشتاق تو اندای مرد پاک!
باطن از آلودگی‌ها پاک ساز

تا شوی شیدای حق و پاکباز

به امید آن که با توجه به آیات و احادیث زندگی ساز، همه ما علاوه بر ظاهر، به باطن امور نیز توجه کنیم. (۲)

عید قربان حسین

سرشک از چشم نرگس نم‌نم آمد
غم عظماء، عزای اعظم آمد
مصیبت بر نبی خاتم آمد
به جانم عقده‌های عالم آمد
اسیر دشمن نامحرم آمد
که خولی بر تنورش همدم آمد
ز خاکستر نسیم شبنم آمد
خجل آب فرات و زمزم آمد
که محنت برسول اکرم (ص) آمد
که عید و ماتم و غم با هم آمد
که اشک از دیده بردل مرهم آمد (۳)

دلا فصل بهار خرم آمد
مصادف عید، با ماه عزرا شد
محرم شد در آغاز بهاران
چو ایام عزای شاه دین شد
به دشت کربلا ناموس زهر (س)
همه رخت عزرا بر تن نمایید
طنین صوت قرآن در تنور است
روان بردجله سیل شرم و اشک است
همه حرمت بداریم این عزارا
محرم عید قربان حسین است
حسن، در ماتمش دل را بسوزان

مثبت اندیشی و ارزیابی

ایجاد چارت سازمانی مناسب، نه تنها باعث روابط کاری صحیح خواهد شد بلکه باز خورد مناسب از نحوه انجام کار را به دنبال خواهد داشت. ارتباطات مدیریتی مستلزم مشاهده سرویس‌های خدماتی، ارزیابی کارکنان و عملکرد شغلی است.

مدیران موفق توانایی ارزیابی کیفیت و باز خورد مؤثر را دارند. روش‌های صحیح طراحی و ایجاد سیستم باز خورد باعث افزایش بهره‌وری، حل مشکلات، کارگروهی، مهارت، اشتیاق به کار و وفاداری به سازمان می‌شود.

از طرفی هنگام تصحیح [کارایی] و ارزیابی کارکنان سازمان، مدیران در صورت رعایت مسائل ذیل می‌توانند مؤثر باشند:

* چیزی را که می‌خواهند بگویند راجع به محتوا و نحوه گفتن آن فکر کنند؛

* برای ارزیابی کارکنان، جلسه خصوصی داشته باشند؛
 * برای اصلاح کارکنان به رفتارهای مشاهده شده تمرکز کنند؛
 * روی تغییرات ضروری کارکنان تمرکز کنند؛
 * ارزیابی های دوره ای انجام دهند و به کارکنان در صورت حسن انجام کار، پاداش دهند.
 در ذیل به مواردی جهت ایجاد سیستم ارزیابی به شکلی صحیح اشاره شده است:

محیط کار

وظیفه شما به عنوان مدیر این است که محیط کار مثبتی به وجود آورید؛ تفکر مثبت مدیر، کارایی و فداکاری را در بین کارکنان افزایش می دهد.

چند روش برای مدیر جهت تأمین و تضمین رفتار مثبت در خود و کارکنان او عبارت است از:

- * کارکنان سازمان را از افراد مثبت انتخاب کنید. آنهایی را استخدام کنید که در حین مصاحبه از خود رفتار مثبتی بروز می دهند. به یاد داشته باشید که رفتار مثبت مسری است؛
- * تصویر و پوسته های آموزنده به نمایش بگذارید. در ضمن، جلسات خود را با کارکنان با نقل قول ها و ذکر مطالب مثبت آغاز کنید؛
- * برای ایجاد رفتارهای مثبت، محرک هایی انگیزشی به وجود آورید، از آنها تعریف کنید، حتی اگر شده جهت تشویق به شانه آنها بزنید، ایشان را تشویق به انتقال تجربیات مثبتشان به دیگران کنید و به خاطر این انجام وظیفه، از آنها تشکر نمایید؛
- * کارکنانتان را تشویق کنید به اینکه گواهی نامه ها، مدارک علمی، تشویق نامه ها و جایزه های دریافتی خود را نگهداری و در معرض نمایش قرار دهند؛
- * کتاب هایی را جمع به بروز رفتار مثبت مطالعه کنید. در سمینارهای انگیزه ساز شرکت کرده و سایرین را نیز تشویق به شرکت کنید.

سبک مدیریت

رهبران مؤثر و مدیران با تجربه می دانند که یک راه و روش کلی برای مدیریت بر افراد وجود ندارد (مانند برخورد با مشتریان). هر کارمندی متفاوت با دیگران است و به شیوه های متفاوت مدیریت نیاز دارد و در برابر آن نیز واکنش های متفاوتی نشان می دهد. در این جا چند روش مدیریتی جهت نمونه وجود دارد. مدیران مؤثر می توانند با توجه به کارکنان خود، یکی از این چند روش (و یا ترکیبی از این روش ها) را انتخاب کنند.

الف- مدیریت مستقیم: در این سناریو، مدیریت به (اعضای) سازمان می گوید که چه کاری را چگونه، چه موقع و کجا انجام دهند، سپس مدیر از نزدیک بر انجام کار (آنها) نظارت می کند. در این سازماندهی، کنترل و نظارت بر عملکرد و رفتار کارکنان وجود دارد.

ب- مدیریت حمایتی: (Supportive Management) این شیوه از مدیریت مستقیم ارتباط دوطرفه بین مدیر و کارکنان است؛ یعنی در این شیوه مدیر به دیدگاه های کارکنان گوش فرا داده آن را دارای جهت و برخوردار از حمایت می کند، ضمناً وظیفه پشتیبانی و تشویق از ایشان را نیز بر عهده می گیرد. شیوه مدیریت حمایتی شامل مراحل: گوش دادن، تشویق کردن، حمایت کردن و تصمیم گیری است.

ج- مدیریت مربیگرانه: (Coaching Management) این شیوه مستلزم یک نقش هدایتی ولی ملایم شده، همراه با شنیدن افکار و نقطه نظرات کارکنان است.

د- مدیریت تفویضی: (Delegating Management) در این شیوه کارکنان مسئول وظایفی خواهند بود که بر عهده دارند. دانستن این مطلب که چه شیوه یا شیوه هایی به کار رود، مستلزم درک شخصیت و توانایی های کارکنان و دانستن میزان سختی کاری است که آن کارمند با آن درگیر است. مدیران مؤثر، می دانند که باید با هر کارمند، منصفانه، صادقانه و به طور باز رفتار کنند. آنها باید رشد حرفه ای را با تأمین آموزش و تعلیمات مداوم فراهم آورند، موفقیت های فردی را پاداش دهند و اعتماد خود را به کارکنان نشان دهند، جویای پیشنهادات و تغییرات در عملکرد باشند و در صورت امکان، به ایشان مسئولیت اعمال و انجام پیشنهاداتشان را نیز بدهند.

علاوه بر آن، یک برنامه تقسیم سود (Profit-Sharing)، باعث اشتیاق و اشتراک بیشتر کارکنان در اجرای برنامه های مؤثر در سازمان می شود.

مدیران نباید فقط به دلیل سنوات خدمتی مدیر شده باشند. آنها باید صرفاً به این دلیل که لیاقت مدیر شدن را داشته و آماده ایفای نقش مدیریتی هستند، انتخاب شده باشند. مهارت های مدیریتی متفاوت هستند؛ مدیران باید قادر باشند:

- * بر انجام کار دیگران نظارت کنند؛
- * بر زمان، پول و منابع مدیریت کنند؛
- * به طور مؤثری ارتباط برقرار کنند؛
- * تصمیم گیری نموده، سپس کار را محول کنند؛
- * برای آینده برنامه ریزی کنند. (۴)

دلبر ماه حسینی

السلام عليك يا ابا عبدالمعصوم (ع)

عشق لیلی در دل جانانگان یکسر بین
 وا حسینا، و احسینا، از دل مضطر بین
 از نگاه در تب آن ساجد (ع) و سرور بین
 نغمه های کودکان ساقی کوثر بین
 از فراق طلعت آن نازنین انور بین
 در کنار محمل نورانی زینب (س) بین
 در حریم آل طه رحمت اکبر بین
 عطر روی مه جبینان نافه عنبر بین
 از نگار لاله گون کوب حیدر (ع) بین (۵)

سوز پر شور حسینی در نی دلبر بین
 روز عاشورا ز وصل آن رحیل عندلیب
 از لب خشکیده و جانسوز اصغر (ع) سوختم
 صوت محزون از درون خیمه گاه کربلا
 شام عاشورا شب هجران ماه زینب (س) است
 در حدیث هجر و سوز آن عزیز تشنه لب
 هم رهش دارد نظر مولا بر آن دردانگان
 در شب شام غریبان در دیار عاشقان
 دست عباس (ع) علمدار سپاه کربلا

پی نوشت ها:

- ۱- ارسالی: آقای علی فردی، (مسئول دبیرخانه هیأت مرکزی گزینش وزارت جهاد کشاورزی).
- ۲- روزنامه کیهان.
- ۳- سروده م - ز.
- ۴- مجله تدبیر، شماره ۱۲۸، صفحه ۱۰۳.
- ۵- ارسالی: سید جلال زاهد، مصاحبه گرهسته مرکزی گزینش شرکت مخابرات ایران.



يا مقلب القلوب والابصار يا مقلب القلوب والابصار يا مقلب القلوب والابصار يا مقلب القلوب والابصار



يا مقلب
القلوب والابصار
يا مقلب
القلوب والابصار
يا مقلب
القلوب والابصار
يا مقلب
القلوب والابصار

