***نظام شایسته سالار***

**مقدمه:**

منابع انسانی ارزشمندترین منابع سازمانها محسوب می شوندکه با تلاش همگانی و ایجاد همگانی میان آنها و بکارگیری صحیح از آنان و دیگر اجزای سازمان می توان اهداف سازمانی را تحقق بخشید. این منابع دارای توانایی ها و قابلیت های بالقوه ای هستند که در محیط سازمانی به فعل تبدیل می شوند و دست یابی به این مهم نیازمند درک و شناخت کامل انسانها و فراهم کردن شرایط مناسب برای کار و تلاش است . یکی از مواردی که در این زمینه قابل بررسی است قراردادن افراد در جایگاههای مناسب با توانایی و تجارب و قابلیت آنها است . که این فرایند در قالب نظام شایسته سالاری بررسی گردیده است. که در این نوشتار سعی بر این است که ارائه تعاریف و مفهوم شایسته سالاری از دیدگاه صاحب نظران و همچنین بررسی آن در گذر تاریخ و بادرنگی در اندیشه اسلامی شایسته سالاری در دنیای اسلام بپردازد.از آنجاییکه شایسته سالاری با فرایند توسعه ارتباط تنگاتنگی دارد در این نوشتار سعی در توضیح رابطه حاکمیت نظام شایسته سالاری با فرایند توسعه مطلوب از تمامی جهات در کشور شده است.

در این رابطه شایسته سالاری باید در تمامی سطوح مورد توجه قرارگیرد و تنها محدود به مدیران نمی شود آنچه مهم است اینکه این امر باید از بالاترین سطح آغاز گردد. برای تحقق اهداف سازمانی افرادلایق و کاردانی باید در راس امور قرار گیرند بدیهی است به جز یک مدیر شایسته شخص دیگری قادر به تحقق انتظارات یک سازمان نخواهد بود و مدیر شایسته کسی است که هم دانش مدیریت داشته باشد و هم بتواند از تجارب استفاده مطلوب ببرد. بنابراین شناخت ابعاد شایستگی های مدیرییتی هم برای توسعه و هم برای ارزیابی مدیران عامل اساسی بشمار می رود. برای انتخاب افراد شایسته باید ضابطه و ملاک موجود باشد و این ضوابط باید به گونه ای انتخاب شوند که قابل سنجش باشند. لذا انتظار می رود زمانی که مولفه ها و محور های شایستگی تعیین می شود انتخاب و انتصاب مدیران با توجه به این مولفه ها صورت گیرد و برای جلوگیری از به هدررفتن نیرو و سرمایه ، اولویت های مربوط رعایت گردد. با توجه به اینکه در عصری که در حال گذار از عصر اطلاعات به عصر دنیای مجازی هستیم و سازمانها نسبت به گذشته درگیررقابت سختری هستند و تعغییرات سریع محیطی و شرایط اقتصاد و بازار کار، جهانی شدن ، افزایش هزینه های سلامت و افزایش تقاضا همگی سازمانها و معیارهای مدیریت نیروی انسانی را با چالشی جدی مواجه کرده است. در این میان شایسته سالاری که بکارگماری مناسب ترین افراد در مناسب ترین جایگاه در یک سازمان بیان می شود.

در سازمانهای رشد یافته ویا در حال رشد بسیار اهمیت دارد و در میان مدیران این اهمیت بیشتر است. دستیابی به چنین امر مهم نیاز به برنامه ریزی راهبردی در سازمانها و توجه عمیق به تغییرات داخلی و محیطی دارد. در این رابطه بخش سیاستگزار جامعه یعنی دولت لازم است برای تحقق شایسته سالاری آنرا طی فرایندهای فرعی شایسته خواهی در سطح جامعه و سازمانها ودر عمل شایساه شناسی ، شایسته پروری ، شایسته گماری و شایسته داری را توسط مدیران و متولیان بخش نیروی انسانی پیاده نماید.

***تعاریف و مفاهیم:***

در کتاب الفبای جامعه شناسی(لاوسون و گارود)شایسته سالاری یا meritocracy چنین تعریف شده است : نظام شایسته سالاری عبارت است از نظامی که در آن مزایا و موقعیت های شغلی تنها بر اساس شایستگی و نه برمبنای جنسیت ، طبقه اجتماعی ، قومیت یا ثروت به افراد تفویض می شود. از سوی دیگر بیلتون در کتاب مبانی جامعه شناسی اصطلاح شایسته سالاری رااینگونه تعریف کرده است : شایسته سالاری دیدگاهی است که براساس آن شهروندان از طریق نظام آموزشی مدرسه ای و دانشگاهی و با تلاش کوشش فراوان استعدادهای خود را شکوفا کرده و در نهایت در جامعه فارغ از طبقه اجتماعی ، ثروت ، نژاد، قومیت و جنسیت برای تصدی مناصب مختلف تنها بر اساس شایستگی ذاتی برگزیده می شوند.

بر اساس یک تعریف رایج و پذیرفته شده ، شایسته سالاری عبارت است از یک نظام حکومتی مبتنی بر شایستگی ذاتی حاکمان و نه بر اساس ثروت یا موقعیت اجتماعی آنان به عبارت ساده تر شایستگی ترکیبی از هوش خدادادی همراه با کارو تلاش فراوان است. بر همین اساس می توان گفت که موقعیت هر شهروندی در جامعه حاکی از لیاقت ذاتی او می باشد. دولتها نیز همین وضعیت را دارند یعنی اکثریت انها بر اساس شایستگی که دارند حاکمیت جامعه را بر عهده می گیرند و تبار نسب آنها در این میان نقش اصلی را بازی نمی کند. برخی ها معتقدند که سیستم ارتش های جهان شاید بهترین مثال برای سازمانهای شایسته سالار باشد زیرا در نظم و نظام ارتشی هر فرد تنها بر اساس شایستگی که از خود نشان می دهد به درجه بالاتر ارتقاء پیدا می کند. ((مبانی و اساس شایسته سالاری و مدنیت در جامعه مشترک است و سه ویژگی معرفت جویی ، عدالت خواهی ، عبودیت و محبت به عنوان مشترکات زیر بنا یی برای سامان دهی نظام شایسته سالاری و از ویژگیهای شایسته سالاری در سطح ملی و برخورداری از ذهنیت راهبردی و دوری گزیدن از مقطعی و جزیره ای اندیشیدن و جاری ساختن فضای فکری در سطوح تصمیم سازی و تصمیم گیری دولت می باشد.))( مرتضی مرعشی ماهنامه تدبیر شماره 82خرداد1377)((داشتن دانش و بصیرت در هر سطحی لازمه کار در یک سیستم شایستگی است و برای شایستگی دو بال وجود دارد که یک بال آن دانش و بال دیگربینش و نحوه برخورد با مسئله و اعتقاد و ارزشهاست.))(مهدی الوانی ماهنامه تدبیرشماره 82خرداد1377) شرودر پنج خصوصیت دانایی ها ، توانایی ها،انگیزه ، ارزشها و سبک مدیریت را به عنوان عوامل شایستگی مدیران اعلام می دارد.(شرودر کتاب مدیریت و سازمانها1989) شایسته سالاری دو محور عمده دارد که یکی اخلاقی و دیگری اجتماعی است که محور اخلاقی متناسب و موافق با تلفیق ذکاوت و.... که هردوی این عوامل موروثی هستند و مبحث اجتماعی که سوای تاثیر شایسته سالاری در ایجاداجتماع بهتر موثر است و موانع پیشرفت دانش و صنعت را از میان بر می دارد.(هرتزلی کیلنر کتاب دولتمرد جدید2001ص14و25)

***پایه واساس شایسته سالاری:***

اصطلاح شایسته سالاری برای اولین بار توسط مایکل یانگ جامعه شناس انگلیسی در سال 1958در کتاب طلوع شایسته سالاری مطرح شد.وی در کتاب خود موقعیت اجتماعی افراد را در آینده ترکیبی از بهره هوشی و تلاش و کوشش فراوان دانسته بود. یانگ در این کتاب بیان کرده بود که این نظام اجتماعی جدید در نهایت به یک انقلاب اجتماعی منجر می شود که در آن توده های مردم حاکمان و نخبگانی را ازقدرت خلع می کنند که از احساسات و نیازهای عامه مردم فاصله گرفته اند. او در کتاب خود عنوان می کند که شایسته سالاری سیستمی است که رهبری به واسطه نخبگان را مهیا می سازد و شایسته سالاری بنا به تعریف وی عبارت است از: حکومت کسانی که شایسته این کار تلقی می شوند و نقش های اجتماعی  را به افراد بر اساس توانایی ها بدون لحاظ هر مزیت دیگری(از قبیل نژاد،جنسیت،ثروت و..) واگذار می کند. به تعبیر یانگ شایسته سالاری بهره گیری از انرژی خلاق افراد نخبه و برگزیده یک اجتماع است . و از آنجا که مقوله شایسته سالاری با مفهوم نخبه ارتباط نزدیکی دارد، باید توجه داشت با نگاهی در نظریات نخبه گرایی(elitism)می توان چنین گفت که نخبه گرایی و شایسته سالاری هر دو در پی واگذاری امور به افراد نخبه و سرآمد هستند.

با توجه به این مطالب رد پای شایستگی را می توان در روم باستان و در متون فلسفی افلاطون یافت نکته های مورد اشاره برای توسعه شایسته سالاری از نظر افلاطون به شرح زیر هستند:

1. فرصت برابر برای آموزش همگانی
2. جست و جوی برتری از لحاظ استعداد باید با بیطرفی و بدون امتیاز قومی و نژادی صورت گیرد
3. برابری و ارتباط بین شغل و مقام با سطح معلومات و استعداد
4. امتحان عمومی از همه افراد بطور یکسان
5. فرزندان هر طبقه اجتماعی بسته به لیاقت و توانایی و عدم لیاقت و توانایی از طبقه ای به طبقه دیگر فرستاده شوند.
6. مفهوم غنای موروثی کاربردی ندارد

\****شایسته سالاری در اسلام:***

با درنگی در اندیشه های سیاسی – اجتماعی اسلام و با واکاوی آموزه های تعالی بخش دینی به خوبی می توان جایگاه شایسته سالاری را اخراج کرد.عدالت به عنوان اساسی ترین اصل دینی همان شایسته سالاری است.چراکه با تحقق عدالت اسلامی اصل استقرارهر چیزی در جای متعلق به خودش برآورده می شود. با رجوع به آیه105سوره انبیاء خداوند تاکید کرده است که حکومت و سروری بر زمین برای بندگان صالح و شایسته است. و همچنین در قرآن می خوانیم که هنگامی که یوسف از زندان آزاد شد عزیز مصر در صدد واگذاری مسئولیتی به او گردید که یوسف بیان می کند مرا سرپرست خزائن قراربده که نسبت به این مسئله آگاهم و ایشان این مسئولیت را می پذیرد چون توانایی اداره امور در این زمینه رادارد. زیرا او هم امنت دار است و هم آگاهی و تخصص کافی در این زمینه دارد. نیز زمانی که بنی اسرائیل از پیامبری بنام اشموئیل در خواست فرماندهی کردند تا با ستمگران بستیزند او به درگاه خداوند روی آورد و خداوند طالوت را به فرماندهی آنان برگزید. که قوم بنی اسرائیل نسبت به این انتصاب اعتراض کردند و گفتند چگونه او برما حکومت داشته باشد که ما از او شایسته تر و ثروتمندتریم اما خداوند در پاسخ شایستگی طالوت می فرماید(آیه247سوره بقره)خداوند او را بر شما برگزیده چون علم و قدرت فراوانی دارد. یعنی دو ویژگی اساسی وی :

 1- علم و آگاهی به فنون نظامی
 2- توانایی جسمی طالوت و این یعنی شایسته سالاری.

در سیره نبی اکرم نیز شایسته سالاری در گزینش ها جایگاه ویژه ای داشت در بینش پیامبر اسلام فضیلت و برتری های شخصی تنها معیار نبود بلکه حضرت در کنار ایمان و تعهد لیاقت را نیز لحاظ می کرد. در روایتی آمده روزی ابوذر از صحابیان بزرگ پیامبر به حضرت عرض کرد آیا مرا به مسولیتی نمیگماری؟
حضرت دستی بر شانه ابوذر زد و فرمود: ابوذر تو را دوست می دارم و هر آنچه را برای خود می پسندم برایت نیز می خواهم لیکن مسئولیت ها امانت است و اگر انسان درست از عهده آن بر نیاید مایه خواری و پشیمانی در قیامت می باشد. من تو را در مدیریت ضعیف می بینم بنابراین هیچگاه امارت حتی بر دو نفر را نپذیرو ولایت بر مال یتیم را بر عهده مگیر. این روایت الهام بخش این درس است که شایسته سالاری بحدی از دیدگاه پیامبر مهم است که حتی در مورد شخصی همچون ابوذر پیامبر در سپردن مسئولیت به او امتناع می کند. چرا که توان کاری در او نمی بیند. همچنین در روایات می خوانیم که پیامبر پس از فتح مکه عازم نبرد حنین شد که جوانی بیست و یک ساله بنام (عتاب بن اسید)را به فرمانداری مکه برگزید. که این انتصاب مورد اعتراض برخی قرار گرفت که حضرت در پاسخ معترضین فرمود به خاطرکمی سن و بی تجربگی وی مخالفت نکنید زیرا که برتری او نسبت به دیگران علم و آگاهی وی است و آنکس که برتر است بزرگتر است. امام علی (ع) نیز بر این ویژگی تاکید خاصی داشت و در سخنی فرمودند: سزاوارترین مردم در امر خلافت و رهبری ، باید تواناترین بر اداره و داناترین در فهم مسائل باشد. از این روایت این معیار استنباط می گردد در تمامی مسائل مربوط به اداره حکومت از رهبری تا پایین ترین مسئولیت ها باید پیوسته شایستگی محور باشد.

***شایسته سالاری در کشور های مختلف:***

شایسته سالاری یکی از عوامل اساسی توانمند سازی دولتها و ارتقاء سطح دانش و تخصص مدیران و گردانندگان هرکشور است. امروزه انتصابات غیر سیاسی دولتها بر پایه اصول شایسته سالاری و عمدتا از طریق آزمونهای تخصصی صورت می گیرد.اما هنوز هم تعداد مدیران توصیه شده و منصوبان غیر متخصص چشمگیر است.

**سنگاپور:**
در میان کشورهای آسیای جنوب شرقی جمهوری سنگاپور شاید تنها کشوری باشد که با تاکید بر شناسایی و رشد جوانان نخبه برای تصدی مشاغل مدیریتی کشورنزدیکترین نظام را به نظام شایسته سالاری نسبت به سایر کشورهای منطقه در اختیار داشته باشد.در این کشور برای مدارک و مدارج علمی و دانشگاهی اهمیت ویژه ای قائل هستند زیرا ازنگاه رهبران این کشور داشتن مدارک علمی بیانگر تلاش و کوشش فراوان همراه با استعداد هوش در شهروندان است. نکته جالب اینکه حتی از شهروندان غیر سنگاپوری تبعه کشور نیز در صورت دارا بودن این ویژگیها و داشتن شایستگی در مناصب دولتی و سیاسی و غیره از این افراد استفاده می کند.

- **فنلاند:**
مثال دیگر از کشورهای دارای نظام شایسته سالاری فنلاند است که با وجود حاکم بودن طبقه اشراف ولی در عمل افراد باسواد و تحصیل کرده و شایسته بر این کشور حکومت می کنند.

**فرانسه:**
در کشور فرانسه کارکنان دولت در چهارگروه اداری، اجرایی، دفتری، انتظامی طبقه بندی می شوند. در داخل هر گروه نیز طبقات خاصی مانند هیات های عالی رتبه قراردادرند. در سالهای اخیردر سطوح بالاتر مدیریت ، حدود10 هزار نفر از کارکنان دولت قرار گرفته اند که به ترتیب اهمیت شامل طبقات مستخدمان اصلی دولت ( پرسنل خدمات مالی ، اداری و مدیریت) مستخدمان ارشد دولت ( مهندسان و مدیران خدمات کشوری) مستخدمان عالیرتبه دولت ( بازرسان امور مالی ، کارکنان دیوان محاسبات و اعضای هیات های سیاسی) مقامات عالیرتبه دولت( معاونان وزراء ، مدیر بودجه واعضای عالیرتبه شورای ملی دولتی) می باشند. در کشور فرانسه مدیران عمدتا فارغ تحصیل مدرسه عالی مدیریت (ENA)که این دوره آموزشی شامل 27 ماه است که 15 ماه آموزش تئوری و 12ماه کارآموزی است. که برای ورود به این مدرسه سه امتحان برگزار می گردد که آزمون اول امتحان داخلی برای کارمندان دولت با 5 سال سابقه کار است . آزمون دوم برای دانشجویان زیر 28 سال با مدرک لیسانس است. و آزمون سوم برای افراد بالای 40 سال با تجربه تخصصی 8 سال در بخش خصوصی برگزار می شود. در سطوح دیگر شغلی نیزدو سیستم ارتقاء وجود دارد: نخست سیستم ارتقاء بر اساس ارشدیت که از طریق اتحادیه های کارکنان به تصویب رسیده است. و سیستم دیگر ارتقاء مبتنی بر گزینش بر اساس ارزشیابی کارکنان توسط سرپرستان و مدیران و تخصیص امتیاز بر عملکرد افراد انجام می گیرد.

**ژاپن:**
ارتقاء شغلی در سیستم اداری ژاپن و ترفیع و ترقی شغلی و ارشدیت معمولا بدون تبعیض صورت می گیرد. و به تدریج در مراحل بالاتر جهت احراز پست های مهم تر شایستگی های فردی نظیر کارایی ف تیز هوشی و ابتکار عمل نیزمد نظر و ملاک انتخاب می باشد.

سیستم اداری ژاپن در حال حاضر 830 هزار نفر را تحت استخدام خود دارد. که این افراد از طریق رقابت تنگاتنگ و ار طریق امتحانات عالی اداری پذیرفته شده اندو سالانه بین 600 تا 800نفر فارغ تحصیل دانشگاهی پس از موفقیت در این آزمون وارد سیستم اداری ژاپن می گردند. این کارمندان همگی ار حقوق مکفی و احترام و منزلت اجتماعی و امتیازات شغلی بالایی برخوردارند. و بر اساس ضوابط دولت ژاپن به جز پست وزارت که انتصاب سیاسی است تمامی کارمندان می توانند تا رده قائم مقامی وزارتخانه ارتقاء پیدا کنند که این ارتقاء بر اساس امتحاناتی که حاوی تست هایی در زمینه های اطلاعات عمومی و تخصصی و تست هایی در رابطه با مشخصات ویژگیهای فردی با هدف انتصاب نخبه ترین افراد در خدمات عمومی برگزار می شود.

**- کره جنوبی:**

در کشور کره جنوبی موسسه ای مستقل بنام کمسیون خدمات کشوری (csc) که زیر نظر مستقیم رئیس جمهور ایجاد شده است ، وظایفی مانند استقرار نظام بازو وضع سیاست های راهبردی در امور اداری کارکنان، بازرسی و مدیریت کارکنان و غیره را به عهده دارد.
در کشور کره جنوبی متقاضیان ورود به مشاغل دولتی بعد از پذیرش در آزمون ورودی باید در مصاحبه های تخصصی نیز شایستگی خود را به اثبات برسانند. وپس از آن به منظور بررسی نهایی پیش از استخدام 6ماه الی یکسال بصورت آزمایشی استخدام و بعد در صورت مثبت بودن نتایج ارزیابی عملکردشان به عنوان کارمند رسمی و دائمی انتخاب می شوند.

سیستم ارتقاء شغلی در سطوح بالای مدیریتی بر اساس استانداردهای cscامکان پذیر است. و وزیر مربوطه 2 یا 3 نامزد برای پست های خالی به csc معرفی می کند تا در کمسیون بررسی های مربوط به احراز شایستگی فرد مورد نظر صورت گیرد. در گروه پایین تر وضعیت صلاحیت ارتقاء هر 6 ماه یکبارو بر اساس نمره آموزشی و عملکرد ارزیابی جمع آوری و فرد مورد نظر اتنخاب و منصوب می شود. و 20% پست های ارشد نیز به عنوان پست آزاد از طریق آزمون برای خارج از دستگاه با هماهنگی cscانجام می شود.

***فرایند شایسته سالاری***:

سامانه شایستگی به منزله موضوعی بدیع و مجموعه ای پیچیده از سازو کارهایی است که می بایست طی فرایندی بلند مدت ، علمی و سنجیده در ادارات و سازمانها استقرار یابد. لازمه شایسته سالاری فراهم آوردن زیر بناهای مربوطه از نظر ساختاری ،نگرشی ،قانونی وسازمانی
است. استقرار شایسته سالاری در یک سازمان با شایسته دوستی شروع ، با شایسته گزینی و شایسته پروری تکامل و با شایسته داری تداوم می یابد. در واقع اجرای شایسته سالاری به کوششی دراز مدت، پیگیر و مستمر برای دگرگونی اجتماعی و فرهنگی نیاز دارد.برای دگرگونی هم می بایست زمینه های مختلف به طور همزمان به کار گرفته شوند. شایسته سالاری را می توان به عنوان یک فرایند ، تلفیقی اززیر فرایند های شایسته خواهی، شایسته سنجی ، شایسته گزینی ، شایسته گیری، شایسته گماری ، شایسته داری و شایسته پروری ترسیم کرد. که به طور مختصر در ذیل به این فرایند و ارتباط میان آن پرداخته می شود.

- **شایسته خواهی:**
شایسته خواهی به عنوان یک ارزش اجتماعی ، همانند دیگر ارزشها ست که به صورت فرهنگ یک جامعه بروز می نماید. که در فرهنگ اسلامی نیز به شایسته خواهی به عنوان یک ارزش توجه بسیار شده است . تقدم برتران ( افاضل) و تاخرپست تران( اراذل)

- **شایسته شناسی:**
در سطح ملی و کلان شایسته شناسی نیازمند تمهیدات مناسب وخاص خود می باشد حفظ سوابق و ضبط ویژگیها و توانمندی های شایستگان دارای اهمیت ویژه ای است. که امروزه با توسعه نرم افزاری و سخت افزاری و ایجاد بانک اطلاعاتی ، اطلاعات مربوط به شایستگان بالفعل و بالقوه برحسب توانمندی ذهنی و روحی- عمومی و تخصصی و براساس بررسی های دقیق علمی و آزمون ها و مصاحبه های ساختارمند شناخته می شوند.

- **شایسته سنجی:**
لازم است آن دسته افرادی که فکر می کنند توانمندی شایستگان را دارند بر اساس توانمندی عمومی و تخصصی و یا بررسی ها و آزمونها و مصاحبه های ساختارمند ف باز شناخته شوند که این مرحاه نیاز مند باز خوانی دقیق آموزه های دینی و اخلاقی ، فرهنگی و اجتماعی و مقولات مدیریتی و اجرایی برای تعریف معیارهای سنجش می باشد. فراهم نمودن چنین مبانی که به دور از کاستی و ناراستی باشد باید در افق دراز مدت و به تدریج صورت گیرد.

**- شایسته گزینی:**
این مرحله دارای دو بخش است . بخش اول مربوط به ارزیابی و تحلیل نتایج مراحل قبل است و بخش دوم تخصیص شایستگان به جایگاه در خور آنها مربوط می شود. در این مرحله از فرایند شایسته سالاری براساس تحقیقات علمی وضعیت ایده آل و ضد ایده آل ترسیم شده و بر اساس آن وضعیت افراد شایسته در جایگاه خویش تعیین می گردد.

-**شایسته گیری:**
به معنای جلب و جذب مدیران شایسته است. یا توجه به اینکه باید یک فضای رقابتی برای فعالیتها ایجاد شود. تا دولت بتواند در این فضا مدیران مورد نیاز خود را از بخشهای دولتی و غیر دولتی و دانشگاهها جذب نماید. و بایستی تمهیداتی اثر بخش و شفاف و عادلانه به منظور جذب مدیران شایسته ایجاد شود.

- **شایسته گماری:**
در این مرحله از فرایند شایسته سالاری گماردن شایستگان در جایگاه خود است که این لازمه وجود زمینه های فرهنگی است. عدم وجود زمینه های فرهنگی باعث ایجاد منافع گروهی و پندارها و باورها وارزش های غیر طبیعی خواهد شد. هرگونه اقدام نسنجیده ، خطر شکست فرایند گماردن شایستگان را به همراه دارد. به همین دلیل باید فرهنگ و قوانین حمایتی لازم را در راستای شایسته گماری ایجاد نمود.

**- شایسته داری:**
حفظ شایستگان دارای اهمیت بیشتری از جلب و جذب آنان است. لذا باید تمهیدات لازم فراهم شود و با شفافیت و رعایت عدالت و برابری از خروج مدیران پرورش یافته به عنوان سرمایه های آماده به سازمانهای دیگر ویا سایر کشورها جلوگیری کرد.

- **شایسته پروری:**
نظام شایسته سالار باید با فراهم نمودن زمینه های پرورش مدیران بالفعل و بالقوه از طریق آزمونهای کوتاه مدت و دراز مدت ، آنان را به مراتب بالاتر بینش و آگاهی و توانمندی سوق دهد. که به موازات ، این نظام بستر پذیرش مسئولیت ها ی سنگین تر و ایفای اثر بخش وظایف را ایجاد می نماید.

***شایسته سالاری در ایران:***

توانا بود هر که دانا بود
نیروی انسانی ثروت و سرمایه اصلی و پیاده نظام اقتصاد و توسعه یک کشوراست که در جنگ اقتصاد و پیشرفت پیروز میشود و یا اگر شرایط مناسب نباشد شکست می خورد. این نیروی انسانی نیازهای فراوانی دارد که یکی از با اهمیت ترین آنها وجود شایسته ها و لیدرهایی برای آنهاست. نظام شایسته سالار و شایسته پرور با تربیت لیدرهای نیروی انسانی رشد و رفاه را با یکدیگر به جامعه هدیه می کند . ولی متاسفانه اکثر انتخابهای کشورمان به مثابه ( صندلی های موسیقی) بوده اند هر که را هر کجا خواستند می نشانند. بحث شایسته سالاری همیشه در کشورمان به کار گرفته شده است اما هیچگاه به صورتی مستمر در نظام ما توسعه نیافته است
و چه بسا در بخشهایی نامطلوب تر هم شده است. در دوره رئیس جمهور سازندگی مطالبات مردم آنقدر جان نگرفته بود تا کاربرد واژه شایسته سالاری عمومیت پیدا کند. در دوره رئیس جمهور اصلاحات توجه به شایسته سالاری به مراتب بیشتر بود ولی ایشان هم در یک مصاحبه تلویزیونی فرمودند که وزیران و مدیران عالی دولت همین هایی هستند که من می شناسم . در دوره رئیس جمهور عدالت که شعار مهمشان رفع تبعیض و گسترش عدالت است از واژه شایسته شالاری در برنامه ها و سیاستهایشان نام برده اند اما ایشان هم علیرغم عذر خواهی، که در این خصوص کردند از فقدان یک بانک اطلاعاتی مدیران شایسته انتقادنمودند و نحوه انتصابها در این دوره هم با رویکرد جناحی شد.

در کشورمان لایحه شایسته سالاری مشتمل بر 9ماده در راستای اجرای ماده 141 قانون برنامه چهارم توسعه، از سوی سازمان مدیریت و برنامه ریزی برای طی مراحل قانونی به هیات وزیران در مرداد ماه 1384ارائه شده است که این لایحه اهداف زیر را دنبال می کند:

1. استقرارنظام شایسته سالاری
2. ایجاد ثبات در خدمات مدیران
3. رعایت عدالت در انتصابها
4. کاهش تاثیر تغیرات سیاسی در انتخاب و انتصاب مدیران

براساس این لایحه نتایج ارزشیابی عملکرد مدیران مهمترین عامل تغییر در جابه جایی آنان خواهد بود. در این لایحه مدیران به دو گروه مدیران سیاسی و حرفه ای تقسیم شده اند. مدیران سیاسی به عنوان مدیران خط مشی گذار، مسئولیت تنظیم سیاست ها ،برنامه ریزی کلان ، هدایت هماهنگی و نظارت بر مدیران سطوح پایین تر را بر عهده دارند. که شامل معاون اول رئیس جمهور و معاونان وی ، معاونان رئیس جمهور، وزراء ، استانداران ، سفراء ، دبیرمجمع تشخیص مصلحت نظام ، رئیس سازمان بازرسی، رئیس کل دیوان محاسبات و معاونان وی، رئیس دفاتر قوه مقننه و قضائیه، رئیس دفتر مجمع تشخیص مصلحت نظام ، روسای سازمانهایی
که با تصویب هیات دولت منصوب می شوند و مشاوران روسای قوا می باشند.

مدیران حرفه ای نیز وظیفه هماهنگی و ارتباط بین سطوح عالی و سرپرستی را بر عهده داشته و دارای تخصص جهت حسن اجرای سیاست ها ، خط مشی ها و برنامه ها هستند. مدیران کل روسای سازمانهای استانی ، روسای مراکز و معاونان آنها و روسای ادارات در این گروه قراردارند. لازم به ذکر است دارا بودن حداقل مدرک کارشناسی ، حداقل شش سال سابقه تجربی یا دو سال سابقه مدیریت ، دارا بودن توانمندی مدیریتی ، احراز صلاحیت های اخلاقی و اعتقادی ، معیارهایی هستند که هم برای مدیران سیاسی و هم حرفه ای ضروری است . علاوه برمعیارهای یاد شده ، گذراندن دوره آموزش آموزش مدیریت یا حداقل دارا بودن مدرک کارشناسی ارشد مدیریت و داشتن معیار های اختصاصی از دیگر شرایط انتخاب مدیران حرفه ای بشمار می رود.

و همچنین ارتباط رشته تحصیلی و شغل از ویژگیهایی است که در انتخاب مدیران حرفه ای باید حتما لحاظ گردد.قابل توجه است که کلیه دستگاههای اجرایی ، قوه قضائیه، بانکها، بیمه های دولتی و نهاد های عمومی غیر دولتی و شهرداریها موظف به اجرای فرآیند یاد شده تا پایان برنامه چهارم هستند.
سال 1384 در یک نظر سنجی از جامعه آماری که 56% آن زنان و 44% دیگر را مردان تشکیل داده بودند پرسیده شده بود که به نظرآنها اجرای دقیق شایسته سالاری تا چه میزان در پیشرفت و توسعه اقتصادی یک کشورموثر است ؟ نتایج این نظر سنجی نشان می دهد که حدود 57% شرکت کنندگان اجرای دقیق آنرا خیلی زیاد دانسته بودند و بیش از 34% زیاد و مهم و جالب اینکه هیچ فردی گزینه تاثیر کم را علامت نزده بودند. نتایج سوال دیگر این نظر سنجی نشان می دهد که اکثریت افراد از عدم توجه به مقوله شایسته سالاری در بخش دولتی کشور ناراضی هستند و 47% از جامعه آماری بر این باور بودند که در بخش خصوصی به مقوله
شایسته سالاری بیشتر از بخش دولتی توجه شده است. در سوال دیگر این نظر سنجی شاخص ها و ویژگیهای یک فرد شایسته را از مردم جویا شده بودند که نتایج نشان می دهد75% افراد تحصیلات عالیه و قدرت و اقتدار مدیریتی را مهم ترین شاخص ارزیابی مدیران شایسته اعلام کرده بودند.پس با توجه به این نظر سنجی و همچنین با نگاه اجمالی به سازمانهای موجود در سطح کشور متوجه کم کاری ، تمایل به غیبت ، نبود انگیزه و شوق کافی برای انجام وظایف متعلق نپنداشتن خود به سازمان و اولویت بخشیدن به منافع و اهداف شخصی همه این عوامل نشان دهنده مشکل اساسی در سطح سازمانهابوده و منجر به عدم استفاده بهینه از منابع موجود
در زمینه تولیدات و خدمات و عدم توانایی کافی در ارائه خدمات و کالاها با کیفیت مطلوب و قابل رقابت در سطح جهان و بهره وری پایین و عدم دستیابی به رشد اقتصادی مورد نظر و همچنین افزایش تورم و کاهش سطح رفاه اجتماعی هستیم.

موانع شایسته سالاری در کشور:

در یک مسیر تاریخی به ویژه در تاریخ معاصر کشورمان به عواملی چند بر می خوریم که در حقیقت موانع برقراری اصل شایسته سالاری در ایران بشمار می آیند. در بین این موانع می توان به مقولاتی چون تبارسالاری ، جناح بازی ، باند بازی، فقدان روشهای قانونمند در نظام استخدام فراهم نبودن بستر مناسب برای پرورش افراد شایسته ، فقدان احزاب سیاسی کار آمد اشاره کرد.

بی شک مهمترین علت شکست برنامه ها در کشورمان این است که این برنامه ها ی توسعه بر اساس مدلهای اقتصاد سنجی طراحی شده و لی نقش افراد و مدیران و اقتصاددانان شایسته در آنها بسیار محدود بوده و هیچ نظارت علمی و دقیق و همچنین اندازه گیری میزان شایستگی افراد در اجرا وجود نداشته است. و اغرا به این دلیل برای پست های مورد نظر انتخاب شده اند که از فیلتر های گزینشی خاصی عبور کرده اند و یا دارای خصوصیات ظاهری خاصی بوده اند و یا در اجتماعات خاصی شرکت می نمایند. بر این اساس در اولین اقدام باید موانعی که مانع رشد شایستگی در کشور است برداشته شود.

نتیجه گیری:

اولین درس اقتصاد آن است که تقسیم کار بر اساس تخصص صورت گیرد تخصص هم در شایسته سالاری حرف اول را می زنداگر این کار صورت نگیرد چرخهای مملکت به ویژه در حوزه اقتصاد به کندی پیش می رودو شاید هم متوقف شود. به علاوه شایسته سالاری و شایسته پروری خود نشانه ای ار تقسیم عادلانه امکانات و فرصتها در جامعه است و هردو بسیار حائز اهمیتند. نظام شایسته سالار طرفدار آن است که یک حکومت شایسته و لیدر در عرصه اجتماع و سیاست کشور شکل بگیرد البته نه بر اساس قدرت و ثروت بلکه بر اساس توانایی های انسانی ، تخصص ، هوش و تلاش به علاوه براساس نگاه علمی کسانی که دانا ترند نسبت به خواسته های فردی خود کمتر حساسند لذا بیشتر می توانند به جامعه خدمت کنند.بر این اساس یکی از موانعی که برای رفع آن باید توجه خاصی داشت نظام گزینش با تعریفی که هم اکنون در جامعه ما حاکم است می باشد. طبق آماری که سازمان ملل متحد ارائه کرده است سالانه 170تا 180نفر از نخبگان ایران از کشور خارج می شوند در حالیکه یکی از مهم ترین فاکتورهایی که معیار ثروت در کشور محسوب می شود نیروی انسانی توانمند و نخبه است و هرچه تعداد این افراد نخبه در یک کشور بیشتر باشد آن کشور ثروتمند است .

ایران علیرغم داشتن دومین منابع ذخائر جهانی نفت و گاز کشوری ثروتمند به شمار نمی آید در مقابل ژاپن که عنوان ثروتمندترین کشور جهان را از آن خود کرده است 94% نیروی  انسانیش ، نیروی انسانس متخصص هستند. پس با این وجود باید انگیزه جلبو جذب در کشور را بوجود آوریم. در مرحله بعدی با ایجاد و تبیین فرهنگ شایسته سالاری در سازمانها ، ایجاد ضوابط توانمند با ضمانت اجرایی کافی برای انتخاب شایستگان ، تعیین ضوابط و معیارهای قابل اندازه گیری برای سنجش میزان شایستگی مدیران و کارکنان و ایجاد بستری مناسب جهت ترویج شایسته سالاری و پرورش شایستگان در سازمانها می توانند از مهم ترین
راهکارهای رفع مشکلات موجود تلقی شوند. بی تردید مهم ترین ماموریت استراتژیک مسئولین اجرایی کشورمان در جهت توسعه و پیشرفت و تعالی مستمر جامعه ایران در شرایط پرتلاطم کنونی جهان می تواند رهبری شایستگان در یک نظام شایسته سالار باشد.

منابع:

کتابها:
فرهنگ توسعه در ایران-دکتر حسن بنیانیان-چاپ 1386
مجموعه مقالات اولین همایش توسعه شایسته سالاری در سازمانها-نشر:شیوه 1385
مجلات:
مجله پاسدار اسلام آذر1377 شماره 44
ماهنامه اقتصاد ایران شماره 81 آبان 1384
ماهنامه تدبیرشماره 82خرداد1377
 ناصر دیانی

کارشناس مسئول امور کارکنان استان اصفهان

تیرماه 1393