

شایسته‌گزینی، محور تحقق کارآمدی نظام اداری در مردم‌سالاری دینی با تأکید بر دیدگاه مقام معظم رهبری علیه السلام

محمد رضا رحیمی ۱

چکیده

شایسته‌گزینی به‌عنوان یکی از اصول بنیادین در کارآمدی نظام اداری، در جوامع مردم‌سالار دینی، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در جمهوری اسلامی ایران، که بر مبنای مردم‌سالاری دینی بنیان‌گذاری شده است، شایسته‌گزینی نه تنها به ارتقای کارآمدی نظام کمک می‌کند، بلکه به تحقق عدالت اجتماعی و افزایش اعتماد عمومی به نظام نیز می‌انجامد. مقام معظم رهبری، آیت‌الله خامنه‌ای علیه السلام، همواره بر اهمیت شایسته‌گزینی در انتخاب مسئولان و مدیران تأکید کرده‌اند و آن را یکی از ارکان اصلی تحقق اهداف جمهوری اسلامی ایران دانسته‌اند.

هدف این پژوهش، تحلیل دیدگاه‌های مقام معظم رهبری در خصوص شایسته‌گزینی و بررسی تأثیر آن بر کارآمدی نظام اداری جمهوری اسلامی ایران است. برای دستیابی به این هدف، از روش تحقیق توصیفی - تحلیلی استفاده شده است. در این روش، سخنان و بیانات مقام معظم رهبری در خصوص شایسته‌گزینی و کارآمدی نظام اداری، بررسی شده و با استفاده از واژگان کلیدی مانند کارآمدی، شایسته‌سالاری و شایسته، شایسته‌گزینی استخراج و سپس براساس قواعد، چستی، مراحل و راهکارهای نه‌اینه‌سازی شایسته‌گزینی با توجه به نقش آن در کارآمدی نظام اداری استنباط شده است.

نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که برای تحقق شایسته‌گزینی مؤثر در نظام اداری جمهوری اسلامی ایران، ضروری است که فرآیندهای انتخاب مسئولان براساس شایستگی‌های واقعی افراد و معیارهای دینی و اسلامی صورت گیرد و موانع موجود در این فرآیند، همچون نفوذ روابط غیررسمی و جناح‌گرایی کاهش یابد. همچنین، توجه به فرهنگ‌سازی شایسته‌گزینی و تقویت شفافیت در انتخاب مدیران، از الزامات تحقق این هدف است.

کلیدواژه‌ها: شایسته‌گزینی، کارآمدی، نظام اداری، مردم‌سالاری دینی، تحلیل مضمون، مقام معظم رهبری، جمهوری اسلامی ایران، مدیریت اجرایی.

شایسته‌گزینی به‌عنوان یکی از اصول بنیادی در ساختارهای اداری و مدیریتی، نقش تعیین‌کننده‌ای در کارآمدی و اثربخشی نظام‌های سیاسی و اجرایی ایفا می‌کند. در جوامعی که نظام‌های مردم‌سالارانه دینی بر مبنای اصول اخلاقی و دینی استوارند، شایسته‌گزینی نه‌تنها از بُعد کارکردی، بلکه از منظر عدالت اجتماعی و تحقق اهداف عالی نظام نیز اهمیت ویژه‌ای پیدا می‌کند. در جمهوری اسلامی ایران که براساس اصول مردم‌سالاری دینی بنا شده است، شایسته‌گزینی به‌عنوان یک اصل اساسی در تحقق کارآمدی و کارکرد مطلوب نظام اداری و مدیریتی کشور مطرح می‌شود. یکی از موضوعات مهم در این زمینه، تأکید مقام معظم رهبری، آیت‌الله خامنه‌ای علیه‌السلام، بر شایسته‌گزینی به‌عنوان محور تحقق کارآمدی نظام اداری است. ایشان بارها در سخنان خود بر لزوم انتخاب افراد شایسته و کارآمد برای مسئولیت‌ها و پست‌های مدیریتی تأکید کرده‌اند و آن را از ارکان مهم توسعه کشور در تمامی عرصه‌ها به‌ویژه در عرصه‌های اجرایی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی دانسته‌اند:

«در جمهوری اسلامی، رسیدن به مقامات مؤثر در سلسله‌مراتب حکومتی، تابع صلاحیت‌هاست. هر که صلاحیت دارد، باید در میدان‌های فعالیت و تلاش و مسئولیت جلو برود؛ از هر نقطه کشور و از هر قشر اجتماعی باشد؛ و همه اینها با هدایت اسلام و الهام‌گیری از متون الهی و قرآنی صورت می‌پذیرد. این، معنای نظام جمهوری اسلامی است. فاصله انداختن بین فقیر و غنی، بین اشراف و غیراشراف، و امتیاز دادن به یک قشر خاص، با نظام جمهوری اسلامی سازگار نیست. هر بخشی از نظام جمهوری اسلامی در هر نقطه‌یی از نقاط، اگر به یکی از این آفت‌ها مبتلا شود، از صراط مستقیم جمهوری اسلامی و نظام اسلامی خارج شده و باید اصلاح شود» (بیانات در دیدار مردم شهرستان جیرفت، ۱۳۸۴/۲/۱۷)

به نظر ایشان، شایسته‌گزینی نه‌تنها به ارتقای کارآمدی دولت کمک می‌کند، بلکه موجب تقویت اعتماد مردم به نظام، افزایش رضایت عمومی و تحقق اهداف بلندمدت انقلاب اسلامی می‌شود:

«اگر انتخاب‌ها از میان کسانی باشد که در خط و هدف انقلاب و مردم باشند، موجب تقویت نظام اسلامی و افزایش اعتماد عمومی می‌شود» (بیانات در دیدار با اعضای مجلس خبرگان رهبری، ۱۳۹۵/۱۲/۱۲). (<https://farsi.khamenei.ir>)

بااین‌حال در عمل، فرآیند شایسته‌گزینی در برخی مواقع با چالش‌هایی نظیر جناح‌گرایی، نفوذ روابط غیررسمی و عدم توجه به شایستگی‌های واقعی افراد مواجه است که این امر می‌تواند به ناکارآمدی در نظام اداری و مدیریت کشور منجر شود. از این‌رو، نیاز به بررسی دقیق و جامع فرآیندهای شایسته‌گزینی در چارچوب دیدگاه مقام معظم رهبری و شناسایی فرایندها و راهکارهای تحقق آن در نظام اداری جمهوری اسلامی ایران، امری ضروری است.

مدیران در حکومت و جامعه اسلامی، مجریان قانون الهی هستند که به لحاظ تقدس این مقام، انجام عمل ناشایست ایشان می‌تواند ضایعه‌ای جبران‌ناپذیر بر روند اجرای احکام در جامعه وارد آورد و از سوی دیگر، هرگاه مردم از مدیران جامعه، تقوا، عدالت، صداقت، امانت و... را مشاهده کنند، به اساس و مشروعیت حکومت معتقد خواهند شد (نصیری، ۱۳۸۸: ص ۴۵)؛ از این رو انتخاب و انتصاب مدیران شایسته، از مهم‌ترین و حساس‌ترین مسائل در فرایند کار هر سازمانی خواهد بود (تصدیقی، ۱۳۸۵: ص ۳۴۲).

هدف اصلی این تحقیق، تحلیل محوریت شایسته‌گزینی و نقش آن بر کارآمدی نظام اداری جمهوری اسلامی ایران با تأکید بر دیدگاه مقام معظم رهبری است. این پژوهش به دنبال پاسخ به این پرسش است که چگونه می‌توان شایسته‌گزینی را در نظام اداری کشور به نحو مؤثری پیاده‌سازی کرد. برای پاسخ به این پرسش، ابتدا ادبیات علمی و پیشینه تحقیق مرور و سپس بعد از معرفی چارچوب مفهومی و روش تحقیق، داده‌های به‌دست‌آمده معرفی و تحلیل می‌گردند.

ادبیات نظری

به لحاظ نظری «شایسته‌گزینی، محور تحقق کارآمدی نظام اداری در مردم‌سالاری دینی» در دو موضوع شایسته‌سالاری و کارآمدی نظام اداری ریشه دارد که در ادامه ادبیات این دو قلمرو معرفی می‌گردد.

الف) کارآمدی نظام اداری

کارآمدی در علوم مدیریت، اقتصاد و سیاست بحث می‌شود. در علم مدیریت دو اصلاح کارایی ۲ و اثربخشی ۳ مطرح است که از دومی با تعبیر کارآمدی هم یاد می‌شود. منظور از کارایی در علم مدیریت، انجام درست کار است؛ به معنای اینکه کاری در کمترین زمان و با کمترین هزینه انجام شود و منظور از اثربخشی، انجام کار درست است؛ یعنی کاری که دقیقاً سازمان را به هدف برساند و انحراف از هدف رخ ندهد. طبق تعریف دیگری، اثربخشی یا کارآمدی از اهداف متمایز رویکرد مدیریت دولتی در مقایسه با اداره امور عمومی محسوب می‌شود. برمن اثربخشی را به سطح پیامدها، برای مثال، تعداد افراد دستگیرشده توسط پلیس تعریف کرده (برمن، ۲۰۰۶: ص ۶) و آنتونی و گوین دارجان آن را به ارتباط میان پاسخ‌گویی با پیامدها و اهداف معنا نموده‌اند (آنتونی و گوین دارجان، ۲۰۰۴: ص ۱۴).

۲. efficiency .

۳. effectiveness .

کارآمدی یا اثربخشی در مدیریت دولتی، موضوعی است که اندیشمندان مدیریت به الگوهای متفاوتی از آن اشاره کرده‌اند: الگوی سنتی (هدی، ۱۳۸۱: ص ۲۲۷)، اداره دولتی نوین (دنهارت، ۲۰۰۰: ۱۴۷-۱۷۵)، مدیریت دولتی نوین (هود، ۱۹۹۱: ۴۵؛ تری، ۲۰۰۳، ۲۳)، بازآفرینی دولت (اسبورن و گیبلر، ۱۹۹۲: ص ۷۳)، دولت الکترونیکی (هاگز، ۲۰۰۳: ص ۱۸۲)، خدمات عمومی نوین (دنهارت، ۲۰۰۰: ص ۵۵۲) و حکمرانی خوب (میدری، ۱۳۸۳: ص ۲۵۰).

هرکدام از این نظریات به‌گونه‌ای کارآمدی و اثربخشی را مطرح نظر قرار داده‌اند؛ به این معنا که در الگوی سنتی، هدف اصلی، کارایی است؛ اما اثربخشی هم تا حدودی مورد توجه است؛ یعنی در این الگو، انجام کارها در کمترین زمان و با مناسب‌ترین روش، مبناست که البته همه این‌ها باید منجر به نتیجه شود و به هدف برسند؛ لذا اثربخشی یا کارآمدی در مرتبه دوم مورد توجه این رویکرد است. در رویکرد اداره دولتی، مهم‌ترین نکته جلب رضایت و مشارکت مردمی است و لذا کارایی و اثربخشی هر دو در سایه رضایت، قناعت و مشارکت مردم در نظام اداری مهم است. در مدیریت دولتی، دستیابی به انجام هدف با کمترین هزینه و زمان مورد توجه است؛ لذا این رویکرد هم کارایی محور است تا کارآمد محور. در رویکرد بازآفرینی دولت هم کارایی، محوریت دارد؛ لکن در روش دستیابی به کارایی با آنچه در مدیریت دولتی نوین مطرح شده است، تفاوت دارد.

در مدیریت دولتی نوین، روش‌هایی مانند استفاده از بخش خصوصی، بیرون‌سپاری و مانند آن مطرح است؛ اما در رویکرد بازآفرینی دولت، تأکید بر دقیق و روش‌مند شدن سیاست‌گذاری‌ها، انجام کارها و فعالیت‌هاست؛ اگرچه اینجا هم روش‌های بازار مورد توجه است، اما زاویه نگاه، به‌ترسازای فرایندهای کاری خود دولت است. اما در رویکرد دولت الکترونیک، هر دو موضوع کارایی و اثربخشی مورد توجه است و سامانه‌هایی در این رویکرد برای اقدام انتخاب می‌شوند که از هر دو جهت کارایی و اثربخشی نتیجه‌بخش باشند. در رویکردهای حکمرانی خوب و خدمات عمومی نوین، رضایت، سلامت اداری و مشارکت مردم محوریت دارد؛ لذا کارایی و اثربخشی در مراتب بعدی قرار دارند؛ اگرچه به عنوان یک دغدغه، قابل بحث و پیگیری هستند (دانایی‌فرد، ۱۳۸۸: ص ۱۴۱؛ سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۱۹۹۷: ص ۱۴؛ حق، ۲۰۰۱: ص ۴۵؛ بلوستون، ۱۹۹۵: ص ۳۲؛ باکس، ۱۹۹۵: ص ۵۶؛ حق، ۱۹۹۸: ص ۱۱۱؛ گیدنز، ۱۳۸۶: ص ۴۰-۴۴؛ پیتریک، ۱۳۸۱: ص ۴۱).

در دسته‌بندی دیگر، آقای رابینز در مورد اثربخشی، الگوهای دیگری را مطرح نموده است که عبارت‌اند از:

۱. رویکرد نیل به هدف: در این رویکرد اثربخشی، تحقق نتایج و اهداف مورد نظر سازمان تعریف شده است.

۲. رویکرد سیستمی: در این رویکرد بر وسایل و امکانات نیل به هدف تأکید شده است و اثربخشی به معنای

توانایی سازمان در کسب داده‌ها، پردازش آن‌ها و حفظ ثبات و توازن داده‌ها تعریف شده است.

۳. رویکرد ذی‌نفع‌های استراتژیک: در این رویکرد اثربخشی یعنی برآوردن خواسته‌های عوامل کلیدی که حمایت از آن‌ها بقای سازمان را تداوم می‌بخشد. براین اساس، موفقیت سازمان عبارت است از توانایی همراه نمودن افراد، گروه‌ها و نهادها که تداوم عملیات سازمان متکی به آن‌هاست.

۴. رویکرد ارزش‌های رقابتی: در این رویکرد معیارهای اثربخشی در قالب چهار مدل مطرح شده است. در واقع بسته به اینکه کدام معیار محوریت داشته باشد، یک مدل شکل می‌گیرد. اینکه سازمان در چه مرحله از حیات خود قرار داشته باشد، یکی از مدل‌ها اولویت پیدا می‌کند. این چهار مدل عبارت‌اند از:

۱. مدل روابط انسانی: در این مدل بر اشخاص و انعطاف‌پذیری تأکید شده است و اثربخشی در قالب نیروی کار منسجم به‌عنوان وسیله و نیروی کار ماهر (به‌عنوان نتایج نهایی) تعریف می‌شود.

۲. مدل سیستم باز: این مدل اثربخشی را بر حسب انعطاف‌پذیری (به‌عنوان وسیله و امکانات) و توانایی جذب منابع به‌عنوان نتایج نهایی، تعریف می‌کند.

۳. مدل هدف عقلانی: این مدل اثربخشی را براساس طرح‌ها و اهداف ویژه (به‌عنوان وسیله و امکانات) و کارآیی و بهره‌وری بالا را (به‌عنوان نتایج نهایی) تعریف می‌نماید.

۴. مدل فرآیند داخلی: این مدل بر افراد و کنترل تأکید دارد و به انتشار مناسب و کافی اطلاعات به‌عنوان وسایل و امکانات و ثبات و نظم به‌عنوان نتایج نهایی در ارزیابی اثربخشی سازمانی توجه بسیار دارد (رابینز، ۱۳۷۹: ص ۷۰-۷۱).

کارآمدی در نظریه ولایت فقیه و به عبارت دیگر نظریه جمهوری اسلامی به‌عنوان یک نظریه هم‌مورد توجه قرار گرفته است. نظریه ولایت فقیه که توسط امام خمینی علیه السلام با پیروزی انقلاب اسلامی ایران به‌عنوان یک رویکرد و نظریه متفاوت در عرصه علمی، سیاسی و اجتماعی ظهور نمود و از متن کتاب‌های فقهی شیخ انصاری و صاحب جواهر به عرصه اجتماع و مدیریت جامعه قدم نهاد، ابعاد، رویکرد، خط‌مشی‌ها، راهبردها و روش‌های متفاوتی را برای تقنین و اداره جامعه ارائه نمود. انقلاب اسلامی ایران با تکیه بر آموزه‌های دینی و ارزش‌های معنوی، الگویی جدید از نظام حکمرانی را ارائه کرد که در آن مردم‌سالاری و دین به شکلی هماهنگ و مکمل یکدیگر عمل می‌کنند. این رویکرد که از آن به‌عنوان مردم‌سالاری دینی یاد می‌شود، نه تنها در برابر نظام‌های رایج غربی و شرقی قرار دارد، بلکه در راستای تحقق تمدن نوین اسلامی و تقویت هویت اسلامی — ایرانی جامعه نیز گام برمی‌دارد و در آن نقش مردم در تصمیم‌گیری‌ها و مدیریت جامعه، با چارچوب‌ها و ارزش‌های الهی تنظیم و هدایت می‌شود.

کارآمدی یکی از محورهای کلیدی در نظام مردم‌سالاری دینی است. از این زاویه مردم‌سالاری دینی، نوعی نظام حکومتی است که در آن مردم به طور مستقیم یا از طریق نمایندگان منتخب خود، در فرآیندهای تصمیم‌گیری، سیاست‌گذاری و مدیریت جامعه مشارکت دارند. اما این مشارکت به صورت مطلق و بدون قید نیست؛ بلکه چارچوب آن براساس اصول و ارزش‌های دینی تعیین می‌شود. در این مدل، حاکمیت جامعه به صورت هم‌زمان و طولی وابسته به اراده الهی و مردم است؛ بدین معنا که مردم در تعیین سرنوشت خود نقش دارند؛ اما این نقش در هماهنگی کامل با قوانین و ارزش‌های اسلامی صورت می‌گیرد و توسط نهادهای دینی هدایت و نظارت می‌شود.

مردم‌سالاری دینی دارای ویژگی‌هایی است که عبارت‌اند از: توجه به حقوق مردم، استقلال و آزادی در چارچوب دین، حاکمیت الهی، عدالت اجتماعی، مشارکت فعال مردم، پاسخ‌گویی، اخلاق‌مداری و معنویت.

مردم‌سالاری دینی، هم به لحاظ نظری کارآمدی دارد و هم به لحاظ عملی و کاربردی. در سطح نظری، نظام مردم‌سالاری دینی از ظرفیت خودتیبینی برخوردار بوده و خودآشنایی و خودتوضیحی آن برای هر فردی که از روی تعمق و بدون تعصب وارد شود، روشن می‌شود. مبانی، مفروضات، ابعاد و مؤلفه‌های نظام مردم‌سالاری دینی مبتنی بر فرایند نظری و علمی است که هرکدام تبیین‌کننده همدیگر بوده و در سلسله‌ای از نظم و ساختاریافتگی قرار دارند؛ به‌گونه‌ای که مبانی، زمینه را برای ابعاد گوناگون سیاسی، اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی این نظام تأمین می‌کند و ابعاد، ساخت‌های مرتبط با مؤلفه‌های کارآمدی این نظام را. براین اساس، در کارآمدی نظام اداری، هرکدام از مؤلفه‌های نظام اداری نقش دارند که یکی از آن‌ها نیروی انسانی است؛ لذا شایسته‌گزینی و یا شایسته‌سالاری به‌عنوان یکی از راه‌های دستیابی به نظام اداری کارآمد مطرح شده است.

(ب) شایسته‌گزینی

شایسته‌گزینی یک فلسفه و نگرش مدیریتی است که در آن منابع انسانی با توجه به تلاش و توانایی ذاتی آن‌ها در جایگاه خود قرار گرفته و توسعه می‌یابند و شایستگی را می‌توان معادل بهره‌هوشی و تلاش یک فرد در نظر گرفت (گلکار و ناصحی‌فر، ۱۳۸۱: ص ۷). از نظر «دی»، «نیوسام» و «کاتانو»، شایستگی عبارت است از: هرگونه دانش، مهارت، توانایی یا کیفیت شخصی که از طریق رفتار نشان داده می‌شود و منجر به تعالی خدمت‌دهی می‌شود (بوندر، ۲۰۱۳: ص ۴۴). همچنین، شایستگی یعنی یک تشریح مکتوب از مهارت‌های شخصی و عادات کاری قابل سنجش که برای دستیابی به اهداف کار استفاده می‌شود (گرین، ۱۹۹۲: ص ۳۵). می‌توان گفت شایسته‌گزینی یک واژه ترکیبی است که از دو کلمه شایسته و گزینی تشکیل شده است. شایسته به معنای برتر و بهتر و گزینی به معنای گزینش و انتخاب است.

در اصطلاح شایسته‌گزینی، هم به‌عنوان مرادف شایسته‌سالاری به کار رفته است و هم به معنای یک مرحله از مراحل شایسته‌سالاری. شایسته‌سالاری اولین بار توسط «مایکل دلبیو یانگ» جامعه‌شناس بریتانیایی به کار برده شد. او در تعریف شایسته‌سالاری می‌نویسد: شایسته‌سالاری نظامی است که رهبری آن بر عهده نخبگان جامعه است؛ شایسته‌سالاری براساس این تعریف، نظامی است که نقش‌های اجتماعی را به افراد براساس توانایی آن‌ها، بدون ملاحظه مرکزیت امر دیگری از قبیل ثروت، طبقه اجتماعی، نژاد و اصل و نسب واگذار می‌کند و هدف آن، این است که افراد شایسته و برگزیده در سلسله‌مراتب فرماندهی و مدیریت، تصمیم‌گیرنده باشند (ابطحی و عبد صبور، ۱۳۸۸: ص ۳۸). شایسته‌سالاری به‌عنوان موضوع بدیع و مجموعه‌ای پیچیده از سازوکارهایی است که طی فرایند بلندمدت و سنجیده باید در ادارات ایجاد و نهادینه شود.

راجع به شایستگی، مدل‌های متفاوتی تعریف شده است. می‌توان این مدل‌ها را در دو دسته مدل محتوایی و فرایندی تعریف نمود. منظور از مدل‌های محتوایی، مدل‌هایی هستند که روی چستی شایستگی متمرکزند و منظور از مدل‌های فرایندی مدل‌هایی هستند که روی چگونگی شایسته‌گزینی تأکید دارند.

در خصوص مدل‌های محتوایی، یکی از مدل‌ها، مدل خصوصیات و رفتار است. مطابق این مدل، شایستگی شامل خصوصیات و رفتارهایی است که منجر به اثربخشی فرد در محیط شغلی می‌شود (غفاریان، ۱۳۸۱: ص ۷۲). شایستگی به شیوه‌های مختلفی تعریف شده است؛ اما اغلب مدل‌ها شامل عناصر (مبانی) و دانش، توانایی‌ها، مهارت‌ها، نگرش‌ها و بینش‌ها، ویژگی‌های شخصی و رفتارها و صلاحیت‌هایی است که مرتبط با اهداف سازمانی است و نقش کلیدی در دستیابی به اهداف دارد. اساساً خصوصیت افرادی که می‌توانند به معیارهای اثربخشی دست یابند، شایستگی آن افراد خوانده می‌شود؛ یعنی افراد شایسته افرادی هستند که الگوهای رفتاری مطلوبی را ارائه می‌دهند. این امر در عملکرد، به معیارهای اثربخش تعبیر می‌شود (خنوفر، ۱۳۸۲: ص ۸۲).

در مدل دیگر، شایستگی‌ها به یک کوه یخ تشبیه شده و اعتقاد بر این است که بعضی از شایستگی‌ها به‌آسانی در رفتارهای افراد قابل مشاهده هستند و به‌آسانی تعریف می‌شوند و قابل دستیابی هستند؛ برای مثال: دانش و مهارت در سطح قرار دارند؛ در حالی که ارزش‌ها، نگرش‌ها، ویژگی‌های شخصی و انگیزه‌ها، شایستگی‌هایی هستند که در زیر سطح قرار دارند و مشهود نیستند (باتمانی، ۱۳۸۵: ص ۲۴۵).

مطابق مدل فرایندی، لازمه شایسته‌گزینی، فراهم آوردن زیربناهای مربوط از نظر ساختاری، نگرشی، قانونی و سازمانی است. مطابق این مدل، استقرار شایسته‌سالاری در یک سازمان، با علاقه به شایستگی شروع، با شایسته‌گزینی و شایسته‌پروری تکامل و با شایسته‌داری تداوم می‌یابد. در واقع، اجرای شایسته‌سالاری به کوششی بلندمدت، پیگیر و مستمر برای دگرگونی اجتماعی و فرهنگی نیاز دارد. برای دگرگونی، باید زمینه‌های مختلف به طور هم‌زمان به کار گرفته شوند. شایسته‌سالاری را می‌توان به‌عنوان یک فرایند، تلفیقی از زیرفرایندهای

شایسته‌خواهی، شایسته‌سنجی، شایسته‌گزینی، شایسته‌گیری، شایسته‌گماری، شایسته‌داری و شایسته‌پروری ترسیم کرد. با توجه به اهمیت و جایگاه مدیریت در دنیای کنونی، سازمان‌ها تلاش می‌کنند تا شایسته‌ترین افراد را شناسایی، جذب و به کار گیرند. وضعیت سازمانی و منطق حاکم بر آن ایجاب می‌کند که از هرکسی و هر چیزی به‌درستی و متناسب با موقعیت، بیشترین استفاده ممکن به عمل آید. چنین فرضی درباره نیروی انسانی به‌صورت قرار گرفتن شایسته‌ترین فرد در مناسب‌ترین موقعیت شغلی مطرح می‌شود (بیرامی، ۱۳۹۱: ص ۶۱).

از منظر لویر (۲۰۱۲؛ نقل در ابطحی و عبد صبور، ۱۳۸۸: ص ۲۷۶) یک نظام شایسته‌سالار کمک می‌کند تا سازمان‌ها به اهداف خود نایل آیند و زمانی که ساخت سازمانی به شیوه مطلوبی انجام پذیرفته باشد، افرادی که عملکرد خوب و مثبتی داشته‌اند، پاداش خود را دریافت کرده و شرکت را ترک نخواهند گفت. او اعتقاد دارد سازمان‌ها باید اولویت را به ساخت نظام‌های شایسته‌سالار بدهند. امروزه توسعه اقتصادی، توسعه سیاسی، توسعه اجتماعی و توسعه فرهنگی و... همگام با هم، یک توسعه پایدار و همه‌جانبه را در یک جامعه تشکیل می‌دهند و سازمان‌ها به‌عنوان پیشاهنگان توسعه، نقش مهمی را ایفا می‌کنند. بدیهی است هر سازمانی که بخواهد به این مهم نایل شود، باید در ابتدا به توسعه درون خود، یعنی توسعه فرهنگ و منابع انسانی بپردازد و عدالت سازمانی و فرهنگ شایسته‌سالاری در رسیدن به این مهم برای سازمان بسیار حائز اهمیت است. بنابراین، سازمان‌هایی که شایسته‌سالاری و عدالت سازمانی را به انجام برسانند، پیروز عرصه توسعه در جهان امروز خواهند شد.

«اینکونیست» عقیده دارد: لازم است که تصویری بزرگ از دانش سازمان‌ها و نظام‌های مدیریت شایسته تهیه شود. داده‌ها به نظام مدیریت شایسته ارائه می‌شوند و کارکرد کارکنان مورد ارزیابی قرار گرفته و روش‌های عادلانه‌ای برای افزایش حقوق و یا ترفیع دادن کارکنان در نظر گرفته خواهد شد (ابطحی و عبد صبور، ۱۳۸۸: ص ۲۷۶).

شایسته‌سالاری نظامی است که مدیر و کارکنان به‌واسطه شایسته بودن انتخاب می‌شوند. شایسته‌سالاری بهره‌گیری از انرژی خلاق افراد نخبه و برگزیده اجتماع است. از آنجاکه مقوله شایسته‌سالاری با مفهوم نخبه‌گرایی ارتباط نزدیکی دارد، می‌توان گفت نخبه‌گرایی و شایسته‌سالاری هر دو به دنبال واگذاری امور به افراد نخبه و سرآمد هستند. مبانی و اساس شایسته‌گزینی و مدنیت در جامعه مشترک است و چهار ویژگی مشترک معرفت‌جویی، عدالت‌خواهی، عبودیت و محبت، به‌منزله مشترکات زیربنایی برای ساماندهی نظام شایسته‌سالاری است. از ویژگی‌های شایسته‌گزینی در سطح ملی، داشتن ذهنیت راهبردی، دوری گزیدن از تفکر مقطعی و جزیره‌ای اندیشیدن و جاری ساختن فضای فکری در سطوح تصمیم‌گیری است. برای شایستگی دو بال وجود دارد: یک بال آن دانش، و بال دیگر بینش و نحوه برخورد با مسائل و مشکلات است. در حقیقت، داشتن دانش و بصیرت در هر سطحی، لازمه کار در یک سیستم شایسته‌سالار است.

شایسته‌سالاری چنان‌که بیان شد، مبتنی بر فرایند و مراحل خاصی است که در ادامه این فرایند معرفی شده‌اند.

۱. شایسته‌پنداری

نخستین مرحله شایسته‌سالاری، شایسته‌پنداری است؛ اینکه شایسته‌سالاری تبلیغ شود تا همه واقعاً از درون باور کنند و بخواهند و بر مبنای آن عمل کنند (شجاعی، ۱۳۸۴: ص ۵).

۲. شایسته‌خواهی

در آن به‌عنوان یک فرهنگ و اراده جمعی، بهره‌گیری از شایستگان و ارج نهادن بر آنان، به‌عنوان یک عزم ملی و ارزش خدشه‌ناپذیر سازمانی مورد تأکید قرار می‌گیرد. در چنین فرهنگی، عدول از بهره‌گیری از افراد شایسته در مشاغل، نوعی تخلف و گناه تلقی می‌شود و رفتار مدیرانی که تحت تأثیر روابط خویشاوندی، قومی و ملاحظات سیاسی، در اعمال این محور شایسته‌سالاری کوتاهی داشته باشند، نوعی رفتار ضد ارزش قلمداد خواهد شد. اما در فرهنگ اسلامی نیز به شایسته‌خواهی به‌عنوان یک ارزش توجه بسیار شده است. تقدم برتران (افاضل) و تأخر پست‌تران (اراذل)، توجه به سوابق، کارآمدی، تقوا و... در انتخاب مدیران و کارگزاران، مؤید این مدعاست (ایبلی، ۱۳۸۴: ص ۳).

۳. شایسته‌شناسی

در سطح ملی و کلان، شایسته‌شناسی نیازمند تمهیدات مناسب و خاص خود می‌باشد. حفظ سوابق و ضبط ویژگی‌ها و توانمندی‌های شایستگان، دارای اهمیت ویژه‌ای است که امروزه با توسعه نرم‌افزاری و سخت‌افزاری و ایجاد بانک اطلاعاتی، اطلاعات مربوط به شایستگان بالفعل و بالقوه بر حسب توانمندی ذهنی و روحی و عمومی و تخصصی و براساس بررسی‌های دقیق علمی و آزمون‌ها و مصاحبه‌های ساختارمند شناخته می‌شود (قربان‌پناه، ۱۳۸۷: ص ۲).

۴. شایسته‌سنجی

لازم است آن دسته از افرادی که فکر می‌کنند توانمندی شایستگان را دارند، براساس توانمندی‌های عمومی و تخصصی و با بررسی‌ها و آزمون‌ها و مصاحبه‌های ساختارمند بازشناخته شوند که این مرحله نیازمند بازخوانی دقیق آموزه‌های دینی و اخلاقی و فرهنگی و اجتماعی و مقولات مدیریتی و اجرایی برای تعریف معیارهای سنجش دارای اعتبار و پایایی است. فراهم نمودن چنین مبانی که به دور از کاستی و ناراستی باشد، باید در افق‌های درازمدت و به تدریج صورت گیرد (معاونت امور مدیریت و منابع انسانی، ۱۳۸۲: ص ۱۰).

۵. شایسته‌گزینی

این مرحله دارای دو بخش است: بخش اول مربوط به ارزیابی و تحلیل نتایج مراحل قبل است و بخش دوم به تخصیص شایستگان به جایگاه درخور آنها مربوط می‌شود. در این مرحله از فرایند شایسته‌سالاری براساس تحقیقات علمی و وضعیت ایده‌آل و ضدایده‌آل ترسیم شده و براساس آن وضعیت افراد شایسته در جایگاه خویش تعیین می‌گردد (قربان‌پناه، ۱۳۸۷: ص ۲).

۶. شایسته‌گماری

در این مرحله از فرایند شایسته‌سالاری، گماردن شایستگان در جایگاه خود است که این لازمه وجود زمینه‌های فرهنگی است. عدم وجود زمینه‌های فرهنگی باعث ایجاد منافع گروهی و پندارها و باورها و ارزش‌های غیرطبیعی 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 شایسته‌گماری ایجاد نمود (ابوالعلائی، ۱۳۸۴: ص ۲).

۷. شایسته‌پروری

نظام شایسته‌سالاری باید با فراهم نمودن زمینه‌های پرورش مدیران بالفعل و بالقوه از طریق آزمون‌های کوتاه‌مدت و درازمدت، آنان را به مراتب بالاتر بینش و آگاهی و توانمندی سوق دهد که به موازات، این نظام بستر پذیرش مسئولیت‌های سنگین‌تر و ایفای اثربخش و وظایف را ایجاد می‌نماید (انصاری، ۱۳۸۴: ص ۲۳۵).

۸. شایسته‌داری

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 پرورش‌یافته به‌عنوان سرمایه‌های آماده به سازمان‌های دیگر و یا سایر کشورها جلوگیری کرد (معاونت امور مدیریت و منابع انسانی، ۱۳۸۲: ص ۱۰).

به طور خلاصه رمز موفقیت نظام‌های اداری و دولتی از نظر کارآیی، اثربخشی، بهره‌وری و توسعه گروهی، داشتن رهبران و مدیرانی شایسته در عرصه‌های مسئولیتی و تصدی‌گری است. شایسته‌سالاری را نباید منحصر در یک مرحله دانست؛ بلکه باید در تمام مراحل فرایند شایسته‌سالاری قابل پیاده شدن باشد؛ یعنی نباید از هیچ‌یک از مراحل شایسته‌پنداری، شایسته‌خواهی، شایسته‌یابی، شایسته‌گزینی، شایسته‌گماری، شایسته‌پروری و شایسته‌داری غافل شد.

انواع شایستگی

از شایستگی دسته‌بندی‌های گوناگونی ارائه شده است. طبق یک دسته‌بندی (معاونت امور مدیریت و منابع انسانی، ۱۳۸۲)، شایستگی اقسام زیر را داراست:

۱. شایستگی حرفه‌ای: فردی که از دانش، مهارت و توانایی لازم برای انجام شغل برخوردار است، می‌تواند مسائل و وظایف شغلی خود را به طور مستقل و انعطاف‌پذیر انجام دهد، و توان برنامه‌ریزی برای آینده در حوزه کاری خود را دارد، از این شایستگی برخوردار است.

۲. شایستگی فنی: یعنی جذب و همگون کردن قابلیت‌های شناختی و مهارت‌های حرکتی در چارچوب و مقررات شغلی. هدف از این تعاریف، فهرست کردن همه وظایف مهم، مهارت‌ها و دانش مرتبط با یک شغل است که شاغل باید به طور اثربخش آن را انجام دهد. به‌خاطر ارتباط آن‌ها با جزئیات (چیستی) یک شغل یا نقش، فهرست این شایستگی‌ها طولانی و پیچیده می‌شود. این حالت بیانگر این نکته است که هر فهرستی به یک نوع شغل یا نقش و یا احتمالاً موارد مرتبط با یک گروه شغلی به‌منظور پوشش دادن تعداد بیشتری از مشاغل و در واقع پوشش کل سازمان محدود می‌شود.

۳. شایستگی رفتاری: در مورد صلاحیت‌هایی که رفتارها یا نگرش‌ها را تعریف و تعیین می‌کند، فهرست کوتاه‌تری وجود دارد؛ زیرا بسیاری از مشاغل، اغلب رویکردهای مشابهی در این زمینه دارند؛ برای مثال، حفظ مشتری یک شایستگی رفتاری است (چگونگی شغل، نه چیستی آن) که جنبه مهمی در بسیاری از مشاغل است و به طور قطع تعریف شایستگی‌های لازم در حفظ مشتری را برای مشاغل و نقش‌های مختلف نیز خلق و ایجاد می‌کند. این‌گونه شایستگی‌ها اغلب به‌عنوان شایستگی‌های رفتاری فرد نامیده می‌شوند.

۴. شایستگی ذهنی (هوش هیجانی): یک گروه مهم از شایستگی‌های رفتاری نشان می‌دهند که چگونه افراد احساسات خود را مدیریت می‌کنند. این زیرمجموعه از شایستگی‌ها مجموعاً به نام هوش و هیجان نامیده می‌شوند. برای مثال، مهارت (همدلی) برای درک دیگران از این گروه می‌باشد؛ به‌گونه‌ای که به طور مؤثرتری با افراد کار می‌کنند و افراد می‌توانند عکس‌العمل‌های خود را در شرایط فشار کنترل کنند.

۵. شایستگی فردی: توانایی عکس‌العمل و دریافت بازخورد در مقابل عمل خویش. این شایستگی موجب شناخت خود، تقویت حس مسئولیت‌پذیری، گسترش علاقه‌های فردی و خودراهبری می‌شود.

۶. شایستگی اجتماعی: به معنی توانایی همکاری و هم‌زیستی با دیگران از طریق جذب و یادگیری مهارت‌های پایه ارتباطی و همکاری است.

پیشینه تحقیق

در بررسی پیشینه و سوابق پژوهشی، به موضوعات مرتبط پرداخته می‌شود. در مورد شایسته‌گزینی و شایسته‌سالاری و همچنین کارآمدی نظام اداری، مقالات و پروژه‌های تحقیقی انجام شده است؛ برای مثال، گنجعلی تیموریان و عبدالحسین زاده (۱۳۹۲)، در پژوهشی با عنوان «بررسی معیارهای شایستگی در قرآن» که با روش توصیفی-تحلیلی انجام شده است، به یکی از امور ضروری در حکومت‌ها و سازمان‌ها، یعنی انتخاب افراد شایسته برای مسئولیت‌ها، اشاره کرده و نهادینه شدن شایسته‌سالاری در سازمان‌ها را موجب کاهش فساد اداری و گسترش عدالت اجتماعی می‌دانند. یافته‌های محققان حاکی از آن است که از منظر قرآن، تخصص و مهارت به‌تنهایی شرط کافی برای قرار گرفتن در مسئولیت‌های سازمانی و حکومتی نیست؛ بلکه عامل دیگری که باید این تخصص‌ها و مهارت‌ها را جهت‌دهی کند، تعهد است و تعهد و تخصص در کنار هم، دو معیار اساسی برای شایسته‌سالاری هستند.

شایسته‌سالاری در اسلام، ریشه در عدالت و جهان‌بینی توحیدی دارد. نصر اصفهانی و نصر اصفهانی (۱۳۸۹)، در پژوهشی با عنوان «شایسته‌سالاری در مدیریت جامعه با تأکید بر اندیشه‌های سیاسی امام علی (علیه السلام)» که با رویکرد تحلیلی صورت پذیرفته، به عواملی مانند توان، لیاقت و شایستگی به‌عنوان زمینه‌ساز عدالت از منظر امام علی (علیه السلام) اشاره کرده و بیان داشته‌اند: شایسته‌سالاری مبتنی بر شایسته‌خواهی و شایسته‌گزینی است. یافته‌های ایشان حاکی از آن است که شایستگی‌ها شامل دانش، مهارت‌ها و توانایی‌ها، به همراه سازه‌هایی نظیر ارزش‌ها، انگیزش، نوآوری و کنترل خود بوده و نظام شایسته‌سالار، نظامی است که در آن بهترین افراد در بهترین جایگاه با بالاترین بازدهی، کار انجام می‌دهند و متناسب با تلاش خود، حقوق و مزایا دریافت می‌کنند.

موسی‌زاده و عدلی (۱۳۹۳)، در پژوهشی با عنوان «معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی در نهج البلاغه» که با شیوه توصیفی-استنباطی انجام شده است، به مسئله انتخاب و انتصاب مسئولین رده‌های مختلف اداری و اجرایی، به‌عنوان یکی از مسائل مهم و ضروری و از وظایف خطیر حکومت اسلامی اشاره کرده و مهم‌ترین عامل دوام یک نظام و حکومت را فرزاندگی و شایستگی مسئولان و کارگزاران آن نظام می‌دانند. یافته‌های محققان حاکی از آن است که با عنایت به کلام گهربار مولای متقیان در کتاب ارزشمند نهج البلاغه، معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران شامل معیارهای ارزشی، معیارهای زمینه‌ساز و معیارهای تخصصی بوده که ریشه در جهان‌بینی اسلامی دارند.

براساس تحقیقی که آقای حمید هوشنگی در مورد «مؤلفه‌های کارآمدی نظام سیاسی دینی از دیدگاه مقام معظم رهبری» انجام داده است، به این نتیجه رسیده است که دیدگاه‌های رهبر معظم انقلاب نشان می‌دهد که ایده اصلی ایشان، مقوله حکومت اسلامی مبتنی بر ولایت فقیه است و کارآمدی نظام سیاسی در سطوح چهارگانه نیز مبتنی بر این ایده سامان یافته‌اند. مؤلفه‌هایی مانند پاسخ‌گویی به نیازهای زمانه در سطح ایده، ساختار مبتنی

بر عدالت و شایستگی در سطح ساختار، ساده‌زیستی و شجاعت در سطح کارگزار، و قانون‌گرایی در سطح عملکرد، مؤلفه‌های کارآمدی شناسایی شده‌اند (هوشنگی، ۱۴۰۲: ص ۵۷۷-۶۰۴).

محمد رضا رحیمی (۱۳۹۰) در مقاله‌ای با عنوان "شایسته‌سالاری و راهبردهای آن با رویکرد اسلامی"، منتشر شده در شماره ۳ مجله اسلام و پژوهش‌های مدیریتی ضمن تعریف شایسته‌سالاری در سه قلمرو ساختار، رفتار و زمینه‌سازمانی، راهبردهایی را برای تحقق شایسته‌سالاری با رویکرد اسلامی مورد بحث قرار داده است.

روش تحقیق

از میان نظریات گوناگونی که در مورد کارآمدی نظام اداری مطرح گردید، می‌توان از نظریه مردم‌سالاری دینی به‌عنوان چارچوب نظری این نوشتار بهره گرفت؛ چرا که سایر دیدگاه‌ها نگاه تک‌ساحتی به کارآمدی دارند که این موضوع در تبیین نظریات ارائه‌شده، عنوان گردید؛ اما مردم‌سالاری دینی، نگاه جامع به این معناست که هم تحقق هدف، هم مدیریت هزینه و زمان، و هم مشارکت و رضایت مردم محوریت دارند؛ از این جهت، این رویکرد به‌عنوان چارچوب مفهومی منتخب، قابل توجیه است.

در این رویکرد، در دستیابی کارآمدی، شایسته‌گزینی نقش مؤثر و کلیدی دارد؛ زیرا شایسته‌گزینی به مهم‌ترین سرمایه یک سازمان، یعنی نیروی انسانی تعلق گرفته است. نیروی انسانی اگر شایسته و خوب باشد، بقیه اجزای نظام اداری یعنی هدف، ساختار، تکنولوژی، برنامه‌ها، منابع و امکانات (اسکات، ۱۳۷۸) هم به نحو شایسته مورد بهره‌برداری قرار خواهند گرفت. اما اگر نیروی انسانی شایسته نباشد، انتظار کارآمدی از بقیه اجزای نظام اداری هم غیرمعقول است؛ چرا که انسان غیرکارآمد، موجب می‌شود تا همه اجزای دیگر، اعم از ساختار، برنامه‌ها و اهداف، به‌درستی عمل نکنند.

الیه ممکن است، انسان شایسته در سازمان انتخاب شود؛ اما ساختار یا سایر اجزای سازمان غیرکارآمد باشد، و همه تلاش‌های انسان شایسته را ضرب در صفر نماید؛ لکن همین انسان شایسته تلاش می‌کند که بر ساختار، یا سایر اجزای نام مطلوب نظام اداری فائق آید و کارآمدی نظام اداری و سازمان را به تدریج و گام‌به‌گام تأمین نماید. از این جهت، شایسته‌گزینی محور کارآمدی نظام اداری در مردم‌سالاری دینی است.

تلاش می‌گردد این چارچوب مفهومی و الگوی خام با مراجعه به دیدگاه‌های مقام معظم رهبری تحلیل گردد. برای جمع‌آوری سخنان مقام معظم رهبری، کلیدواژگان شایستگی، شایسته، شایسته‌سالاری، حکومت اسلامی، کارآمدی، اثربخشی، مردم‌سالاری دینی، در سایت رسمی ایشان به نام KHAMENAIE.IR مورد کاوش قرار گرفت. سپس برای تحلیل این داده‌ها از روش توصیفی — تحلیلی استفاده شده است؛ به این معنا که نص،

منطوق و ظاهر کلام ایشان و همچنین دلالت ضمنی و التزامی سخنان ایشان و نیز عام و خاص و مقید و مطلق سخنان ایشان، مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت که حاصل این مرور، به دست آمدن یک تعریف خاص از شایستگی، شایسته‌سالاری و کارآمدی نظام اداری و ارتباط خاص کارآمدی نظام اداری با شایسته‌گزینی است. رابطه شایستگی‌گزینی به‌عنوان یک مرحله از فرایند شایسته‌سالاری با کارآمدی مبتنی بر طی نمودن یک مراحل خاص است که در چهار مرحله به دست آمده است. با تحقق این مراحل شایسته‌گزینی سبب می‌شود تا کارآمدی نظام اداری محقق شود.

یافته‌های تحقیق

نظام اداری هر کشور، یکی از ارکان اساسی در تحقق پیشرفت، عدالت و کارآمدی آن محسوب می‌شود. در این میان، فرایند شایسته‌گزینی نقش کلیدی در ارتقای بهره‌وری، تقویت کارآمدی و ایجاد تحول مثبت در ساختارهای اجرایی دارد. مقام معظم رهبری علیه السلام بارها بر اهمیت شایسته‌گزینی در نظام اداری کشور تأکید داشته‌اند و آن را عاملی بنیادین برای تحقق اهداف کلان کشور می‌دانند.

مقام معظم رهبری همواره تأکید کرده‌اند که نظام اداری کشور باید به سمتی حرکت کند که افراد براساس شایستگی‌های خود در جایگاه‌های مختلف قرار گیرند. ایشان معتقدند که اگر در هر جایگاه و بخشی از نظام، افراد شایسته انتخاب شوند، بازدهی و کارآمدی آن بخش به طور چشم‌گیری افزایش می‌یابد. این امر باعث می‌شود که در نهایت کارآیی کل نظام اداری بهبود یابد و دولت و نهادهای مختلف بتوانند به اهداف خود دست یابند.

ضرورت شایسته‌گزینی در نظام اداری

مفهوم «شایسته‌گزینی» در نظام اداری از منظر مقام معظم رهبری به‌عنوان یکی از اصول اساسی کارآمدی و کارایی در مدیریت کشور مطرح است. ایشان به طور مکرر تأکید داشته‌اند که نظام اداری باید براساس شایسته‌سالاری و گزینش افراد براساس توانمندی‌ها، ویژگی‌ها و صلاحیت‌های آن‌ها اداره شود؛ نه براساس روابط یا وابستگی‌های سیاسی و اجتماعی. رهبر معظم انقلاب اسلامی بر این باورند که نظام اداری باید متکی بر افراد شایسته، متعهد و متخصص باشد. فرایند شایسته‌گزینی، شامل شناسایی، ارزیابی، انتخاب و نظارت بر عملکرد مدیران است. این فرایند باید براساس معیارهای علمی، اخلاقی و مدیریتی انجام شود تا از ورود افراد نالایق به عرصه مدیریت جلوگیری گردد. ایشان در یکی از بیانات خود می‌فرمایند:

«اگر در مجموعه مدیریتی کشور شایسته‌گزینی وجود داشته باشد، کارها به‌درستی پیش خواهد رفت. مشکل اساسی در بسیاری از موارد، ناشایسته‌گزینی و سپردن امور به افراد غیرمتخصص و غیرمتعهد است» (خامنه‌ای، بیانات در دیدار با مسئولان نظام، ۱۳۹۴/۴/۲۲: <https://farsi.khamenei.ir>)

بنابراین، شایسته‌گزینی نه‌تنها موجب بهبود عملکرد دستگاه‌های اجرایی می‌شود؛ بلکه مانع بروز فساد، ناکارآمدی و ائتلاف منابع ملی خواهد شد.

مقام معظم رهبری در سخنان متعدد خود بر اهمیت شایسته‌گزینی در مدیریت دولت تأکید کرده‌اند. ایشان معتقدند که انتخاب افراد شایسته برای مسئولیت‌ها، به‌ویژه در سطوح کلیدی، از اصول اساسی کارآمدی نظام اداری است. ایشان در دیدار با اعضای شورای تأمین استان‌ها، در ۲۵ بهمن ۱۳۷۹ بیان کردند:

«اگر با روشن‌بینی‌ای که موجب می‌شود هر کاری به‌موقع انجام گیرد و در آن تأخیر نشود و با پیگیری و به کار گرفتن عناصر شایسته و مناسب، بسیاری از کارها دنبال گردد، می‌توانند مشکلات اقتصادی مردم را هم حل کنند.» (خامنه‌ای، ۱۳۷۹ / ۱۱ / ۲۵: <https://farsi.khamenei.ir>)

همچنین مقام معظم رهبری در دیدار با دانشجویان کرمانشاه در ۲۴ مهر ۱۳۹۰ بر لزوم استفاده از افراد شایسته تأکید کرده و فرمودند:

«ما سعیمان این است که از آدم‌های خوب و توانا استفاده کنیم.» (خامنه‌ای، ۱۳۹۰/۷/۲۴)

<https://farsi.khamenei.ir>.

این فرمایشات نشان می‌دهد که ایشان شایسته‌گزینی را به‌عنوان یکی از ارکان ایجاد یک نظام کارآمد می‌دانند و بر این باورند که با انتخاب افراد شایسته، می‌توان از هدر رفتن منابع، فساد اداری و تصمیم‌گیری‌های ناکارآمد جلوگیری کرد.

مراحل فرایند شایسته‌گزینی از دیدگاه مقام معظم رهبری

رهبر انقلاب اسلامی برای تحقق شایسته‌گزینی در نظام اداری، بر یک فرایند مشخص و علمی تأکید دارند که شامل مراحل زیر است:

۱. شناسایی و کشف استعدادهای مدیریتی

«نیروهای مؤمن، کارآمد و انقلابی را باید شناسایی کرد و به کار گماشت.» (خامنه‌ای، بیانات در دیدار با

نخبگان، ۱۳۹۸/۷/۱۷: <https://farsi.khamenei.ir>)

جهت دستیابی به این امر می‌توان از مسیر ایجاد بانک اطلاعاتی از افراد توانمند، متخصص و متعهد اقدام نمود. این بانک اطلاعاتی باید از همان دوران مدرسه و دوره ابتدایی شروع و تا پایان دوره مدرسه و سپس دانشگاه تنظیم شود؛ یعنی دستیابی به افراد انقلابی، تصادفی نبوده؛ بلکه با تدبیر و برنامه‌ریزی به دست می‌آید. این تدبیر باید از همان دوره که هنوز شخصیت افراد در حال شکل‌گیری است، انجام بشود، و در این دوره که با دوره ابتدایی مدرسه هم‌زمان است، علاوه بر برنامه درسی دقیق و جهت‌دار، باید به تربیت انقلابی افراد هم توجه شود، تا بعد از دوران فراغت از مدرسه و دانشگاه، افراد از هر جهت، شایستگی ورود به سازمان‌های انقلابی و اسلامی را داشته باشند. مقام معظم رهبری در این مورد فرموده است:

«یک جامعه احتیاج دارد به انسان‌های مؤمن، پرانگیزه، صبور، امیدوار، خوش‌بین، علاقه‌مند به منافع عمومی، علاقه‌مند به رسیدن به قله‌های کمال شخصی و جمعی، انسان‌های بالبتکار، متفکر، اهل تحقیق، اهل پیشروی. این را کی به وجود خواهد آورد؟ اینجاست که نقش معلم روشن می‌شود. دستگاه تعلیم و تربیت، یک چنین دستگاه حساس و مهمی است» (خامنه‌ای، بیانات در دیدار جمعی از معلمان سراسر کشور، ۱۳۸۹/۲/۱۵: <https://farsi.khamenei.ir>).

در سخن دیگر، تربیت مدیران آینده را با صراحت مورد توجه قرار داده و بر لزوم پرورش نسل جدیدی از مدیران جوان، متعهد و متخصص تأکید دارند: «باید مدیران جوان، کارآمد و جهادی را پرورش داد تا نظام اسلامی بتواند مسیر پیشرفت را طی کند.» (بیانات در دیدار با دانشجویان، ۱۳۹۶/۳/۱۷: <https://farsi.khamenei.ir> :

۲. ارزیابی دقیق براساس معیارهای علمی و اخلاقی

مقام معظم رهبری در این زمینه فرموده است:

«کسانی که به مسئولیت‌ها گماشته می‌شوند، باید از نظر تعهد و تخصص مورد ارزیابی دقیق قرار گیرند.» (خامنه‌ای، بیانات در دیدار با مسئولان اجرایی، ۱۳۹۳/۲/۹: <https://farsi.khamenei.ir>);

چنان‌که ایشان اشاره نموده است: ارزیابی افراد باید بر دو مبنای اساسی، یعنی تخصص و تعهد، مورد توجه قرار بگیرد؛ چرا که این دو در کنار هم می‌تواند موجبات کارآمدی نظام اداری را فراهم نماید. اما اگر یکی از آنها باشد و دیگری حضور نداشته باشد، کارآمدی حاصل نمی‌شود؛ به این معنا که اگر تخصص بدون تعهد باشد، کارها ممکن است انجام شود، اما بخشی از اهداف اصلی که تحقق ارزش‌های اسلامی و اخلاقی در زندگی فردی و اجتماعی مردم است، عینی نشود؛ چراکه برنامه‌ها توسط افرادی تعیین و اجرا شده است که دغدغه ارزش‌های اسلامی دینی و اخلاقی را ندارند. یا حتی در فرض که خط‌مشی‌ها و برنامه‌ها توسط دین‌داران وضع و مصوب

شده باشد، اما مجریان متخصصان بدون تعهد باشند، باز هم ممکن است در عمل آن برنامه‌ها و خط‌مشی‌ها به شکلی که مصوب شده‌اند، اجرا نشوند. البته یک بخشی از تعهد، مسائل دینی است و علاوه بر آن، پایبندی به ارزش‌های دینی و ملی و قراردادهای سازمانی است. ممکن است یک فرد متخصص، اما بی‌تعهد، به قرارها و تعهدات سازمانی خود هم پایبند نباشد.

در این مورد و برای دستیابی به تخصص و تعهد افراد می‌توان از سه روش زیر بهره گرفت:

الف) سنجش تعهد، تخصص و تجربه کاری که در این مورد راه‌های علمی و مشخصی وجود دارد؛

ب) بررسی سابقه عملکرد در مورد کاندیداهای مدیریت؛

ج) ظرات نخبگان در مورد کاندیداهای مدیریت.

۳. انتخاب افراد شایسته براساس معیارهای مشخص

بعد از آنکه افراد براساس معیارهای اخلاقی و علمی مورد ارزیابی قرار گرفته و از لحاظ اخلاقی و علمی تأیید شدند، باید افراد شایسته را انتخاب نمود. در این خصوص، این فرمایش مقام معظم رهبری می‌تواند راهگشا باشد:

«مدیران باید براساس شایستگی انتخاب شوند، نه براساس روابط و ملاحظات جناحی» (خامنه‌ای، بیانات در

دیدار با کارگزاران نظام، ۱۳۹۲/۴/۳ : <https://farsi.khamenei.ir>)

مقام معظم رهبری در سخن دیگری با تحلیل فرمایشی از امام علی علیه السلام، بر ضرورت و اهمیت انتخاب افراد براساس و مبنای علمی، شفاف و عادلانه فرموده است:

«یک جمله دیگر از این نامه مبارک این است: ثم انظر فی امور عملک؛ کارها و امور کارگزاران خودت را مورد توجه قرار بده. اول، انتخاب کارگزاران است؛ فاستعملهم اختباراً؛ با آزمایش آن‌ها را انتخاب کن؛ یعنی نگاه کن ببین چه کسی شایسته‌تر است. همین شایسته‌سالاری‌یی که امروز بر زبان ماها تکرار می‌شود، به معنای واقعی کلمه باید مورد توجه باشد. امیرالمؤمنین علیه السلام هم در اینجا به آن سفارش می‌کنند: و لا تولهم محاباةً و اثره؛ نه از روی دوستی و رفاقت کسی را انتخاب کن، که ملاک‌ها را در او رعایت نکنی - فقط چون رفیق ماست، انتخابش می‌کنیم - نه از روی استبداد و خودکامگی؛ انسان بگوید می‌خواهم این فرد باشد، بدون اینکه ملاک و معیاری را رعایت کند یا با اهل فکر و نظر مشورت کند» (خامنه‌ای، بیانات در دیدار اعضای هیأت دولت، <https://farsi.khamenei.ir> ۱۳۸۴/۷/۱۷)

از این سخن و فرمایش می‌توان دو معیار زیر را جهت انتخاب افرادی که در ارزیابی موفق شده‌اند، معرفی

نمود:

۱. رعایت اصل عدالت و شفافیت در انتخاب؛

۲. اجتناب از روابط شخصی و جناحی در انتصابات.

در این خصوص مقام معظم رهبری فرموده است:

«وقتی دولت مسئول کاری می‌شود، اداره این مجموعه را باید به کسانی واگذار کند که حقیقتاً شایسته باشند» (خامنه‌ای، بیانات در دیدار جمعی از نخبگان علمی، ۱۳۸۲/۱۱/۲۱: <https://farsi.khamenei.ir>)

یکی از مسائل عمده که در انتخاب و انتصاب افراد همواره وجود دارد، رانت و استفاده از روابط غیرقانونی است. در این خصوص مقام معظم رهبری با صراحت فرموده است.

«رانت و روابط شخصی نباید معیار انتخاب مدیران باشد؛ بلکه ملاک، شایستگی و توانایی است» (خامنه‌ای، بیانات در دیدار با مسئولان اجرایی، ۱۳۹۳/۲/۹: <https://farsi.khamenei.ir>)

۴. نظارت و ارزیابی مستمر عملکرد مدیران

شایسته‌گزینی صرفاً با انتخاب افراد شایسته به سرانجام نرسیده و موجبات کارآمدی نظام اداری را فراهم نمی‌کند؛ بلکه علاوه بر انتخاب دقیق و مبتنی بر معیار، باید نظارت و ارزیابی هم به‌دقت، به‌موقع و جامع صورت بگیرد. در حقیقت نظارت مستمر و بررسی کارنامه مدیران از طریق سامانه‌های شفاف، از راه‌های انتخاب و نگه‌داشت نیروهای شایسته است. در این خصوص مقام معظم رهبری علیه‌السلام فرموده است:

«نظارت دقیق بر عملکرد مدیران باید به‌عنوان یک اصل در نظام اداری اجرا شود.» (خامنه‌ای، بیانات در دیدار با اعضای هیئت دولت، ۱۳۹۸/۶/۶: <https://farsi.khamenei.ir>).

همچنین در فرمایشی دیگر فرموده است:

«مدیران باید تحت نظارت مستمر قرار داشته باشند تا عملکرد آنان ارزیابی شود و از بروز انحراف جلوگیری گردد.» (خامنه‌ای، بیانات در دیدار با اعضای هیئت دولت، ۱۳۹۸/۶/۶: <https://farsi.khamenei.ir>).

مفهوم این دو فرمایش این است که نظارت و ارزیابی مستمر برای نگه‌داشتن شایستگان انتخاب‌شده در سازمان لازم است. در حقیقت، هم برای اینکه سازمان به دست بیاورد که کارها در مسیر هدف قرار دارند و هم برای اینکه دانش، مهارت و انگیزه افراد سازمانی سنجیده شود که در چه مرحله قرار دارد؛ آیا با دانش و مهارت‌های معیار روز مطابق دارد و آیا انگیزه و میل افراد برای کار در سازمان مناسب است یا فروکش نموده است، نظارت و ارزیابی مستمر لازم است. برای اینکه چنین کاری مستمر باشد، لازم است که نظامی برای این امر

طراحی شود، تا هم عملکردها به دقت و جامع مورد بازبینی و بررسی قرار گیرد و هم بازخوردها، پیامدها و عکس‌العمل‌هایی که در سازمان شکل گرفته‌اند، به صورت کامل دیده و ارزیابی شوند.

معیارهای شایسته‌گزینی از دیدگاه مقام معظم رهبری

در مراحل شایسته‌گزینی گفته شده که برای انتخاب و همچنین برای ارزیابی افراد، باید از معیارهای خاصی استفاده نمود. این معیارها از منظر رهبر انقلاب موارد زیر هستند:

• تعهد و تقوا: ایشان معتقدند که ایمان، تقوا و تعهد به آرمان‌های انقلاب اسلامی، یکی از معیارهای اصلی در انتخاب مدیران است؛ چنان که می‌فرمایند:

«مدیری که تقوا نداشته باشد، در مدیریت خود دچار انحراف می‌شود و به جای خدمت به مردم، به منافع شخصی یا گروهی می‌اندیشد.» (خامنه‌ای، بیانات در دیدار با نخبگان، ۱۳۹۷/۷/۲۵: <https://farsi.khamenei.ir>).

• تخصص و کارآمدی: تخصص علمی و توانایی اجرایی، از دیگر معیارهای مهم در شایسته‌گزینی است. رهبر انقلاب در این زمینه تصریح می‌کنند:

«یک مدیر باید هم تخصص لازم را داشته باشد و هم کارآمدی خود را در عمل ثابت کند. بدون تخصص، تصمیم‌گیری‌های نادرست موجب عقب‌ماندگی و خسارت خواهد شد.» (خامنه‌ای، بیانات در دیدار با اعضای هیئت دولت، ۱۳۹۸/۶/۶: <https://farsi.khamenei.ir>).

در فرمایشی دیگر مستند به فرمایش رسول خدا ﷺ مبنی بر اینکه افضلیت، برتری و شایستگی در تخصص و تعهد است نه در کبر سنی و بزرگ‌سالی، چنین فرموده است:

«در زمینه شایسته‌سالاری، من باز این حدیث را از پیغمبر اکرم برای شما بخوانم. در فتح مکه، پیغمبر یک جوان نوزده‌ساله را گذاشتند حاکم مکه. پیغمبر مکه را که فتح کردند، لازم بود حاکم یا فرمانداری آنجا بگذارند. این همه پیرمردها و بزرگان بودند؛ اما پیغمبر یک جوان نوزده‌ساله را منصوب کرد. بعضی‌ها اشکال کردند که آقا این سنش کم است، چرا او را گذاشتید؟ طبق این روایت، پیغمبر فرمود ﷺ: «لا یحتج محتج منکم فی مخالفتہ بصغر سنّه»؛ کسانی که با انتصاب این شخص برای فرمانداری مکه مخالفانند، استدلالشان را این قرار ندهند که چون سنش کم است، جوان است؛ این استدلال، استدلال درستی نیست. یعنی اگر استدلال دیگری دارید، خیلی خوب، بیائید بگوئید؛ اما کم بودن سن، جوان بودن، استدلال درستی نیست. «فلیس الاکبر هو الافضل بل الافضل هو الاکبر»؛ آن کسی که بزرگ‌تر است، لزوماً برتر نیست؛ بلکه آن کسی که برتر است، در واقع بزرگ‌تر است. افضل، یعنی شایسته‌تر. این شایسته‌سالاری است؛ خب، این‌ها باید رعایت شود. در همه نظامات جمهوری

اسلامی، در قوه مجریه، در قوه مقننه، در قوه قضائیه، در نیروهای مسلح، در نهادهای گوناگون، این اصل شایسته‌سالاری باید رعایت شود. شایسته‌گزینی؛ گزینش باید بر طبق معیارها و صلاحیت‌ها باشد، نه بر طبق امیال و چیزهای شخصی. این در اسلام خودش یک اصل است. تمام این تغییرها و تبدیلهائی که در اسلام وجود دارد، براساس این است» (خامنه‌ای، بیانات در دیدار دانشجویان کرمانشاه، ۱۳۹۰/۷/۲۴، <https://farsi.khamenei.ir>)

همچنین در اینکه معیار تقوا و تخصص است، نه جنسیت و مرد بودن، فرموده است:

«[در] مسئله مشاغل اجتماعی و مدیریت‌ها ... مسئله جنسیت مطرح نیست. در مدیریت‌های گوناگون، مشاغل گوناگون اجتماعی و دولتی، حضور زنان هیچ محدودیتی ندارد. حالا مثلاً فرض کنید آمریکایی‌ها به یکی از این کشورهای همسایه ما الزام کرده بودند که بایستی زن‌ها در محیط اداری مثلاً ۲۵ درصد حضور داشته باشند؛ الزامی، اجباری؛ غلط است. چرا ۲۵ درصد؟ خب ۳۵ درصد، خب ۲۰ درصد. این عدد معین کردن، نسبت معین کردن، معنی ندارد؛ اینجا ملاک، شایسته‌سالاری است. یک جا هست که یک بانوی باسواد مجرب کارآمد مثلاً برای وزارت بهتر از این مردی است که در این زمینه نامزد وزارت شده؛ این زن باید وزیر بشود. در مورد نمایندگی مجلس هم همین جور است. مثلاً فرض کنید در فلان شهر، یک نفر یا دو نفر نماینده مجلس لازم است؛ یک نفر یا دو نفر زن، یک نفر یا دو نفر مرد معین شده‌اند، [باید دید] کدام شایسته‌ترند، باید شایستگی را نگاه کرد. هیچ ترجیحی اینجا وجود ندارد، هیچ محدودیتی هم در این زمینه‌ها وجود ندارد؛ یعنی نظر اسلام این است. بحث، بحث، شایسته‌سالاری است» (خامنه‌ای، بیانات در دیدار ائمه‌مختار مختلف بانوان، ۱۴۰۲/۱۰/۶ : <https://farsi.khamenei.ir>)

• روحیه جهادی و انقلابی: ایشان بارها تأکید کرده‌اند که مدیران نظام اسلامی باید روحیه جهادی و انقلابی داشته باشند تا بتوانند بر چالش‌ها غلبه کنند. به فرموده ایشان:

«مدیر جهادی یعنی مدیری که به جای مصلحت‌اندیشی‌های شخصی، شب و روز برای پیشرفت کشور و حل مشکلات مردم تلاش کند.» (خامنه‌ای، بیانات در دیدار با کارگزاران نظام، ۱۳۹۲/۴/۳۰ : <https://farsi.khamenei.ir>)

در سخن دیگر مفهوم انقلابی بودن، ضرورت و اهمیت و ویژگی‌های انقلابی بودن و جهادی بودن فرد و همچنین کار جهادی را مقام معظم رهبری تبیین نموده است:

«عملکرد انقلابی، از یک شخصیت انقلابی برمی‌آید که در کارنامه خود، عمل انقلابی دارد، والا چگونه عنوان انقلابی را به دوش باید بکشد؟ یک شخصیت انقلابی دارای ویژگی مهمی است: «ملاک انقلابی بودن، تقواست،

شجاعت است، بصیرت است، صراحت است، نترسیدن از «لَوْمَةٌ لَائِمَةٌ» است؛ اینها ملاک انقلابی بودن است» (خامنه‌ای، بیانات در دیدار مسئولان نظام و میهمانان کنفرانس وحدت اسلامی، ۱۳۹۵/۰۳/۰۶:

(<https://farsi.khamenei.ir>)

انقلابی بودن و داشتن روحیه جهادی و انجام کار جهادی ملازم یکدیگر است؛ یعنی کسی که انقلابی است، همواره کار کشور را نیز به صورت جهادی دنبال خواهد کرد. عملکرد جهادی، از یک مدیر جهادی برمی‌آید. این مفهوم، یکی از مفاهیمی است که رهبر انقلاب در سال‌های اخیر بارها بر آن تأکید کردند:

«برای شکوفایی اقتصاد کشور، به کاری احتیاج داریم که هم مجاهدانه باشد، هم عالمانه باشد. با تنبلی، با بی‌حالی، کم‌انگیزی، مسئله اقتصاد کشور حل نخواهد شد. کار جهادی باید انجام بگیرد، مدیریت‌های جهادی باید بر مسائل اقتصادی کشور احاطه داشته باشند، تصمیم‌گیری کنند؛ کار جهادی. کار جهادی یعنی کاری که هم در آن تلاش هست، خستگی‌ناپذیری هست، هم اخلاص هست؛ [یعنی] انسان می‌فهمد که برای خودش، برای پُر کردن کیسه خودش کار نمی‌کند، دارد برای مردم کار می‌کند، برای خدا کار می‌کند؛ هم این، و هم عالمانه؛ یعنی بنشینند و با موازین علمی، با شیوه دقیق عالمانه راه‌های صحیح را پیدا کنند؛ هم باسواد باشند، کارآمد باشند، هم امکانات گوناگونی داشته باشند؛ این‌ها بنشینند کار کنند؛ اقتصاد کشور قطعاً شکوفایی پیدا خواهد کرد.» (خامنه‌ای، بیانات در اجتماع زائران و مجاوران حرم مطهر رضوی، ۱۳۹۸/۰۱/۰۱:

(<https://farsi.khamenei.ir>).

پیامدهای عدم شایسته‌گزینی در نظام اداری

مقام معظم رهبری هشدار داده‌اند که بی‌توجهی به اصل شایسته‌گزینی در مدیریت کشور، نتایج زیان‌باری به دنبال خواهد داشت. برخی از این پیامدها عبارت‌اند از:

• افزایش فساد اداری: سپردن مسئولیت‌ها به افراد نالایق موجب گسترش فساد و بی‌عدالتی خواهد شد:

«اگر در نظام اداری، مدیران ناشایست بر سر کار بیایند، فساد گسترش خواهد یافت.» (خامنه‌ای، بیانات در

دیدار با مسئولان قضایی، ۱۳۹۶/۴/۶: <https://farsi.khamenei.ir>)

• کاهش اعتماد عمومی: عملکرد ضعیف مدیران ناشایسته، باعث کاهش اعتماد مردم به نظام اداری کشور

می‌شود:

«وقتی مدیران ناکارآمد در رأس امور قرار گیرند، مردم نسبت به کارآمدی نظام بدبین خواهند شد.»

(خامنه‌ای، بیانات در دیدار با دانشگاهیان، ۱۳۸۱/۷/۲۲: <https://farsi.khamenei.ir>)

• اتلاف منابع و فرصت‌ها: مدیریت ناکارآمد، منجر به هدر رفتن منابع مالی و انسانی خواهد شد:

«مدیران ناکارآمد باعث هدررفت سرمایه‌های ملی و از دست رفتن فرصت‌های ارزشمند می‌شوند.»

(خامنه‌ای، بیانات در دیدار با نخبگان، ۱۳۹۷/۷/۲۵: <https://farsi.khamenei.ir>)

نتیجه‌گیری

در مورد کارآمدی نظام اداری، نظریات و دیدگاه‌های گوناگونی مطرح شده است که در دو سطح خرد و کلان قابل دسته‌بندی است. در سطح خرد، نظریاتی قرار می‌گیرد که در مورد کارآمدی سازمان بحث نموده‌اند. در این سطح نظریات چهارگانه رویکرد نیل به هدف، رویکرد سیستمی، رویکرد ذی‌نفع‌های استراتژیک و رویکرد ارزش‌های رقابتی، مطرح شده است. در سطح کلان و نظام اداری هم رویکردهای گوناگونی مانند الگوی سنتی اداره، مدیریت دولتی نوین، اداره دولتی نوین، خدمات عمومی نوین، دولت الکترونیک و بازآفرینی دولت ارائه شده‌اند که هر کدام بر ارزش خاصی تأکید دارند. در برخی از این نظریات، کارآمدی به مثابه محور اصلی و در برخی دیگر به‌عنوان محور جانبی و فرعی مورد توجه است. خصوصیت این رویکردها نگاه تک‌بعدی و تک‌محوری است؛ به این معنا که کارآمدی را فقط براساس جنبه خاصی مثلاً دستیابی به هدف، یا مدیریت هزینه و زمان یا رضایت و مشارکت افراد تعبیر می‌کنند؛ اما در مردم‌سالاری دینی به کارآمدی، نگاه جامع و فراگیر حاکم است؛ به این معنا که در این رویکرد چهار بُعد مهم است:

۱. سازمان، اهداف، برنامه و خط‌مشی‌ها و راهبردها، فرهنگ و مقررات و روش‌های آن. در این مورد مقام معظم رهبری فرموده است:

«توصیه‌های این‌جانب همان است که در حکم پیشین آمده و بر آن تأکید می‌ورزم؛ ثبات تشکیلات، زمان‌بندی و اجرایی کردن برنامه تدوین‌شده...» (انتصاب مجدد آیت‌الله هاشمی شاهرودی به ریاست قوه قضائیه، ۱۳۸۳/۰۵/۲۲).

از این سخنان استنباط می‌گردد که اهداف، برنامه‌ها، خط‌مشی‌ها و راهبردهای سازمانی باید اجرایی شود و این خود شأنی از کارآمدی نظام اداری است.

۲. مردم به مثابه شهروند، ارباب رجوع و مشتریان که حتماً، هم باید حضور و مشارکت آن‌ها مورد توجه قرار بگیرد و هم کیفیت حضور آن‌ها؛ به این معنا که رضایت و حرمت افراد حفظ شود و آن‌ها به مثابه ولی نعمت نظام سیاسی و اداری تلقی می‌شوند. در این مورد رهبر معظم انقلاب چنین فرموده:

«آفت مسئولیت در یک نظامی که متکی به آراء مردم و متکی به ایمان مردم است، این است که مسئولین به فکر رفاه شخصی بیفتند؛ به فکر جمع‌آوری برای خودشان بیفتند؛ در هوس زندگی اشرافی‌گری، به این در و

آن در بزنند؛ این آفت بسیار بزرگی است. امام خودش از این آفت به کلی برکنار ماند و مسئولین کشور را هم بارها توصیه می‌کرد که به کاخ‌نشینی و به اشرافی‌گری تمایل پیدا نکنند، سرگرم مال‌اندوزی نشوند، با مردم ارتباط نزدیک داشته باشند. ماها که آن روز جزو مسئولین بودیم، امام دوست می‌داشت که با مردم ارتباط داشته باشیم، مأنوس باشیم؛ اصرار داشت که خدمات به اقصی نقاط کشور برده شود؛ مردم نقاط دور، از خدمات عمومی کشور بهره‌مند شوند. این‌ها ناظر به آن بُعد عدالت امام بزرگوار بود. امام اصرار داشت که مسئولین از میان مردم انتخاب شوند، از خود مردم باشند، وابستگی‌ها ملاک قبول مسئولیت‌ها نباشد. وابستگی به شخصیت‌ها، به فامیل‌ها، بلای هزارفامیلی که در دوران قاجار و دوران پهلوی بر سر این کشور آمد، امام بزرگوار ما را نسبت به این قضیه حساس کرده بود. گاهی در مقام تعریف از یک مسئولی می‌گفتند: این از دل مردم برخاسته است. ملاک را این می‌دانستند. از نظر امام بزرگوار، تکیه‌ی به ثروت و تکیه‌ی به قدرت برای گرفتن مسئولیت، جزو خطرهای بزرگ برای کشور و برای انقلاب بود. خب، این‌ها ابعاد خط امام است» (بیانات در مراسم بیست و دومین سالگرد رحلت امام خمینی رحمه‌الله، ۱۴/۳/۱۳۹۰: <https://farsi.khamenei.ir/>).

۳. منابع و ارزش‌های ذاتی مانند عدالت در این رویکرد محوریت دارند. مطابق این رویکرد، کارآمدی به این است که عدالت و ارزش‌های دینی و انسانی در جامعه محقق شود و نصب‌العین حاکمان و مدیران باشد. در این مورد مقام معظم رهبری فرموده است:

«اساس اصلاحات این است که ما با فقر و فساد و تبعیض مبارزه کنیم. هر اصلاحاتی — اگر واقعا اصلاحات باشد — بر محور این می‌چرخد. بدترین فسادها در جامعه، رواج فقر و افزایش شکاف بین فقیر و غنی است. بدترین فسادها در جامعه این است که کسانی دچار فساد مالی و اقتصادی شوند و از بیت‌المال مردم برای منافع شخصی و پر کردن جیب خود تغذیه کنند. بزرگ‌ترین فسادها این است که در اجرا و اعمال قانون در جامعه تبعیض باشد و به شایستگی‌ها و صلاحیت‌ها و قابلیت‌های افراد توجه نشود. همان فقر و فساد و تبعیضی که بارها عرض کرده‌ایم، مردم تأیید کردند که مبارزه‌ی با این‌ها، همان اصلاحات واقعی است. این را مردم می‌خواهند؛ اما آمریکایی‌ها این را نمی‌خواهند؛ رئیس‌جمهور آمریکا به‌هیچ‌وجه چنین چیزی را در داخل کشور نمی‌خواهد» (بیانات در دیدار جمعی از مسئولان وزارت آموزش و پرورش، ۲۶/۴/۱۳۸۱: <https://farsi.khamenei.ir/>).

۴. مجریان و روش‌های اجرایی برنامه‌ها به معنای اینکه مدیران و روش‌های مدیریتی آن‌ها به‌عنوان یک بعد از کارآمدی نظام اداری محسوب می‌شود. در این حوزه سخنان مقام معظم رهبری چنین است:

«من گاهی در سفرهایی که به استان‌ها می‌کنم، می‌بینم بعضی از استانداران و مسئولان، برنامه‌های بسیار خوبی دارند و تلاش‌های بسیار خوبی در بخش‌های استانی می‌کنند. در داخل دولت و رده‌های بالای دولت هم تلاش‌های فراوانی وجود دارد. اگر با روشن‌بینی‌ای که موجب می‌شود هر کاری به‌موقع انجام گیرد و در آن تأخیر

نشود و با پیگیری و به کار گرفتن عناصر شایسته و مناسب، بسیاری از کارها دنبال گردد، می‌توانند مشکلات اقتصادی مردم را هم حل کنند. مسئله ایجاد اشتغال و مبارزه با فسادهایی که در گوشه و کنار وجود دارد، اموری است که همه از عهده مسئولان نظام برمی‌آید و می‌توانند این کار را انجام دهند. همه ما باید به خدای متعال توکل کنیم و از او کمک بخواهیم و به هدایت او امیدوار باشیم و وارد میدان کار شویم. هیچ‌کس نباید به خود اجازه دهد که از نیرو و توانش چیزی کم بگذارد. همه تلاش و نیرو را باید گذاشت» (بیانات در دیدار اعضای شورای تأمین استان‌ها، ۲۵ / ۱۱ / ۱۳۷۹: <https://farsi.khamenei.ir>).

در رویکرد مردم‌سالاری دینی، کارآمدی از مجرای شایسته‌گزینی، مهم بوده و شایسته‌گزینی برای کارآمدی نظام اداری نقش محوری ایفا می‌کند و یک امر لازم و ضروری است؛ اما ممکن است شرط کافی نباشد و در کنار شایسته‌گزینی، سایر اجزا و عناصر نظام اداری هم باید دقیق و شایسته باشند. به همین دلیل است که مقام معظم رهبری برای نهادینه شدن کارآمدی، بر ایجاد نظام ارزیابی عملکرد مدیران هم تأکید دارند و از این مجرا، تلاش برای نهادینه شدن کارآمدی را مطرح می‌کنند و دستیابی به شایسته‌گزینی را به‌عنوان یک فرایند در نظر می‌گیرند؛ یعنی دستیابی به افراد شایسته، کار تصادفی و لحظه‌ای نبوده؛ بلکه نیازمند سپری شدن یک فرایند است. این فرایند اگر سپری شود، دستیابی به افراد شایسته و در نهایت کارآمدی نظام اداری به‌عنوان نتیجه شایسته‌گزینی محقق خواهد شد؛ وگرنه با تصمیم و انتخاب بدون معیار، نه شایسته انتخاب خواهد شد و نه کارآمدی نظام محقق می‌گردد.

مقام معظم رهبری از جهت دیگر هم بر شایسته‌گزینی تأکید نموده و آن توجه به پیامدهای عدم شایسته‌گزینی است که از پیامدهای کلیدی و مهم آن، عدم کارآمدی نظام اداری است. پس می‌توان گفت که مقام معظم رهبری از دو جهت ایجابی و سلبی، کارآمدی نظام اداری را از مجرای شایسته‌گزینی مورد توجه قرار داده است. از جهت ایجابی، به نقش مهم شایسته‌گزینی، بر کارآمدی تأکید نموده و در این مورد بر ضرورت، معرفی ابعاد، و فرایند آن پرداخته است و از جهت سلبی نیز توجه نموده و بیان داشته است که عدم شایسته‌گزینی، منجر به عدم کارآمدی نظام اداری می‌شود.

از آنچه گذشت می‌توان به این جمع‌بندی نهایی رسید که شایسته‌گزینی به‌عنوان محور کارآمدی نظام اداری، یکی از الزامات اصلی برای پیشرفت کشور و تحقق عدالت است. فرایند شایسته‌گزینی شامل شناسایی، ارزیابی، انتخاب و نظارت دقیق است. پایبندی به این معیارها و ایجاد نظام‌های شفاف در انتصابات، از راهکارهای تحقق این مهم خواهد بود. تنها در این صورت است که نظام اداری کشور می‌تواند به اهداف کلان خود دست یابد و زمینه‌ساز رشد و پیشرفت همه‌جانبه شود.

فهرست منابع

ابطحی، سیدحسین؛ فریدون عبدصبور (۱۳۸۸). «ابعاد اجتماعی شایسته‌سالاری». کیهان فرهنگی، ش ۲۷۶ و ۲۷۷، ص ۳۸-۴۵

ابوالعلائی، بهزاد و دیگران (۱۳۸۴). «شایسته‌سالاری بستر ساز حضور در عرصه جهانی»، ماهنامه تدبیر، ش ۱۵۵، قابل دسترسی در پایگاه اینترنتی <http://www.imi.ir/tadbir/tadbir-board/155-1/155>، ص ۴-۱۴

ایلی، خدایار (۱۳۸۴). «ضرورت بحث درباره توسعه شایسته‌سالاری در سازمان‌ها»، مجموعه مقالات اولین همایش توسعه شایسته‌سالاری در سازمان‌ها، تهران، شیوه، ص ۱۷۶-۲۰۰

انصاری رنالی، قاسم؛ احمد طباطبایی (۱۳۸۵). «شایسته‌سالاری و توسعه شایستگی در چشم‌انداز برنامه توسعه»، مجموعه مقالات اولین همایش توسعه شایسته‌سالاری در سازمان‌ها، تهران، شیوه، ص ۲۶۵-۲۷۷

باتمانی، فردین؛ صدرالدین ستاری (۱۳۸۵). «زیرساخت‌های لازم برای استقرار نظام شایسته‌سالاری در سازمان»، مجموعه مقالات اولین همایش توسعه شایسته‌سالاری در سازمان‌ها، تهران، شیوه، ص ۲۲۸-۲۴۰

بیرامی، موسی (بهار ۱۳۹۱). «نقش شایسته‌سالاری در عرصه مدیریت»، فصلنامه دانش انتظامی کردستان، ش ۳(۹)، ص ۱-۲۷.

تجاسب، کامیاب (۱۳۸۵). «جایگاه شایسته‌سالاری در اندیشه دینی و نحوه استفاده از منابع قدرت در بین مدیران شایسته و نالایق»، مجموعه مقالات اولین همایش توسعه شایسته‌سالاری در سازمان‌ها، تهران، شیوه، ص ۳۲۰-۳۰۲

تصدیقی، محمدعلی (۱۳۸۵). «موانع توسعه شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی ایران و راهکارهای آن»، مجموعه مقالات اولین همایش توسعه شایسته‌سالاری در سازمان‌ها، تهران، شیوه، ص ۳۳۶-۳۶۰

تیموریان، مرتضی؛ محمد عبدالحسین‌زاده (۱۳۹۲). «بررسی معیارهای شایستگی در قرآن» فصلنامه اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ش ۷، ص ۹۰-۱۱۴.

حق‌پناه، رضا (۱۳۸۱). «شایسته‌سالاری در نظام علوی»، اندیشه حوزه، ش ۳۱ و ۳۲، ص ۱۹۱-۲۱۸.

خامنه‌ای، سید علی (مقام معظم رهبری حفظه الله)، سایت معظم له به آدرس <https://farsi.khamenei.ir>

- خنیفر، حسین (۱۳۸۲). در آمدی بر استانداردها سازی در آموزش و پرورش، تهران، تأثیر آثار معاصر.
- خورشیدی، عباس (۱۳۸۲). مدیریت و رهبری آموزشی، تهران، نشر یسپرون.
- دانایی فرد، حسن؛ سید مهدی الوانی؛ عادل آذر (۱۳۸۸). چالش‌های مدیریت دولتی در ایران، تهران، صفار اشراقی.
- دفتر بررسی‌های اقتصادی (۱۳۸۳). حکمرانی خوب، بنیان توسعه، به کوشش احمد میدری و جعفر خیرخواهان (ویراستاران)، مجلس شورای اسلامی-مرکز پژوهش‌ها، شماره انتشار ۱۷.
- دنه‌ارت، رابرت بی (۱۳۸۲). تئوری‌های سازمان دولتی، ترجمه: سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، تهران، نشر صفار اشراقی.
- رابینز، استیفن (۱۳۸۷). تئوری سازمان (ساختار و طرح سازمانی)، ترجمه: سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، دوم، تهران، صفار.
- رحیمی، محمدرضا (۱۳۹۰). «شایسته‌سالاری و راهبردهای آن با رویکرد اسلامی»، مجله اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، شماره ۳، ص ۳۵-۶۲.
- شجاعی، علیرضا (۱۳۸۴). کانون‌های ارزیابی، ابزاری قدرتمند برای تحقق شایسته‌سالاری، قابل دسترسی در پایگاه اینترنتی: <http://www.tpo.ycmoc.com>
- طباطبایی، محمدحسین (۱۳۷۶). المیزان فی تفسیر القرآن، انتشارات دار الکتب الاسلامیه.
- عباس‌زاده، زهرا (۱۳۹۶). «تأثیر جهانی شدن بر سیستم ارزیابی در نظام آموزش عالی»، مجموعه مقالات همایش ملی نظارت و ارزیابی آموزش عالی، تهران، دانشگاه شهید بهشتی.
- غفاریان، وفا (۱۳۷۹). شایستگی‌های مدیریتی، تهران، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- فوران، صادق (۲۰۰۵). مردم‌سالاری دینی در ایران: چالش‌ها و فرصت‌ها، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- قائم‌مقامی، علی (۲۰۱۵). ایران و مردم‌سالاری دینی: فرصت‌ها و چالش‌ها، انتشارات دانشگاه تهران.
- قربان‌پناه، جاوید (۱۳۷۸). نظام شایسته‌سالاری، قابل دسترسی در پایگاه اینترنتی:

<http://www.articles.ir/article۲۳۳۶.aspx>

گلکار، بهزاد؛ ناصحی فر، وحید (۱۳۸۱). «مروری بر مفاهیم شایسته‌سالاری»، مجله توسعه مدیریت، ۴، ۱۳۹۳، ص ۱-۷.

معاونت امور مدیریت و منابع انسانی (۱۳۸۲). انتخاب و انتصاب و تغییر مدیران، تهران، دفتر بهبود مدیریت و ارزیابی عملکرد.

منوریان، عباس (۱۳۷۹). «از دولت خوب تا حکومت‌داری خوب»، مدیریت دولتی، شماره ۴۸ و ۴۹، ص ۹۳، شماره ۲، ص ۸۳-۱۰۳.

موسی‌زاده، زهره؛ مریم عدلی (۱۳۸۸). «صلاحیت‌های شخصی مدیران آموزشی در رویکرد شایسته‌گزینی با نگرشی بر نهج‌البلاغه»، دوفصلنامه پژوهشی مطالعات معارف اسلامی و علوم تربیتی، سال دوم، بهار و تابستان ۹۳، شماره ۲، ص ۸۳-۱۰۳.

میدری، احمد (۱۳۸۳). «تغییر در سیاست‌های بانک جهانی و پیرایش نظریه حکمرانی خوب»، حکمرانی خوب بنیان توسعه، ویراسته: احمد میدری و جعفر خیرخواهان، مجلس شورای اسلامی، مرکز پژوهش‌ها، دفتر بررسی‌های اقتصادی، شماره انتشار: ۱۷.

نصر اصفهانی، مهدی؛ علی نصر اصفهانی (۱۳۸۹). «شایسته‌سالاری در مدیریت جامعه با تأکید بر اندیشه‌های سیاسی امام علی»، مجله معرفت سیاسی، ۲، ص ۱۴۱-۱۶۰.

نصیری، فخرالسادات (۱۳۸۸). نگاه به مدیریت اسلامی: از دیدگاه قرآن، نهج‌البلاغه و روایات، همدان، نشر روزاندیش.

هدی، فرل (۱۳۸۱). اداره امور تطبیقی (مدیریت تطبیقی)، ترجمه: سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران، اندیشه‌های گوهریار.

هوشنگی، حمید (۱۴۰۲). «مؤلفه‌های کارآمدی نظام سیاسی دینی از دیدگاه مقام معظم رهبری»، مجله دانش سیاسی، دوره ۱۹، شماره ۲، مهر ۱۴۰۲، ص ۵۷۷-۶۰۴.

Bonder, A. (۲۰۱۳). A blueprint for the future. Competency based management in KRDC. Canada. Green P.C. (۱۹۹۹). Building robust competencies: Linking human resource systems to organizational strategies. San Francisco: yossey – Bass. Competency modeling ۳۵.

Denhardt, Robert B., Janet van Zant Denhardt (2000), the new public service: serving rather than steering, public administration review, Nov./Dec., vol. 6, no 6

Hague, M. Shamsula (2001), the diminishing of public service under the current mode of Governance, public administration Review, vol. 41,

Hughes, Owen E. (2003), new public management and administration, third Edition, New York: PALGRAVE MACMILLAN

Osborn, David and Gaebler, Ted (1992), reinventing government: how the entrepreneurial spirit is transforming the public sector, Reading, MA: Addison Wesley