



رییس هسته گزینش در گفتگو با روابط عمومی دانشگاه علوم پزشکی تبریز گفت: فلسفه وجودی گزینش ارتقا سطح سلامت اداری دستگاه های دولتی است. دکتر کفیلی در گفتگویی مبسوط ضمن برشمردن اهمیت و ضرورت هسته گزینش و یادآوری فرایندهای گزینش به همراه بودن هسته گزینش با همکاران از بدو خدمت تا بازنشستگی نیز اشاره کرد. در ادامه متن مشروح این گفتگو آمده است.

گزینش باید هوشمندانه، عالمانه و دقیق باشد

بعد از پیروزی انقلاب اسلامی با دستور حضرت امام رحمه الله علیه، هسته های گزینش احیاء و شروع به کار کردند که با توجه به شرایط زمان دستورالعملها و قوانین لازم توسط دستگاههای ذیربط تدوین شد که قانون گزینش و آئین نامه اجزایی و مجموعه بخشنامه های گزینش را تشکیل داده اند.

چارچوب قوانین و بخشنامه ها بر مبنای فرامین حضرت امام رضوان الله علیه و مقام معظم رهبری هستند حضرت امام فرموده اند: «در دولت بدون گزینش اشخاص متعهد و متخصص در رشته های مختلف نخواهد توانست موفق باشد» اگر در رشته های مختلف و مبرز هم باشند اما بدون تعهد نخواهند توانست. حتما باید تعهد در کنار تخصص باشد. تاکید ایشان این بود دولت مردانی که در سیستم دولتی مشغول به کار هستند گزینش همکاران، کاردانی در تعهد ایشان و التزام عملی ایشان نسبت به اعتقادات اسلامی را مدنظر قرار بگیرد تا در این راستا در مقابل باری تعالی بتوانند روسفید و موفق باشند.

مقام معظم رهبری در فرمایشات خود در خصوص گزینش می فرمایند: «گزینش برای دستگاههای دولتی و نهادها و حتی تمام دستگاههای عامل که از نیروی انسانی استفاده می کنند مانند آب آشامیدنی ضروری و لازم است» این طور نیست که دستگاهی بگوید گزینش برای ما لازم نیست و هرکس را بخواهیم می توانیم به کار بگیریم. این مثال ضرورت حیاتی آب آشامیدنی بیانگر اهمیت کار گزینش است.

مقام معظم رهبری مجدداً تاکید می کنند که هسته گزینش تقویت شوند در دو بعد موقعیت اداری و سیاسی و هم تقویت باطنی افراد که در آنجا فعالیت می کنند. این طور نیست که فقط به بعد انسانی توجه کنیم و از بعد اداری و سیاسی قضیه غافل باشیم. همه جوانب باید هم راستا با هم تقویت شود.

گزینش باید هوشمندانه، عالمانه و دقیق باشد. انتخاب این سه کلمه با مفاهیم مذکور از سوی مقام معظم رهبری اهمیت کار گزینش را برای نظام به خوبی نشان می دهد.

گزینش یعنی انتخاب کردن و ترجیح دادن چیزی بر چیز دیگر. حتی در بعد زندگی شخصی هم وقتی ما می خواهیم کالای را بخریم یا خدمتی را بخریم در ذهن خودمان یک شاخصهایی را داریم و بر اساس آن شاخصها، انتخاب خود را انجام می دهیم.

اهمیت گزینش نیروی انسانی

قطعا وقتی که بحث نیروی انسانی است و ارزش گزینش و انتخاب بسیار بالا خواهد بود به فردی که گزینش و انتخاب و استخدام می شود مسئولیت و تفویض دستگاه اداری داده می شود. بخشی از فعالیتها ی یک دستگاه را فرد به کارگیری شده انجام می دهد. لذا دولت و دستگاهها سعی می کنند افرادی را به کار گیرند در آینده نماینده و کارگزار آنها خواهد بود و الگویی از یک سیستم دولتی می شود و باید در انجام فرائض دینی و رفتار، کردار، پوشش و احساس مسئولیت و... در چهار چوب مقررات تعریف شده دینی و اداری انجام گیرد.

وقتی که بحث انتخاب است حتما باید یک معیاری باشد. این معیارها در نظام مقدس جمهوری اسلامی طبق اصول و عقاید اسلامی تعریف شده است. وقتی که در یک جامعه اسلامی زندگی می کنیم حتما باید قوانین و مقررات اسلامی و نظرات ولی فقیه زمان در آن جامعه ملاک عمل باشد. البته باید گفت بحث گزینش در تمام کشورها انجام میگیرد حتی در کشورهایی که به مبانی اعتقادی و دینی هم چندان پایبندی ندارند برای خودشان چارچوب گزینش سفت و سختی دارند. در بعضی از این کشورهای اروپایی در برخی محورهای گزینش از کشور خودمان شدیدتر عمل می کنند. آنها فعالیتها ی سیاسی چندین ساله افراد را مدنظر قرار می دهند. وضعیت فعالیتها ی خانوادگی را بررسی می کنند. از نظر وضعیت رفتار های اخلاقی فرد را بشدت مورد تحقیق قرار می دهند. شاخص های نظام جمهوری اسلامی در ایران نیز بر اساس شرع و عقل و قانون است که نظام هم بر آنها تاکید کرده است. این شاخص ها برگرفته از اصول دینی و اخلاقی هستند این شاخص ها در راستای افزایش بهره وری و سلامت نظام اداری منجر به نشاط و دلگرمی را موجب می شود.

اگر سیستمهای اداری و دولتی در بدو استخدام و ورود افراد دقت نکنند شاید شاهد این باشند که بعد از مدتی دوباره مجبور به جابجایی افراد باشند لذا نیاز خواهد بود که بیشتر نظارت بکنند تا خدای نکرده از بروز خطای بعدی بتوانند جلوگیری بکنند و گاهی هر چقدر هم نظارت باشد بالطبع یک ریزشهایی هم انجام میگیرد که آسیب رسان برای سیستم است. دستگاههای دولتی روی یک فرد سرمایه گذاری انجام می دهد و وی را جذب می کند ولی بعد از مدتی بگویند که شما به درد سیستم نمی خورید و عذرش را بخواهند و یا یک هزینه بالایی نظارتی روی تخلفات اینها انجام پذیرد. در نتیجه انجام درست فرایندهای جذب نیرو از جمله انجام گزینش، در کاهش انفصالیها ی بعدی هم خیلی مهم و تاثیر گذار است.

فرآیند گزینش: حفظ حرمت و کرامت افراد

در گزینش تاکید روی این امر است که کرامت افراد حتما حفظ شود. در حدیثی از حضرات معصومین داریم که حفظ حرمت مومن از حفظ کعبه واجبتر است. اگر خدای نکرده فردی دچار خطایی شد و وضعی در کار خود داشت با توجه به این فرمایشات پیامبر و ائمه در این راستا، سعی ما بر این است که به بهترین شیوه و بهترین وجهی نقاط ضعف و خطای فرد برطرف شود و صرفا خطا و ضعف و خطای انجام شده شخص به خود فرد اعلام می شود که شما این خطای عملکردی را داشته اید و در بسیاری از موقع سعی کرده ایم تا همه جوانب را رعایت کنیم تا احدی از همکاران و خانواده وی نیز مطلع نشوند. در بدو قضیه حتی مسئولین مافوق فرد نیز مطلع نشده مگر در موارد حاد که خود فرد از روی عادت و گاهی عناد و لج بازی کارهای خطای خود را ادامه داده و موضوع تکرار بشود، لاجرم در چارچوب مقررات موجود لازم می شود که مسئولین امر مطلع گردند.

بعضا تصور این است که فرآیندی که گزینش روی نیروی انسانی انجام می دهد فقط در بدو ورود تاثیر و نقش دارد و هنگامی که فردی در سیستم های دولتی پذیرش می شود دیگر گزینش هیچ کاری با آن فرد ندارد. باید گفت گزینش هم در بدو ورود فرآیندهایی دارد که باید انجام دهد و هم در ادامه خدمت باز گزینش فرآیندهایی را دارد که همواره انجام می دهد هم برای همکاران قراردادی هر ساله نظر گزینش موثر است و تمدید قرارداد ایشان با نظر گزینش انجام می شود.

همکارانی که نیاز به تبدیل وضعیت دارند یا سایر مراحل وضعیت های شغلی اعم از ارتقا یا تغییر پست حتما از گزینش استعلام انجام می‌گیرد.

فرآیند گزینش این گونه نیست که برای تصمیم گیری سرنوشت اداری يك شخص به يك نوشته یا يك تلفن یا سفارش له یا علیه فرد استناد شود. قطعاً قانونگذار پیش بینی کرده است که باید مستندات لازم و کافی وجود داشته باشد اولاً تحقیقات و استعلام های لازم از محل کار، از محل سکونت، محل تحصیل و ... انجام می پذیرد و فعالیتهای گذشته فرد از مبادی ذیربط استعلام می شود و جهت تکمیل، مصاحبه ای از فرد انجام می شود که تکمیل کننده تحقیقات انجام شده است.

اگر همکاری ضعف یا خطایی داشت، گزینش جهت حفظ حریم و کرامت فرد و اداره، یادآوری و تذکرات لازم را به وی انجام می دهد. پس در نتیجه هسته گزینش هم مدافع حرمت و حریم همکاران بوده و هم به فکر سلامت سیستم اداری می باشد.

فضای اداری جدید

در مورد جایابی فضای اداری هسته گزینش باید اشاره کنم که از بدو تاسیس و در سالهای گذشته تغییر مکان داشته که غالباً موقتی و به لحاظ اداری و ایمنی چندان مناسب نبودند که بعضاً نیز در روند عملکرد نیز اثر مناسب و مطلوب نداشته است. بدیهی است بهره وری خوب نیروی انسانی لازمه وجود فضای فیزیکی مناسب و مطلوب خواهد بود.

در سال 1393 که از طرف ریاست محترم دانشگاه جناب آقای دکتر صومئیس مسئولیت هسته گزینش به بنده محول گردیده نظر اینجانب یکی از مشکلات و آسیب های اولیه هسته گزینش نبود فضای فیزیکی مناسب و در شان دانشگاه و همکاران زحمت کش هسته گزینش بسیار نمایان بود. با عنایت به این که گزینش نقطه آغازین ورود همکاران جدید به سیستم دولتی است وقتی که فرد وارد محیط اداری می شود باید این فضا در ذهن فرد نقش خوب و اثرگذاری مثبت داشته باشد.

لذا به لطف خداوند متعال و با کمک و مساعدت رئیس محترم دانشگاه و مسئولین ذیربط، فضای جدید که جزئی از واحدهای دانشگاه بوده برای مکان اداری هسته گزینش آماده گردید. سعی ما این است که برای همکاران فضایی فراهم کنیم تا با بیشترین انرژی و با بیشترین بازده کاری، این روند کاری بسیار حجیم را به سرانجام برسانیم.

رتبه برتر هسته گزینش در بین دانشگاه های تپ یک

در مورد حجم کاری گزینش هم باید بگوئیم اینگونه نیست که فقط در بدو استخدام و جذب نیرو فقط فعالیت دارد. هسته گزینش در سال 1394 قریب به ده هزار پرونده تحقیق، نظردهی، مصاحبه و ارزیابی انجام داده است.

در سایه عنایات حضرت حق و تلاش همکاران هسته گزینش و حمایت های مسئولین محترم دانشگاه در سال 1394 رتبه ارزیابی هسته گزینش دانشگاه علوم پزشکی تبریز در بین دانشگاه های تپ یک رتبه چهار کشوری را کسب نموده است.