

## معیار مهمترین عنصر گزینش

مهمترین نقش در هر نوع تصمیم گیری را معیار بر عهده دارد. بعبارت دیگر معیار مهمترین عنصر شکل دهنده تصمیم گیری در هر زمان و در هر مکان است. اما آنچه مهمتر است، شاخصهای معیار است. اصولاً معیار برگرفته از آرمانها و ارزشهای هر انسان و در مجموعه وسیعتر آمالها و اهداف عالی جامعه می باشد. طبیعتاً با وجود ارزشهای متفاوت، ملاکها و معیارهای گوناگون و بعضاً متضاد را می توان شاهد بود. درحالیکه جوامع غربی و توسعه یافته تحت تاثیر ارزش های مکتب لیبرالیسم و سرمایه داری به سیاست و تدبیر امور جامعه نگاهی دنیا مدارانه دارند، در جمهوری اسلامی ایران نگاه به سیاست و مدیریت جامعه، رهیافتی دین مدارانه است. از این رو طبیعی است که معیارها و ارزشهای موجود در کشور با آنچه که در سایر کشورهای غربی یا غربی شده مرسوم است متفاوت می باشد. بعنوان مثال از منظر ارزش اسلامی "هدف وسیله را توجیه نمی کند" اما در غرب هدف می تواند وسیله را توجیه نماید. حجاب، شرب خمر و مسکرات، قمار، اجتماعی بودن مراسم عبادی، رابطه دین و سیاست مثالهای دیگر از نوع هستند. در تفکر مذهب شیعی، دین امری حکومتی و عمومی است، میزان مقید بودن و متعهد بودن به دین (به معنی واقعی کلمه) نه تنها در فرایند استخدام بلکه در زندگی اجتماعی، امتیاز مثبت تلقی خواهد شد.

### گزینش از دیدگاه امام خمینی (ره):

\*اعضای گزینش باید افرادی صالح، متعهد، عاقل، صاحب اخلاق کریمه، فاضل، متوجه به مسائل روز باشند.

\*در گزینش افراد صالح، بدون ملاحظه روابط اقدام شود.

\*اعضای گزینش نباید تنگ نظر، تندخو، مسامحه کار و سهل انگار باشند.

\*میزان در گزینش، حال فعلی افراد است، مگر آنکه از گروهک-ها و مفسدین باشند یا حال فعلی آنها مفسده جویی و اخلاصگری باشد.

\*سئوالاتی که از افراد پرسیده می شود، باید مبتلا به ساده و بدون معما و مناسب با شغل افراد باشد.

\*میزان رد و قبولی موازین اسلام و انسان باشد که هدایت جاهلان منظور نظر اصیل است.

\*تجسس از احوال اشخاص از غیر مفسدین و گروهک های خرابکار مطلقاً ممنوع است.

### **گزینش از منظر مقام معظم رهبری (مدظله العالی):**

\* در تشخیص ها، در گزینش اشخاص و در گزینش مسئولان، باید خدا را در نظر بگیرید، گزینش باید گزینش هوشمندانه، عالمانه و دقیق باشد.

\* افراط و تفریط در کار نباشد، نه آنچنان سهل انگاری که بافت دستگاه های مهم و حساس به کلی جهت گیری هایش را رها کند و نه آنچنان سخت گیری های نادرست و تفریط که به اندک بهانه ای افراد را پشت در بگذاریم.

\* در گزینش افراد ملاحظه کنید، کسانی باشند که این خصوصیات را رعایت کنند، هم جهات اسلامی هم جهات انقلابی، هم جهات ارزشی تا کار واقعاً چنان که باید و شاید پیش برود. به مدیران توصیه می -کنم که به گزینش به چشم رقیب و مانع نگاه نکنند به چشم بازو، وسیله کار، چشم بیننده و گوش شنونده در پیدا کردن آدم های کارآمد نگاه کنند، مدیر باید وجود گزینش را یک فوز عظیم بداند.

\* آن روزگاری که افراد به خاطر برخی از ملاحظات فکری و سلیقه ای و عاطفی، نیروهای خودشان را استخدام می -کردند، گذشته است. امروز، روزی است که همه بایستی از سلیقه و انگیزه های شخصی عبور کنند و هرچه را هم که در گذشته بوده، پشت سرشان بریزند و از آن عبور کنند و ان -شاء -الله زمینه یک همکاری عمومی را فراهم سازند.

\* هم رد کردن آن صالح، هم پذیرفتن آدم ناصالح، هر دو بد و هر دو خلاف است.

\* توجه کنید که گزینش را یک وسیله ای برای طرد، دور ریختن عناصر، مانع گذاشتن سر راه آدم های حسابی که می خواهند بیایند کار کنند، قرار ندهید. سعی کنید گزینش را پالایش نیروهای انسانی و زبده -گزینی قرار دهید.

\* در گزینش، سختگیری های بیجا، مانع تراشی های بیجا، اشکال دارد.

\* در سطوح بالا، آن نیروی مؤمن و با اخلاص را جستجو کنید.

\* در بین کسانی که توانایی کار را دارند، دنبال عنصر تقوی و تعهد و اخلاص بگردید و او را در رأس کار بگذارید.

\* گزینش کار بسیار مهمی است، گزینش مثل صراط است همان صراطی که شنیده اید اینجاست، آنکه از موباریک تر و از شمشیر تیزتر و هر طرفش هم بیفتی جهنم است همینجاست.

\* معتقدیم که گزینش برای دستگاه‌های دولتی و نهادها و همه دستگاه‌های عامل که از نیروی انسانی استفاده می‌کنند، مثل آب خوردن، لازم و واجب است.

\* گزینش‌ها تقویت بشوند، منتها تقویت گزینش‌ها از دو نظر است، هم تقویت موضع اداری و سیاسی و هم تقویت باطن انسانی و عارفانه و دقت و توجه لازم.

\* یک چنین کاری است گزینش که هم هدفش خیلی بالاست و هم وسیله‌ها اینقدر حساس هستند. باید دقیق باشید.