

A Comparative Study of Human Resource Selection in Medical Universities of Iran and World

Jahangiri S¹, Rasouli E^{*2}, Ebrahimpour H³, Rouhi esalu M², Khairandish M²

1. Department of Public Management, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran

2. Management Department, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran

3. Professor, Department of Public Administration and Tourism, University of Mohaghegh, Ardabil, Iran

* **Corresponding author.** Tel: +989143527477, Fax: +984533727791, Email: e.rasouli@iauardabil.ac.ir

Received: Mar 18, 2020 Accepted: Oct 24, 2020

ABSTRACT

Background & objectives: The challenges in government organizations and centers, including medical universities in the country, indicate the existence of several organizational problems, and without a doubt, the existence of these problems will reduce the effectiveness, efficiency and productivity of the organization. A significant part of these problems is related to the staff recruitment process. Improper selection of these staffs will impose irreparable damage on organizations and consequently on public health. Therefore, the purpose of this study was to investigate the process of manpower selection in Iran and other countries, since the process of human resources recruitment in Iran and the world is different.

Methods: Methods: The present study is a descriptive study. The statistical population includes all universities in the world that work in the field of medical services delivery. Information about the process of selecting and employing human resources was collected by searching valid Persian and English sources using the keywords Human Resources Selection, Human Resources Management, Selection Patterns. Also, reference books on manpower management from different parts of the world were collected and reviewed separately.

Results: The review of the human resources selection in Iran and different parts of the world indicates that there are a number of criteria due to the many cultural, social and economic differences between countries in accordance with the prevailing conditions in those countries. However, criteria such as expertise, proficiency, work experience, personal interest and the spirit of participation are common in all these countries and should be considered in the selection of human resources.

Conclusion: According to the studies conducted in each country, the patterns of manpower selection should be done within a logical framework according to the prevailing conditions of that country.

Keywords: Human Resource Selection Model; Human Resource Management; Human Resource Selection Criterion

This article is an excerpt from the dissertation of Mr Seyfallah Jahangiri under the guidance of Dr. Eshagh Rasouli, Habib Ebrahimpour, in consultation with Mohammad Rouhi esalu and Mohammad Khairandish, which has been done in the management department of Ardabil Branch, Ardabil Islamic Azad University, Iran

مطالعه تطبیقی انتخاب نیروی انسانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور و جهان

سیف اله جهانگیری^۱، اسحاق رسولی^{۲*}، حبیب ابراهیم پور^۳، محمد روحی عیسی‌لو^۴، محمدخیراندیش^۵

۱. گروه مدیریت دولتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران

۲. گروه مدیریت، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران

۳. -استاد گروه مدیریت دولتی و گردشگری، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

* نویسنده مسئول. تلفن: ۰۹۱۴۳۵۲۷۴۷۷ فکس: ۰۴۵۳۳۷۲۷۷۹۱ ایمیل: e.rasouli@iauardabil.ac.ir

چکیده

زمینه و هدف: چالش‌های موجود در سازمان‌ها و مراکز دولتی از جمله دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور بیانگر وجود مشکلات سازمانی متعددی می‌باشد و بدون شک وجود این مشکلات سبب کاهش اثربخشی، کارایی و بهره‌وری سازمانی می‌گردد. بخش قابل توجهی از این مشکلات متوجه فرآیند انتخاب کارکنان می‌باشد و با توجه به وظایف شغلی خطیر کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی اعم از پزشکان و پرستاران و... و اهمیت آنها به عنوان محوری‌ترین بخش سلامت که می‌توانند سلامت جامعه را تضمین کنند انتخاب نادرست این کارکنان خسارات جبران‌ناپذیری را به سازمان‌ها تحمیل خواهد کرد. از طرفی الگوهای انتخاب نیروی انسانی در ایران و در جهان متفاوت است. این الگوها ممکن است با توجه به عصر جهانی شدن در کشور اسلامی ایران از الگوهای غربی تبعیت کند؛ لذا هدف از انجام این مطالعه بررسی فرآیند انتخاب نیروی انسانی در ایران و سایر کشورهای جهان بود.

روش کار: مطالعه حاضر یک بررسی کتابخانه‌ای و توصیفی است. جامعه آماری کلیه دانشگاه‌های علوم پزشکی کشورهای جهان و ایران می‌باشد و داده‌های مربوط به فرآیند انتخاب نیروی انسانی از طریق جستجو در منابع معتبر فارسی و انگلیسی از طریق کلیدواژه‌های Human Resources Selection، Human Resources Management، Selection Patterns و کتاب‌های مرجع مدیریت نیروی انسانی از نقاط مختلف جهان جمع‌آوری و بصورت مجزا بررسی گردید و در مورد الگوهای مشترک و اساسی انتخاب نیروی انسانی بحث شد.

یافته‌ها: بررسی وضعیت انتخاب نیروی انسانی در ایران و نقاط مختلف جهان بیانگر آن است که یکسری معیارها با توجه به تفاوت‌های فراوان فرهنگی و اجتماعی و اقتصادی بین کشورها متناسب با شرایط حاکم در آن کشورها وجود دارد. اما معیارهایی مانند تخصص، تجربه کاری، علاقه شخصی و روحیه مشارکت طلبی و... در همه این کشورها مشترک است و بایستی در انتخاب نیروی انسانی مدنظر قرار گیرند.

نتیجه‌گیری: با توجه به بررسی‌های انجام گرفته در هر کشوری بایستی الگوهای انتخاب نیروی انسانی با توجه به شرایط حاکم آن کشور در چهارچوب منطقی صورت گیرد.

واژه‌های کلیدی: الگوی انتخاب نیروی انسانی، مدیریت نیروی انسانی، معیار انتخاب نیروی انسانی

دریافت: ۹۸/۱۲/۲۸ پذیرش: ۹۹/۸/۳

این مقاله مستخرج از رساله دکتری دانشجو سیف اله جهانگیری به راهنمایی دکتر اسحاق رسولی، دکتر حبیب ابراهیم پور، به مشاوره دکتر محمد روحی عیسی‌لو و دکتر محمد خیراندیش می‌باشد که در گروه مدیریت واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل، ایران انجام شده است.

مقدمه

در جهان رقابتی امروزی، یکی از ابزارهای مهم برای ایجاد تحول و بقای سازمان و رسیدن به هدف‌ها و رسالت‌های مورد نظر؛ عنصر انسان است. نقش اساسی که نیروی انسانی در سازمان ایفا می‌کند باعث شده است که این نیرو مهمترین و بالاترین سرمایه یک سازمان بشمار رود. اهمیت نیروی انسانی در آن است که می‌توان آن را مهمترین عامل در عملکرد سازمان بیان کرد؛ بطوریکه با نگاهی به مراحل تمدن بشریت می‌توان اظهار کرد که نقش نیروی انسانی از نیروی کار ساده به سرمایه انسانی تکامل یافته است. با بیان این مسئله می‌توان نیروی انسانی را به عنوان قلب تپنده سازمان تلقی نمود. نیروی انسانی از باارزشترین منابع هر سازمان می‌باشد؛ این نیرو بر سایر منابع برتری دارد زیرا مستلزم داشتن روش‌های مدیریت خاصی می‌باشد (۱). سازمان‌های امروزی نیز در سطح جهانی با سطح بالایی از رقابت روبه‌رو بوده و در صورتی می‌توانند موفق باشند که به برتری رقابتی دست یابند و آن را حفظ نمایند. برتری رقابتی زمانی حاصل می‌شود که عامل این برتری ویژگی‌های ارزش، کمیابی، غیرقابل تقلید و بدون جانشینی را دارا باشند. بر اساس دیدگاه محققان کارکنان سازمان تنها منبعی هستند که از ویژگی‌های مذکور برخوردارند و از آنان به عنوان شریک راهبردی سازمان یاد می‌شود (۲). بنابراین انتخاب نیروی انسانی یکی از مهمترین وظایف مدیران در سازمان است. انتخاب اثربخش نیز برای سازمان‌ها یک موضوع حیاتی و راهبردی است به‌همین دلیل انتخاب و استخدام کارکنان یکی از سخت‌ترین بخش‌های هر سازمان بشمار می‌رود (۳). در واقع مراحل متعددی در نظام مدیریت منابع انسانی از قبیل: وضع مقررات و ضوابط، آموزش، اعطای پاداش‌ها، ایجاد انگیزش و غیره وجود دارد که در این میان مرحله انتخاب و استخدام حیاتی‌ترین و مهم‌ترین فرآیندی است که توسط مدیریت منابع انسانی انجام می‌شود (۲). در همین راستا یکی از

اهداف مهم سازمان‌ها جستجوی راهکارهای مناسب جهت انتخاب افراد و کارکنان با توجه به شایستگی آنها می‌باشد چرا که انتخاب منابع انسانی با صلاحیت، عاملی کلیدی برای موفقیت سازمان‌ها است (۴). وظیفه انتخاب کارکنان در سازمان‌ها به دو دلیل مهم ضروری است: یکی گسترش اهداف سازمان و دیگری وجود ضایعات مربوط به کارکنان (۵). فرآیند انتخاب کارکنان نیز به معنای مصاحبه با داوطلبان جهت احراز یک شغل معین می‌باشد (۶). به عبارت دیگر انتخاب کارکنان فرآیند انتخاب بهترین متقاضی جهت پر کردن یا تصدی جای خالی تعریف شده در یک سازمان یا شرکت تعریف شده است (۷). فرآیند انتخاب به معنای انتخاب افراد بر اساس معیارهای تعیین شده جهت انجام یک وظیفه می‌باشد (۸). معیار انتخاب نیز به عنوان یک اصل یا شاخص از آنچه که هست و بر اساس آن قضاوت صورت می‌گیرد تعریف شده است. به همین دلیل جهت حل مسئله و تصمیم‌گیری شناسایی معیارها امری ضروری می‌باشد (۲). هدف اصلی از انجام فعالیت‌های متعدد در فرآیند انتخاب این است که اولاً توان غلبه داوطلب بر موانع مختلف و استقامت و صبر او شناخته شود و ثانیاً توانایی وی به نحو کامل‌تری شناسایی گردد (۹). از نظر تاریخی کشور ما چهارمین کشور جهان (پس از آلمان (۱۹۳۳) و فرانسه و ژاپن (۱۹۴۷) بوده که به برنامه توسعه پرداخته است (۱۰). در واقع در کشور ما از سال ۱۳۲۷ تا پیروزی انقلاب اسلامی ۵ برنامه توسعه و پس از انقلاب از سال ۱۳۶۸ تاکنون ۵ برنامه دیگر تدوین و اجرا شده است. با توجه به اینکه شرایط حاکم در کشور ما اسلامی ایرانی است بایستی تمام فعالیت‌های سازمان‌ها از جمله دانشگاه‌های علوم پزشکی تمام فعالیت‌های خود را اعم از بخش بهداشتی درمانی ادراری و... را بر حول محور اسلامی ایرانی تدوین کنند. بدین ترتیب با وجود گذشت بیش از ۵۷ سال برنامه‌ریزی توسعه همچنان موضوع بررسی آثار و پیامدهای توسعه در کشور ما نشان می‌دهد توسعه به

سبک غربی از یک سو نتوانسته مانند کشورهای غربی باعث توسعه شود و از سوی دیگر باعث کمرنگ شدن ارزش‌های اسلامی ایرانی شده است. دلیل این امر این است که میانی و غایات جامعه اسلامی ایرانی زاویه دارد و بین الگوهای انتخاب در ایران و جهان تفاوت‌های فراوان وجود دارد (۱۱).

در زمینه انتخاب و استخدام مطالعات و تحقیقات قابل توجهی نیز در قالب مقاله، کتاب و پایان نامه در جهان انجام شده است. مطالعات نشان می‌دهد که مفهوم مدیریت منابع انسانی به صورت کامل در اواسط دهه هشتاد و بر اساس نوشته‌های محققان آن دهه شکل گرفته است. بطوری که آرمسترانگ در سال ۲۰۰۹ در مطالعه خود بیان نموده است که فرآیند جذب و بکار گماردن نیروی انسانی اثربخش، ارتباط مستقیمی با عملکرد سازمان دارد (۱۲). همچنین چن و هانگ مزیت راهبردی و اقتصادی در آینده را متعلق به سازمان‌هایی می‌دانند که بتوانند بهترین و درخشان‌ترین سرمایه انسانی را جذب نمایند (۱۳). کلوک و همکاران در مطالعه‌ای که در سال ۲۰۰۷ انجام داده بودند، به این نتیجه رسیدند که در بین وظایف مدیریت منابع انسانی گزینش دقیق و مناسب کارکنان بر اساس معیارهای اساسی یکی از خطرناک‌ترین و چالش‌انگیزترین وظایف است و می‌تواند تاثیر بسزایی بر سازمان و توان رقابتی و عملکرد آتی آن داشته باشد. زیرا کارکنان فاقد صلاحیت باعث بروز اشتباهات اساسی، نیاز به نظارت دقیق و نیاز به آموزش برای بدست آوردن صلاحیت لازم برای شغل مورد نظر می‌شوند (۱۴). در ایران نیز بیش از ۴ دهه از انقلاب شکوهمند کشورمان می‌گذرد و در طی سال‌های اخیر با بهره‌گیری از شیوه‌های سنتی و تجربیاتی که آموخته ایم نسبت به انتخاب افراد و داوطلبان استخدام در سازمان‌ها و متقاضیان تحصیل در دانشگاه‌ها و... اقدام نموده ایم؛ اما همواره با انتقاداتی روبرو بوده‌ایم. آسیب شناسی این موضوع که طی تحقیقاتی اندک از سوی برخی مراجع و مراکز

انجام شده است حاکی از آن است که روش‌های فعلی به تنهایی جهت جذب شایسته‌ترین افراد کفایت لازم را نخواهد داشت. از سوی دیگر ضرورتی ندارد که همه روش‌هایی که سایر کشورهای موفق دنیا در انتخاب افراد به کار می‌برند تجربه نماییم، لذا ضروری است با انجام مطالعه دقیق و بررسی شواهد و مستندات و تجربیات این کشورها بهترین شیوه انتخاب را انتخاب و اجرا نماییم. بررسی‌ها نشان می‌دهد که تاکنون مطالعه جامعی در این خصوص در کشورمان انجام نشده است؛ بنابراین این پژوهش می‌تواند منبعی جامع برای مدیران نیروی انسانی کشور باشد تا با اصلاح قوانین و مقررات و ضوابط جاری زمینه انتخاب بهترین افراد در کشور را فراهم آورند. در این مطالعه علاوه بر بررسی شیوه‌های تایید صلاحیت در کارکنان بخش عمومی در برخی از کشورهای جهان، مطالعات و مستندات جامعی نیز در خصوص شیوه‌های انتخاب در کشورهای مورد مطالعه جمع‌آوری گردیده است.

روش کار

نوع مطالعه این پژوهش بصورت بررسی کتابخانه‌ای و توصیفی است. ابتدا تمامی الگوهای انتخاب نیروی انسانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور ایران و سایر کشورهای جهان با جستجوی در هر یک از سایت‌های رسمی و منابع معتبر فارسی و انگلیسی با کلیدواژه‌های Human Resources Selection، Human resources management، Patterns مورد بررسی قرار گرفتند، سپس آخرین نسخه رسمی انتخاب نیروی انسانی از هر کشوری استخراج گردید و در نهایت بعد از بررسی اطلاعات اولیه، هر سازمان مورد مطالعه دقیق‌تری قرار گرفت و در نهایت تاریخچه الگوهای انتخاب نیروی انسانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران و سایر کشورهای جهان تدوین گردید.

یافته‌ها

- انتخاب نیروی انسانی در ایران

در کشور ایران از ابتدای انقلاب تاکنون فرآیندهای متفاوتی برای انتخاب نیروی انسانی ایجاد شده است. نگاهی به فرآیند انتخاب در برخی سازمان‌ها و شرکت‌ها نشان می‌دهد که موضوع انتخاب و استخدام افراد متناسب با سیاست‌ها و دستورالعمل‌هایی می‌باشد. برخی از وزارتخانه‌ها همانند وزارت نفت دارای آئین‌نامه استخدامی خاص خود هستند؛ همچنین نیروهای مسلح نیز تابع ضوابط استخدامی خود هستند. وزارت نفت ضمن انجام برگزاری آزمون استخدامی با اجرای تست‌های شخصیت و مصاحبه تخصصی افراد را جهت طی مراحل گزینش اخلاقی، اعتقادی و سیاسی به واحد مربوطه معرفی می‌نماید. این شرایط در خصوص وزارت اطلاعات که نسبت به جذب نیروهای امنیتی اقدام می‌نماید، نیز فراهم است. نیروهای مسلح از طریق دانشکده افسری و یا آموزشگاه‌های نظامی خود از بین فارغ‌التحصیلان مقاطع تحصیلی مورد نیاز اقدام به جذب نیرو نموده و قبل از شروع به تحصیل آزمون‌های ورزشی و توانایی‌های جسمی و بدنی متناسب با رسته خدمتی فرد انجام می‌دهند و قبل از شروع به تحصیل متقاضی فرد را جهت طی مراحل گزینش اعتقادی اخلاقی و سیاسی معرفی می‌نمایند. از آنجا که روش معرفی افراد متقاضی به سازمان‌ها و شرکت‌ها یک روش معمول در همه کشورهای دنیا است، به علت کمبود شغل در کشور علی‌الخصوص بخش دولتی و تمایل فراوان جوانان به استخدام در بخش‌های دولتی به علت امنیت شغلی نسبتاً مناسب آن و همچنین ضعیف بودن بخش خصوصی به علت نوسانات اقتصادی مکرر و مشکلات کشور در موضوع جنگ تحمیلی و تحریم‌ها، اجرای روش معرفی افراد به سازمان‌ها همیشه مورد انتقاد بوده و باعث بروز تبعیض‌های ناروا و حتی استخدام و یا اشتغال فاقد توانایی‌ها و صلاحیت‌های علمی و تخصصی شده است. به همین جهت از ابتدا دستورالعمل‌هایی برای

استخدام از طریق آزمون‌های استخدامی توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور در اوایل انقلاب تدوین گردید. البته نیروهای مسلح و کارکنان وزارت اطلاعات تابع قوانین خاص خود بودند. همچنین جذب نیرو جهت امر قضا نیز از بین فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و حوزه‌های علمیه با شرایط خاصی انجام می‌گردید و یا از طریق دانشکده علوم قضائی که مسئولیت تربیت قاضی را بر عهده داشت صورت می‌پذیرفت. قوانین جذب از طریق آزمون کماکان به قوت خود باقی است. البته در دهه هفتاد آزمون‌های عمومی از طریق سازمان سنجش آموزش کشور برای همه داوطلبان برگزار شد و در صورتی که فرد نمره لازم را در این آزمون به دست می‌آورد می‌توانست متقاضی استخدام و شرکت در آزمون‌های علمی یا مصاحبه یک دستگاه خاص گردد که البته این موضوع پس از ۲ سال اجرا به فراموشی سپرده شد. در طی سال‌های گذشته به منظور تمرکززدایی موضوع صدور مجوزهای استخدامی و برگزاری آزمون‌های استخدامی به استانداری‌ها واگذار گردیده بود که مجدداً با استقرار دولت جدید این تفویض لغو و برگزاری آزمون عمومی و اختصاصی از طریق سازمان سنجش آزمون کشور انجام می‌گیرد. شرایط عمومی و اختصاصی انتخاب و استخدام در ایران و در سایر کشورها به ترتیب در زیر بیان شده اند (۱۵).

شرایط لازم انتخاب نیروی انسانی در ایران

۱- تدین به دین مبین اسلام یا یکی از ادیان تصریح شده در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و داشتن تابعیت ایران و التزام به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران؛

۲- انجام خدمت دوره ضرورت یا معافیت قانونی (ویژه آقایان) و عدم اعتیاد به دخانیات و مواد مخدر و روانگردان؛

۳- عدم سوء پیشینه؛

۴- برگزاری آزمون عمومی و اختصاصی برای داوطلبان؛

۵- شرکت در آزمون و کسب حد نصاب نمره لازم؛
۶- سپری نمودن مراحل گزینش (اعتقادی، اخلاقی، سیاسی)؛

۷- داشتن سلامت جسمانی، روانی و توانایی برای انجام کاری که برای آن استخدام می‌شوند (طبق نظر کمیسیون پزشکی یا گروه طب کار دانشگاه و شرکت‌های طب کار دارای مجوز قانونی)؛

۸- انتخاب در صورت دارا بودن شرایط فوق الذکر.

گزینش نیروی انسانی قبل از انقلاب

هرچند در این خصوص مستندات کافی وجود ندارد ولیکن بررسی برخی اسناد مرتبط با ساواک و همچنین خاطرات برخی از عوامل و مسئولان ساواک که در قالب کتاب و... منتشر گردیده است؛ نشان می‌دهد که امور انتخاب کارکنان دولت و در واقع نظارت بر عملکرد افراد در سازمان‌ها بر عهده ساواک بوده است. هر چند انتخاب نیروی مورد نیاز اعم از کارمندان رسمی ساواک و همچنین افرادی که به عنوان مخبر و همکار با ساواک همکاری داشته‌اند دارای مراحل سختی بوده است. در ساواک اداره کل یکم مسئولیت امور اداری و پرسنلی ساواک را بر عهده داشته است. ساواک برای کارمندان و کارکنان خود مقررات و آئین نامه مفصل و در عین حال سخت و محکمی تنظیم کرده بود. تمام کسانی که به انحاء مختلف با ساواک همکاری می‌کردند از سوی حفاظت ساواک تحقیقاتی درباره آنان صورت می‌گرفت و بر اساس سمت و شغلی که به آنها واگذار می‌شد مراحل و مراتب انتخاب متعددی داشتند. کسانی که در ساواک (به ویژه در امور حساس) به کار گرفته می‌شدند به طور دائم تحت کنترل و مراقبت‌های حفاظتی قرار داشتند و دائماً در معرض آزمایشات حفاظتی آن سازمان بودند. ساواک بر اساس شغل رسمی که به کارکنان و پرسنل واگذار می‌کرد چهار نوع آزمایش حفاظتی و گزینشی را درباره آنان اعمال می‌کرد که عبارت بود از:

۱- بررسی سوابق شخصی

۲- بررسی سوابق شخصی بستگان و معاشران نزدیک
۳- آزمایش محدود
۴- آزمایش کامل

در اداره کل چهارم ساواک (حفاظت) نیز مسئولیت حفاظت و حراست از تمام دوایر وزارتخانه‌ها و موسسات دولتی را عهده دار بود. وظیفه اصلی آن نظارت بر تهیه و اجرای طرح‌های حفاظتی وزارتخانه‌ها و ادارات و موسسات دولتی و حکومتی شامل طرح‌های اماکن؛ اسناد و پرسنل بود. در تمامی سازمان‌ها و... واحدی تحت عنوان «حفاظت» تشکیل شده بود که مسئولیت نظارت بر انتخاب پرسنل را بر عهده داشت و مدیریت و نظارت بر عملکرد این واحدها نیز بر عهده اداره کل چهارم ساواک بود (۱۵).

- ایالات متحده آمریکا

هر چند کمتر از ۴ سده از ایجاد کشوری نوین به نام آمریکا در جهان می‌گذرد ولیکن می‌توان اذعان نمود که در حوزه نیروی انسانی و نحوه سنجش افراد برای مشاغل و انتخاب داوطلبان دارای ضوابط و قوانین و مقررات خاص هستند. دستور اجرایی هری ترومن در سال ۱۹۴۷ که تحت عنوان برنامه وفاداری کارکنان ایالات متحده آمریکا از آن یاد می‌شود یکی از این اقدامات است؛ این برنامه دارای اجزایی است که می‌توان در موارد زیر به آنها اشاره نمود:

۱- وفاداری به آرمان‌های دولت

۲- برخورد با کارکنان خرابکار

۳- ممنوع بودن جاسوسی از افراد

۴- امکان تجدید نظر در آراء صادره در خصوص افراد (حداقل ۳ مرحله)

۵- تشکیل هیات‌هایی تحت عنوان هیات بررسی وفاداری

۶- امکان داشتن وکیل برای کارکنان متهم

در این دستور اجرایی رئیس جمهور وقت آمریکا اعلام می‌دارد که کارکنان دولت آمریکا باید از صمیم قلب و با تمام وجود پایبند به امانتداری و وفاداری باشند. او اظهار می‌دارد که افراد زیادی در آمریکا وجود دارند

که کاملاً در خدمت ایالات متحده آمریکا هستند و بی‌جهت نباید متهم به بی‌وفایی گردند. از این رو در این دستور اعلام می‌نماید که استانداردهایی با همکاری وزیر جنگ و خزانه آمریکا در این خصوص تدوین گردد. همچنین در نحوه اجرای این دستور مطالبی به این شرح ذکر شده است:

«من به تمام مردم ایالات متحده می‌گویم که کارکنان غیر وفادار به آرمان‌های دولت و خرابکار باید از دولت اخراج شوند؛ البته زمانی که هیچ دلیل و پایه معتبری برای احراز اینکه فردی وفادار نیست وجود ندارد نباید اجازه دهیم که کارکنان دولت فدرال آمریکا غیر وفادار یا خرابکار معرفی شوند. عده زیادی از کارمندان دولت، شهروندان هستند که انرژی و توان خود را صرف ایالت متحده می‌کنند. من نمی‌خواهم آنها را بترسانم که آنها زیر نظر گرفته می‌شوند؛ آنها در کارهای خودشان محدود نمی‌شوند از آنها جاسوسی نمی‌شود؛ آنها نباید از این برنامه ترسی داشته باشند چرا که برنامه بسیار جامعی در این خصوص طراحی کرده ایم و از آنهایی که مظنون به بی‌وفایی هستند حمایت خواهد شد. شایعه و سخن‌چینی و یا متهم‌شدن به بی‌وفایی برای اخراج افراد کافی نیست. هر کس که مظنون به بی‌وفایی می‌شود باید طی یک یادداشت رسمی و با جزئیات از آن آگاهی یابد تا بتواند برای دفاع خود را آماده نماید. اما در برخی موقعیت‌های خاص و نیز معمول ملاحظات امنیتی اجازه افشای از موارد را نمی‌دهد. این امکان برای دولت وجود دارد که افراد غیر وفادار را که به اتهام بی‌وفایی از کار برکنار نموده فرصتی برای پاسخ به اتهاماتشان در اختیار آنان قرار دهد. من به نهادهای دولتی دستور داده‌ام (البته به جز آنهایی که کنگره آمریکا قدرت بیشتری به آنها داده است) تا نسبت به استماع و دادرسی افرادی که متهم به بی‌وفایی هستند اقدام نمایند».

به این جهت در هر نهاد دولتی یک هیأت بررسی وفاداری تشکیل می‌گردد. اعضای این هیأت به دقت

توسط رئیس سازمان انتخاب می‌شوند تا اطمینان حاصل شود که آنها قضاوتی عادلانه خواهند نمود. دادرسی به نحوی انجام می‌شود که در آن متهم بتواند تمامی دلایل خود را برای دفاع از خود ارائه کند. همچنین به متهم اجازه داده می‌شود تا مشاور یا نماینده خود را به همراه داشته باشد. پس از اتمام دادرسی هیأت رسیدگی به وفاداری در هر نهاد و یا سازمان می‌تواند دستور اخراج و یا ابقای فرد را صادر نماید. همچنین متهم می‌تواند نسبت به رای هیأت به رئیس سازمان یا نهاد درخواست تجدید نظر دهد. اگر رئیس سازمان دستور اخراج فرد را تایید نمود متهم می‌تواند تقاضای تجدید نظر خود را مجدداً به کمیسیون خدمات اجتماعی که از ترکیب شهروندان عالی‌رتبه آمریکا تشکیل می‌شود تسلیم نماید. طبق این دستور اجرایی هیأت تجدید نظر وفاداری بعد از تحقیقات کافی و مناسب اگر تشخیص دهد که فرد خرابکار است و این امر برای هیأت اثبات شود می‌تواند او را اخراج نماید. البته این امر باید بر مبنای شواهدی مستدل و مستند باشد. می‌توان ادعا نمود برای انتخاب در کشور آمریکا از دقیق‌ترین و کامل‌ترین روش‌ها استفاده می‌گردد.

مراحل انتخاب

۱- تکمیل فرم درخواست و ارائه درخواست اولیه جهت استخدام.

۲- متقاضیان استخدام به هیچ وجه نباید از داروهای غیرمجاز (مواد مخدر) استفاده نمایند (البته در خصوص افراد بیمار که با توصیه‌های پزشکان مجاز به استفاده هستند، در برخی از ایالت‌های آمریکا شرایط ویژه وجود دارد).

۳- چون کارمندان از حقوق بالائی برخوردار هستند (یا بعد از استخدام حقوق بالائی دریافت می‌نمایند) لازم است که در کلیه زمینه‌هایی که صلاحیت آنها مورد بررسی قرار می‌گیرد بالاترین امتیاز را کسب نمایند؛ بنابراین رعایت کلیه استانداردها قابلیت اعتماد وفاداری باید ثابت شود.

۴- به منظور صدور تایید گزارش مراحل متعددی طی می‌شود و افراد معمولاً از طی شدن چنین مراحل و کسب موفقیت تعجب می‌کنند. بنابراین حقوق خوبی پرداخت می‌نماید تا مطمئن شوند افراد تمام تلاش خود را در راستای اهداف سازمان به کار می‌بندند.

۵- یکی از شرایط صدور تاییدیه انتخاب؛ اطمینان یافتن از این موضوع است که متقاضی کار یا استخدام صلاحیت لازم را برای حفاظت از اسناد سری ملی و کشوری را دارد. برای این موضوع باید اثبات شود که فرد این توانایی و قابلیت را دارد. به همین جهت افراد باید فوق العاده راستگو، صادق و قابل اعتماد باشند. صراحت و وفاداری و ارائه اطلاعات کامل به آژانس بسیار اهمیت دارد؛ همه اینها از عناصر اصلی اثبات و وفاداری فرد است. همچنین توانایی وی در انجام قضاوت‌های صحیح و تصمیم‌گیری عقلانی مورد توجه قرار می‌گیرد. نکته دیگری که مورد تایید صلاحیت فرد مورد توجه قرار می‌گیرد؛ این موضوع است که متقاضی استخدام تا چه میزان به منظور اجرای مقررات دولت آمریکا حفاظت از اسناد محرمانه ایستادگی می‌نماید.

زمان و مراحل انتخاب

معمولاً مراحل انتخاب طولانی است و در زمان مشخص تعیین نمی‌گردد و هر زمان که اطلاعات خود را در مورد متقاضی تکمیل نمود؛ نظریه را در مورد استخدام و یا عدم استخدام فرد اعلام می‌نماید.

آزمایشات روانی و پزشکی

انجام آزمایشات روانی و پزشکی برای استخدام و نحوه عمل و فعالیت شغلی ضروری است. ارائه اطلاعات زیر از سوی متقاضیان به هنگام ارائه درخواست ضروری است.

۱- ارائه سوابق و پیشینه خود

۲- ارائه اطلاعات در خصوص تخصص و تجربیات

۳- سوابق شغلی قبلی

۴- تحصیلات

۵- گواهینامه و مدارک

۶- مستندات مرتبط به تحصیل در خارج از کشور

۷- میزان تسلط به زبان خارجی

۸- ویژگی و برجستگی‌های شخصی

اقدامات گزینشی

۱- بررسی‌های امنیتی

۲- انجام بررسی‌های لازم در خصوص سوابق و پیشینه فرد

۳- انجام آزمون دروغ سنجی

۴- انجام بررسی‌های ویژه

۵- بررسی عملکرد کارمند (در شغل قبلی)

۶- بررسی استفاده از دارو و مواد مخدر

۷- بررسی موارد نقض قانون توسط متقاضی

۸- بررسی فعالیت‌های خرابکارانه

۹- بررسی میزان تقصیر (قصور) در پرداخت بدهی

اجرای این مراحل با بهره‌گیری از آزمون‌های روانپزشکی؛ مصاحبه؛ بررسی گسترده سوابق و با بهره‌گیری از بانک‌های اطلاعاتی و... انجام می‌شود (۱۵).

- انگلستان

همانند برخی از کشورهای دیگر جهان انتخاب کارکنان کشور انگلستان توسط موسسات غیردولتی و بخش خصوصی انجام می‌گیرد. در این کشور انتخاب نیروهای مسلح و همچنین کارکنان بخش آموزش عمومی از ویژگی خاصی برخوردار هستند و مراحل انتخاب این افراد و شرایط آنها نیز در جذب متفاوت است. در فرآیند انتخاب نیرو بررسی‌هایی که انجام می‌دهند تا اطمینان حاصل کنند که افراد صلاحیت لازم را برای دستیابی به اطلاعات حساس و دارائی‌های ارزشمند دولت را دارند. انجام این بررسی‌ها به تنهایی کفایت نمی‌کند بلکه لازم است بررسی‌های بعدی برای ایجاد اطمینان لازم انجام گردد. نکته بسیار مهم آن است که وقتی یک فرد که مراحل انتخاب وی انجام شده است؛ در صورتیکه از یک سازمان به سازمان دیگر و یا از یک پست سازمانی به پست دیگر منتقل گردد؛ بررسی لازم در خصوص وی انجام می‌گردد.

انجام این بررسی‌ها متناسب با شغل، پست و جایگاهی که فرد اشغال می‌کند انجام خواهد شد. مدت زمان انجام بررسی قبلی تا فعلی نیز دارای اهمیت است که این فاصله بین ۳ تا ۵ سال است، به این معنا که متناسب با شرایط در صورتیکه از بررسی قبلی تا فعلی ۲ تا ۵ سال گذشته باشد بررسی جدید انجام خواهد شد.

اقدامات لازم جهت صدور تاییدیه انتخاب

۱- تکمیل فرم‌های مربوطه

تبصره: همه افراد باید اطلاعات لازم را صادقانه ارائه نمایند و در صورتیکه هرگونه تغییر پس از تکمیل فرم ایجاد شود لازم است اطلاع رسانی گردد. به عنوان مثال اگر فردی به هنگام تکمیل فرم متاهل بوده و بعداً از همسرش جدا شده است، باید اطلاعات لازم را در فرم انجام دهد و اطلاعات جدید را در اختیار موسسه قرار دهد.

۲- پرسشنامه مالی

بررسی گردشی مالی فرد متقاضی یکی از مراحل انتخاب است.

۳- انجام بررسی‌های گسترده و عمیق

این مرحله شامل کنترل اطلاعات و مشخصات فردی و استخدامی و تحصیلی متقاضی است؛ همچنین در این مرحله کلیه سوابق کیفری، سوابق اعتباری و سوابق امنیتی فرد کنترل می‌گردد.

۴- مصاحبه اولیه

به منظور کنترل مجدد برخی از اطلاعات ارائه شده از سوی متقاضی توسط یک کارشناس مصاحبه، اطلاعات ارائه شده توسط فرد مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۵- بررسی اطلاعات پزشکی

به منظور اطلاع از این موضوع که آیا فرد متقاضی توانایی حفظ و نگهداری اطلاعات طبقه‌بندی شده را دارد یا خیر؛ کنترل‌های پزشکی و روان‌شناختی انجام می‌گیرد. در صورتیکه متقاضی اجازه انجام این آزمایشات را ندهد بررسی در مورد وی متوقف شده و تاییدیه انتخاب صادر نمی‌گردد.

۶- بررسی اطلاعات مالی والدین متقاضی فرد این بررسی‌ها از آن جهت انجام می‌گیرد که ممکن است به علت بروز برخی از تخلفات مالی از سوی والدین متقاضی در معرض فشار و آسیب قرار گیرد و دچار برخی از مشکلات مالی همچون رشوه‌خواری گردد. همچنین در مورد میزان پس انداز فرد تحقیق می‌گردد و مصاحبه در مورد نحوه وصول این گونه درآمدها خواهد شد.

در مصاحبه عمیق بررسی‌هایی به شرح زیر انجام می‌گیرد:

(این مصاحبه معمولاً ۳ ساعت طول می‌کشد)

- وضعیت خانوادگی فرد و وابستگان وی
- بررسی وفاداری، راستگویی و قابلیت اطمینان به متقاضی

- بررسی جوانب آسیب پذیر فرد در ارتباط با مسائل مالی (رشوه خواری، باج خواهی و یا حق سکوت)

- بررسی میزان توانایی فرد در حفظ اطلاعات و اسرار
- بررسی تجربیات فرد (در صورت وجود تجربه در مشاغل مشابه)

- بررسی علائق فرد

- بررسی سفرهای خارجی فرد
تاکید می‌شود که در مصاحبه باید کاملاً صداقت رعایت گردد و از هرگونه دروغ پرهیز شود. در صورتیکه فرد مایل نباشد برخی از مسائل خصوصی خود را افشاء نماید در این خصوص نیز راهکارهایی وجود خواهد داشت.

اسناد مورد نیاز جهت تکمیل پرونده انتخاب متقاضی

به منظور صدور تاییدیه انتخاب

۱- مستندات شناسایی فرد (گواهینامه تولد،

پاسپورت، گواهینامه رانندگی، کارت شناسایی)

۲- اظهارنامه و یا مستندات مربوط به تغییر نام فرد متقاضی (در صورت وجود)

۳- گواهی تابعیت

۴- گواهی فرزند خواندگی

۵- گواهی ازدواج یا طلاق

۴- مشاغل خاص و حساس همانند نیروی انتظامی، ارتش، نهادهای امنیتی (عدم سوء پیشینه، عدم اعتیاد، استعلام از مراجع مختلف، مصاحبه و انجام تحقیقات محلی)

در این کشور مرجع قضائی یکی از نهادهایی است که استعلامها در مورد افراد معمولاً از آن جهت صورت می‌پذیرد. نکته دیگر اینکه در کشور ایتالیا اعتقادات فردی مورد پرسش قرار نمی‌گیرد و نقشی در جذب یا عدم استخدام متقاضی ندارد. در صورتیکه فرد در مراحل انتخاب پذیرفته نشود متقاضی می‌تواند با مراجعه به اتحادیه‌های کارگری و یا مراجع قضایی درخواست خود را تسلیم نماید. در صورتیکه متقاضی در مراحل انتخاب، پذیرش مشروط شده باشد دوره‌های راهنمایی و مشاوره برگزار می‌گردد، هرچند گذراندن این دوره‌ها الزامی برای کارفرما برای جذب قطعی داوطلب ایجاد نمی‌نماید. در ایتالیا نهادهای دولتی ملزم هستند در برخی از پست‌های سازمانی خود نسبت به جذب افراد خاص اقدام نمایند و منظور از افراد خاص افراد معلول با توانایی‌های محدود و یا افرادی که از نظر اجتماعی دارای مشکلات هستند (زنان سرپرست خانوار و...) جذب اینگونه افراد توسط کارفرما باعث می‌گردد از تسهیلاتی همچون معافیت مالیاتی برخوردار گردند (۱۵).

سوئد -

انتخاب نیروی انسانی در کشور سوئد شامل موارد ذیل است:

- ۱- استعلام سوابق امنیتی فرد
 - ۲- آزمایش عدم اعتیاد و تست الکل و سیگار
 - ۳- استعلام سوابق فرد در پلیس و دادگستری
 - ۴- بررسی سوابق راهنمایی و رانندگی متقاضی
 - ۵- انجام مصاحبه (در بعضی موارد)
 - ۶- استفاده از نظرات معرفان
 - ۷- کنترل سوابق سوء مالی
- در کشور سوئد مرجع خاصی برای انتخاب وجود ندارد. انجام انتخاب برای مشاغل حساس به صورت

۶- مستندات مربوط به نفقه

۷- گردش مالی (بانکی) حداقل از ۳ ماه قبل

۸- شرح گردش مالی مربوط به کارت‌های اعتباری

خرید از فروشگاه‌ها حداقل از ۳ ماه قبل

۹- شرح وام‌های اخذ شده و اسنادی که به رهن گذاشته شده است.

۱۰- شرح هرگونه گزارش دادگاه (رای دادگاه)

۱۱- گزارش و مستندات مربوط به پس اندازها و بهره‌ها

۱۲- ارائه هرگونه گزارش و مستندات مربوط به مسائل مالی متقاضی

۱۳- اخذ اطلاعات از منبع (معرف)

به منظور کنترل مجدد (بررسی‌های تکمیلی) از منابع از طریق مذاکره حضوری یا تلفنی اطلاعات لازم اخذ می‌گردد و اطلاعاتی که متقاضی ارائه نموده است؛ با معرف فرد کنترل مجدد می‌شود (۱۵).

ایتالیا -

وزارت کار و سیاست‌های اجتماعی مسئول استخدام و مشاغل در کشور ایتالیا است. در این کشور جذب نیروی کار برای ادارات دولتی از سه طریق انجام می‌گردد:

۱- برگزاری آزمون سراسری

۲- بررسی مدارک و مهارت‌های فردی

۳- تلفیقی از دو روش بالا

به منظور جذب افراد معمولاً آگهی در روزنامه عمومی درج می‌شود. نوع انتخاب برای مشاغل در این کشور متفاوت و بستگی به نوع شغل دارد که برخی موارد و مشاغل به شرح زیر است:

- ۱- مشاغل امنیتی (استعلام‌های خاص از جمله جمع‌آوری سوابق (شخصی، هویتی و جزائی)
- ۲- پرسنل رستوران‌ها و سوپرمارکت‌ها (افرادی که با مواد غذایی سر و کار دارند، آزمایش عدم اعتیاد و آزمون‌های خونی، عفونی و مقاربتی)
- ۳- رانندگان تاکسی، قطار، اتوبوس (آزمایش عدم اعتیاد، تست‌های روان‌شناسی)

ویژه انجام می‌شود. همچنین در این کشور متناسب با دین و یا مذهب افراد بررسی استخدامی انجام نمی‌گیرد (۱۵).

– آلمان

فرآیند استخدام در این کشور از طریق فراخوان در روزنامه‌ها و یا درج در درگاه اینترنتی سازمان‌های دولتی و غیردولتی آغاز می‌گردد. مصاحبه تخصصی با متقاضیان انجام می‌گردد. انتخاب و یا تایید صلاحیت افراد پذیرفته شده در مصاحبه شامل استعلام و بررسی سوابق امنیتی در پلیس و دادگستری است. برای مشاغل حساس و خاص انتخاب به صورت ویژه صورت می‌پذیرد؛ البته انتخاب شاغلین در بخش‌های اقتصادی و مراکز تولیدی و علمی و صنعتی شرکت‌های آلمانی دارای حساسیت بیشتری است. در این کشور مسائل اعتقادی اشخاص نقش بسیار کم‌رنگی در نحوه استخدام دارد. انجام تحقیقات محلی و یا استفاده از نظر معرفان، تست‌های روان‌شناسی، کنترل‌های مالی، تست الکل در این کشور انجام نمی‌شود (۱۵).

– دانمارک

به منظور استخدام در کشور دانمارک کارفرمایان با بهره‌گیری از «قانون امنیت اجتماعی» می‌توانند اطلاعات مورد نیاز را از متقاضیان اشتغال دریافت نمایند و در خصوص افراد تحقیق نمایند و در صورتیکه در این بررسی‌ها مورد پذیرش قرار نگیرند؛ کارفرما موظف است دلایل و پیامدهای عدم پذیرش را به اطلاع فرد برساند. بررسی سوابق تحصیلی و فعالیت‌های شغلی از جمله بررسی‌ها است. متقاضیان لازم است اطلاعات تماس با کارفرمای قبلی را در اختیار کارفرمای جدید قرار دهد. البته کارفرما لازم است کلیه اطلاعات متقاضی را حفظ نماید و افشامودن اطلاعات متقاضی به هیچ وجه مجاز نیست؛ همچنین پس از انجام بررسی‌های لازم در خصوص فرد، کارفرما تا ۶ ماه می‌تواند اطلاعات را حفظ نماید

و در صورتیکه در این مدت اطلاعات متقاضی افشاء گردد، با جرایم قانونی و مالی مواجه خواهد شد. در صورتیکه در مورد متقاضی شبهه قانونی مبنی بر فریب، کلاهبرداری یا تقلب در شرکت یا محل کار قبل وجود داشته باشد، این موضوع مورد بررسی قرار می‌گیرد و در مورد این موضوع باید امکان پاسخگویی و ارائه دلایل به متقاضی داده شود. از سوی دیگر متقاضی باید هرگونه اطلاعات مربوط به سوابق سوء جنایی خود را ارائه نماید و وظیفه کارفرما بدست آوردن (استعلام) سوابق سوء فرد از طریق پلیس است (۱۵).

– هلند

در کشور هلند بررسی سوابق متقاضیان استخدام و یا اشتغال مجاز است و لیکن باید اطلاعات مربوط به افراد حفاظت گردد و اطلاعات شغلی افراد در این کشور به ندرت منتشر می‌گردد. کنترل سوابق فرد و بررسی اطلاعات مورد نیاز برای اشتغال بستگی به موقعیت و جایگاه شغلی که توسط شرکت برای فرد در نظر گرفته شده است دارد. اطلاعات تجربیات تخصصی و پیشینه تحصیلی متقاضیان فهرست می‌گردد. همچنین از طریق کارفرمای فعلی از کارفرمای قبلی استعلام انجام می‌گیرد. همچنین کارفرما می‌تواند از طریق دادگاه‌های هلند اطلاعاتی در مورد وضعیت مالی فرد کسب نماید. همچنین به عنوان یک اصل باید سوابق جنائی فرد از متقاضی درخواست گردد (گواهی عدم سوء پیشینه). لازم به یادآوری است کارفرما می‌تواند در صورتیکه اطلاعاتی از فرد در شبکه اینترنت وجود دارد استفاده نماید. به منظور حفاظت از اطلاعات شخصی متقاضیان کمیسیون حفاظت از اطلاعات (داده‌ها) اجازه می‌دهد تا ۱۵۰۰۰ یورو ضمانت مبتنی بر حفاظت از اطلاعات در قالب جریمه اخذ گردد. البته این موضوع می‌تواند در صورت خروج یا درز اطلاعات در قالب جریمه اخذ شود (۱۵).

- استرالیا

کشور استرالیا با توجه به داشتن سیاست چند فرهنگی و مهاجرپذیر بودن شرایط خاصی دارد و بر اساس قوانین موجود شهروندان استرالیا از هر نژاد و ملیتی برای دسترسی به شغل مورد نظر دارای امتیاز برابر هستند و تنها توانایی‌ها، مدارج علمی، تجربه کاری اولویت‌های پذیرش برای یافتن کار خوب است. از طرفی شرکت‌های کارایی به دلیل آشنابودن با قوانین استخدامی مراکز مختلف دولتی و غیردولتی نقشی تعیین کننده برای جذب متقاضیان کار ایفا می‌کنند. این شرکت‌ها بر اساس شناخت از مراکز و همچنین توانمندی متقاضی دوره‌هایی برگزار می‌نمایند تا داوطلب بتواند خود را برای امتحانات ورودی یا مصاحبه‌های احتمالی آماده نماید.

اولین اقداماتی که از سوی متقاضی صورت می‌پذیرد عبارتند از:

۱- ارائه سوابق تحصیلی شامل: گواهینامه‌های آموزشی، جوایز دریافتی احتمالی در حوزه تحصیل و نوآوری:

الف) نوع نگارش و تنظیم شرح سوابق نیز تاثیر بسزایی در معرفی دارد و مراکز برای تدوین و تنظیم شرح سوابق در سطح شهر فعالند.

ب) مدارک تحصیلی برای کارهای کلیدی حائز اهمیت است.

ج) گواهینامه‌های آموزشی و حرفه ای در بسیاری از موارد جزء مدارک اولیه محسوب می‌شوند.

۲- معرفین: شامل مدیران قبلی است که نظر مستقیم فراوانی در استخدام فرد دارد. در صورتی که فرد با یکی از مدیران مشکل داشته باشد از ذکر نام او به عنوان معرف خودداری می‌شود.

برای استخدام در دوائر دولتی علاوه بر موارد فوق و متناسب با پست مربوطه مسایل امنیتی نیز بررسی می‌شود. از جمله نیروی پلیس و ارتش برای پروژه‌های کوتاه مدت افراد مورد نیاز را مستقیماً

استخدام و به صورت حفاظت شده از محل کار پشتیبانی می‌کنند.

برای استخدام دائم فرد بایستی تبعه استرالیا باشد و بررسی سوء پیشینه فرد، گاه بیش از یک سال طول می‌کشد.

فرم‌های استخدامی شامل موارد زیر است:

۱- سوء سابقه شامل تخلف رانندگی مشکل مالی یا ورشکستگی

۲- سفرهای بین المللی و کشورهایی که به آنجا سفر کرده است و هدف از سفر

۳- همسر، فرزندان، والدین، خواهران، برادران و محل زندگی و شغل آنان، سطح ارتباطات داخلی آن‌ها، تردد با دواير و افراد دولتی

۴- وضعیت تاهل (متاهل، مطلقه، مجرد) (۱۵).

- فرانسه

شرایط عمومی استخدام در این کشور عبارتند از:

۱- داشتن ملیت فرانسه (در مشاغل حاکمیتی مورد تاکید است)

۲- صلاحیت مدنی (شرایط قانونی و شهروندی اخذ شده باشد)

۳- عدم سوء پیشینه و نداشتن محکومیت قضائی جرائمی که موجب محدودیت و منع استخدام بویژه در مشاغل دولتی و حاکمیت می‌شوند عبارتند از:

۱- احکام قضائی شامل تعلیق و انفصال از خدمات دولتی

۲- احکام قضائی دال بر عدم تسویه مطالبات، بدهی،

ورشکستگی مالی و نداشتن صلاحیت مدیریتی

۳- احکام دیوانی و یا مراکز تصمیم‌گیری مبنی بر فقدان صلاحیت و قابلیت انجام برخی مشاغل

۴- بازبودن پرونده‌های جنائی و قضائی

۵- داشتن گواهی سلامت جسمی (تناسب شغل با فرد) در طبقه‌بندی مشاغل در فرانسه ۳ محور شغلی مورد تاکید است:

الف) مشاغل دولتی (حاکمیتی)

ب) مشاغل استانی (دولتی)

ج) مشاغل دولتی - خدماتی (هتلداری)

در این کشور انتخاب به جز در خصوص مشاغل حاکمیتی از طریق جذب افراد با بررسی توانائی‌ها و قابلیت‌ها و تناسب شرایط فرد و شغل انجام می‌گردد و معمولاً جذب افراد نیز از طریق برگزاری آزمون صورت می‌پذیرد. در جذب افراد برای مشاغل حاکمیتی شهروندان این کشور دارای اولویت هستند و دین و مذهب در انتخاب افراد نقشی ندارد. در کشور فرانسه افرادی که به مشاغل حاکمیتی و یا دولتی منصوب می‌گردند باید کلیه تعهدات را برای انجام خدمات ملی قبول نموده و خود را موظف به امانتداری و مسئولیت‌پذیری بدانند (۱۵).

- کانادا

انجام بررسی در خصوص صلاحیت افراد جهت اشتغال در کشور کانادا به میزان دسترسی افراد به اطلاعات بستگی دارد ولیکن به صورت کلی بررسی‌ها شامل موارد زیر است:

۱- بررسی سوابق جنائی فرد (محکومیت) در صورتی که متقاضی دارای سوابق محکومیت (در داخل یا خارج از کشور) باشد؛ این موضوع مورد بررسی قرار می‌گیرد و از آنجا که این کشور مهاجرپذیر است کنترل سوابق جنائی مهاجرین انجام می‌گیرد. همچنین اگر فرد قبلاً مرتکب جرمی شده و مورد عفو قرار گرفته باشد باید در فرم‌های مشخصات فردی این موضوع را اعلام نماید.

۲- بررسی سوابق مالی

۳- بررسی سوابق راهنمایی و رانندگی (در خصوص برخی مشاغل مرتبط از جمله رانندگان وسایل نقلیه سبک و سنگین)

۴- بررسی سوابق هویتی و مشخصات فردی (تولد؛ تحصیلات و...)

۵- بررسی میزان وفاداری و صداقت متقاضی (فقط از طریق ارزیابی‌های محرمانه)

در کشور کانادا به منظور انجام بررسی در خصوص افراد اعم از بدو ورود و یا افرادی که مشمول ارتقاء

انتقال یا به‌کارگیری مجدد می‌شوند فرم‌های استاندارد وجود دارد که شامل مشخصات فردی، محل‌های سکونت (از ۵ سال پیش تاکنون)، سوابق محکومیت یا عفو بخشودگی سوابق و مشخصات شغلی سابق، ویژگی‌های فردی که توسط متقاضی اعلام و امضاء می‌گردد و بر این اساس متقاضی به سازمان مربوطه اجازه می‌دهد که اطلاعات لازم را در خصوص فرد از گذشته و حال جمع‌آوری نماید؛ سپس بر اساس نوع شغل و میزان دسترسی متقاضی به اطلاعات دارای طبقه بندی (محرمانه - سری و به کلی سری) و همچنین بر اساس موضوع به‌کارگیری (استخدام، انتصاب، انعقاد قرارداد و...) بررسی بر اساس دستورالعمل‌های صادره انجام می‌گیرد. اطلاعات لازم در خصوص مسائل مالی افراد از طریق سازمان مالی (خزانه داری) دولت، سرویس امنیتی و پلیس نظام کانادا و بر اساس رویه‌های امنیتی دولت انجام می‌شود.

این اقدام برای همه افراد به استثنای نیروهای دفاع ملی (ارتش) انجام می‌گیرد (۱۵).

- ژاپن

محور اصلی انتخاب در کشور ژاپن استفاده از نظر معرفان است. دیگر اجزای انتخاب شامل استعلام سوابق امنیتی فرد، آزمایش مواد مخدر و الکل و سیگار، استعلام سوابق هویتی متقاضی در پلیس و دادگستری، تست‌های روان‌شناسی و شخصیت، مصاحبه و بررسی ظاهر و دانش در خصوص فرد است. در این کشور در هر سازمان و یا وزارتخانه ای بخشی برای انتخاب وجود دارد و انجام فرآیند انتخاب برای مشاغل خاص و حساس به صورت ویژه انجام می‌شود؛ مسائل اعتقادی در این کشور نقشی در انتخاب افراد ندارد (۱۵).

- سوریه

انتخاب و استخدام در کشور سوریه تحت نظر وزارت اجتماعی این کشور انجام می‌گیرد. البته انتخاب به نحوی که در ایران وجود دارد و تشکیلات مستقلی در

این خصوص شکل گرفته است وجود ندارد؛ بلکه هیأتی تحت عنوان هیأت عمومی اشتغال این وظیفه را بر عهده دارد که البته کلیه مراحل استخدام بر عهده این هیأت است. در انتخاب افراد از شیوه‌های زیر استفاده می‌گردد:

۱- استعلام سوابق هویتی و امنیتی متقاضی
۲- مصاحبه

۳- انجام تحقیقات و استفاده از نظر معرفان

در صورتیکه فرد در مراحل انتخاب مورد پذیرش قرار نگیرد؛ مرجع رسیدگی به شکایت فرد همان هیأت عمومی اشتغال است. در این کشور برای مشاغل خاص و حساس انتخاب به صورت ویژه انجام می‌گیرد. نکته حائز اهمیت آن است که هرچند این کشور در زمره کشورهای اسلامی قرار دارد ولیکن بررسی‌های اعتقادی متناسب با دین و یا مذهب متقاضیان انجام نمی‌شود (۱۵).

- هند

در کشور هند که معروف به وجود فرقه و ادیان مختلف است؛ ضوابط انتخاب در بخش دولتی شامل موارد ذیل است:

۱- آزمایش عدم اعتیاد و تست الککل

۲- استعلام سوابق فرد در پلیس دادگستری و...

۳- مصاحبه

۴- تحصیلات

در این کشور مرجع خاصی برای انتخاب وجود ندارد. همچنین برای انتخاب افراد در مشاغل خاص و حساس مراحل تکمیلی انجام می‌شود. همچنین هر دستگاه ضوابط مخصوص به خود را در انتخاب و جذب عهده‌دار است. با توجه به اینکه در این کشور متناسب با دین و مذهب افراد بررسی اعتقادی انجام نمی‌گیرد ولیکن با توجه به وجود تعداد زیادی از پیروان هندو به صورت غیررسمی این افراد دارای اولویت در به کارگیری هستند (۱۵).

بحث

سازمان‌ها از معیارهای مختلفی برای انتخاب کارکنان استفاده می‌کنند؛ جامع‌ترین فهرست این معیارها شامل معیارهایی نظیر سابقه کار، تجربه، ویژگی‌های جسمانی، سن، میزان حقوق و مزایا است. درباره معیارهای انتخاب مطالعات زیادی صورت گرفته است که چند نمونه از آنها در جدول ۱ بطور خلاصه آورده شده است.

جدول ۱ معیارهای انتخاب نیروی انسانی

معیار	توضیح	نظریه پرداز
تجربه	سابقه کار فرد	لمنيس و اسکونيس؛ ۲۰۱۰
مهارت	توانایی فرد در انجام درست کار	داگویران؛ ۲۰۱۰
تحصیلات	دوره‌های بلند مدت و دانشگاهی و تخصصی	گلمنيس و آسکونيس؛ ۲۰۱۰
کار آموزی	مدت آموزشی با اهداف خاص	بر اساس فرآیند دلفی فازی
هوش	توانایی شناختی فرد	سیکورا و همکاران؛ ۲۰۱۰
شخصیت	ویژگی‌های روان شناسی مانند سازگاری؛ خود کنترلی و...	هاريس و لی؛ ۲۰۰۴
تفکر سیستمی	توانایی درک فرآیندها به عنوان بخشی از یک سیستم یکپارچه	فن و پن؛ ۲۰۱۰
چند پیشگی	توانایی انجام چند کار تخصصی	بر اساس فرآیند دلفی فازی
معرف مناسب	داشتن فردی که عملکرد شغلی را تایید کند	بوسیدی و چاران؛ ۱۳۸۸
نداشتن سو سابقه	نداشتن سو سابقه کیفری و اعتیاد	بر اساس فرآیند دلفی فازی
ویژگی‌های فیزیکی	توانایی انجام فعالیت‌های فیزیکی مرتبط با شغل	فریمن و همکاران؛ ۲۰۰۳
سن	سن متناسب با شغل برای فرد مورد نظر	ونگ؛ ۲۰۰۹
اخلاق و ادب	داشتن برخورد مناسب	داگویران؛ ۲۰۱۰
انضباط	داشتن انضباط کاری	بر اساس فرآیند دلفی فازی
انگیزه درونی	دارای انگیزش درونی و علاقه باطنی برای انجام کار و نیازمند کمترین محرک بیرونی	ماتسوشیتا (ص ۱۴۲)

به دلیل اهمیت این موضوع در سراسر جهان نیز مطالعات مختلفی در این خصوص انجام شده است: لیم^۱ در مطالعه ای که انجام داد مهارت‌ها و دانش حرفه ای، سابقه تحصیلی، شغل حرفه ای قبلی به همراه دستاوردها و شخصیت را به عنوان معیارهای اساسی جهت انتخاب نیروی انسانی معرفی نمود (۱۶). باست^۲ و همکاران در مطالعه خود ارائه خدمات با کیفیت، کار تیمی، مهارت‌های ارتباطی، توانایی یادگیری، مهارت‌های مدیریتی و پشتیبانی از ارزش‌ها و اهداف سازمانی را به عنوان ویژگی‌ها و خصوصیات نیروی انسانی جهت انتخاب برشمردند (۱۷). آگاروال^۳ در تحقیق خود مهارت‌ها و دانش فنی، دانش مدیریت و کسب و کار را به عنوان معیار انتخاب معرفی کرده است (۸). برگالت^۴ و همکاران معیارهای شعور سیاسی، مهارت‌های راهبردی، آینده‌نگری و نوآوری، مدیریت پیچیدگی، سازگاری و یادگیری مستمر، رهبری، هوش هیجانی، مدیریت منابع انسانی، مدیریت دانش، بهره‌گیری از ارزش‌های اخلاقی، ارتباطات و مذاکره، مهارت‌های فنی، پذیرش حاکمیت جدید، و مدیریت عملکرد را به عنوان معیارهای اساسی انتخاب کارکنان معرفی نمودند (۱۸). در ایران نیز محققان در زمینه انتخاب کارکنان بر اساس معیارهای اسلامی مطالعاتی را انجام دادند از جمله می‌توان به مطالعه سعادت خشوعی و همکاران اشاره کرد که در مطالعه خود در سال ۱۳۹۱ شایستگی ارزشی، مهارت‌های تحلیلی، مهارت‌های تصمیم‌گیری، دانایی محوری، شایستگی انطباقی و عملکردی، رهبری و ارتباطات را به عنوان معیارهای اساسی انتخاب نیروی انسانی بیان کردند (۱۹). درگاهی و همکاران توانایی‌های فکری و ذهنی، خصوصیات عملکردی، دانش و آگاهی، مهارت‌های ارتباطی و میان فردی و ویژگی‌های شخصیتی را

به عنوان معیارها و شایستگی‌های انتخاب معرفی نمودند (۲۰). اسدی فرد و همکاران نیز، معیار خدمتگزاری، مسئولیت پذیری، اسلامی بودن، شایستگی شخصی، پاسخگویی، مردمی بودن و عدم توجه به منافع شخصی را معیارهای اساسی انتخاب تعیین کردند (۲۱). از دیگر مطالعات در این زمینه می‌توان به مطالعه پورسعید و همکاران اشاره کرد که با تدوین مدلی برای گزینش کارکنان بر مبنای الگوی اسلامی، مدعی شدند که متقاضیان کار، باید دارای صلاحیت‌های اعتقادی، سیاسی، خانوادگی، اخلاقی و تخصصی باشند (۲۲). چیت ساز و همکاران در مطالعه‌ای خویشتن شناسی، هوشیاری، کارآفرینی فرهنگی، ارتباطات، مدیریت اجرایی، رهبری و ارزش‌های اسلامی را شایستگی‌های محوری انتخاب برشمردند (۲۳).

با توجه به اینکه الگوهای انتخاب نیروی انسانی در هر کشوری بر اساس شرایط فرهنگی و اجتماعی اقتصادی حاکم در آن کشور صورت می‌گیرد انتظار می‌رود که در کشور اسلامی مانند ایران این انتخاب با بهره‌گیری از قرآن و سیره اهل بیت باشد. بطوری‌که در جهان اسلام نیز انسان در هستی جایگاه ویژه‌ای دارد؛ بطوری‌که در سوره اسرا آیه هفتاداز آن به عنوان اشرف مخلوقات یاد شده است و بر دیگر مخلوقات برتری داده شده است. از آنجا که دین مبین اسلام جامع‌ترین و کامل‌ترین دین آسمانی است و برکت نظام اسلامی حاکم در ایران بر اساس این دین الهی پایه‌گذاری شده است، بنابراین بایستی معیارهای انتخاب و استخدام نیروی انسانی با معیارهای قرآنی و اسلامی مطابقت داشته باشد. قرآن کریم نیز نقش بسزایی برای نیروهای لایق قائل است. برخورداری از کارکنان شایسته همواره مدنظر مدیران الهی نیز بوده است. به عنوان نمونه می‌توان به داستان حضرت موسی و هارون در سوره مبارکه طه آیات ۲۹ تا ۳۴، داستان طالوت در سوره مبارکه بقره آیه ۲۴۷،

¹ Lim

² Baste

³ Aggarwal

⁴ Bourgault

ماجرای حضرت یوسف در سوره مبارکه یوسف آیه ۵۵ و... اشاره کرد. از طرفی یکی از شخصیت‌های موثر و روشنگر در جهت تبیین معیارهای شایستگی انتخاب کارگزاران حکومتی حضرت علی (ع) است که باید در عرصه‌های مختلف سیاسی و اجتماعی از سیره ایشان بهره جست، چرا که سخنان و عملکرد ایشان در صحنه‌های گوناگون اجتماعی و سیاسی معرف صفات و دستوراتی برای حاکمان جهت انتخاب کارگزاران می‌باشد. از نظر اسلام انسان‌ها در هر حرکت و کار؛ نیاز به دانش و آگاهی دارند و تمام اعتقادات، اخلاق و اعمال انسان‌ها باید مبنای علمی داشته باشد. از منظر اسلام فرآیند مدیریت از جمله مسائل بسیار مهم برای جوامع بشری است و از آنجا که انقلاب اسلامی ایران؛ حاکمیت اصول و ارزش‌های الهی بر محیط اجتماعی از جمله نهادها و سازمان‌های مربوط به آن را ضروری ساخته است توجه به انتخاب کارکنان بر اساس معیارهای اسلامی ایرانی از آرمان‌های این نظام بشمار می‌رود (۲۴). شرایط احراز شغل از منظر قرآن کریم عبارتند از: اهل ایجاد و ابداع، برخورداری از حلم و صبر، نداشتن بیم، اهل عفو و اغماض، اهل ملایمت و ملاطفت، پرهیز از اسراف و تبذیر، اهل عدل و حکم از روی انصاف، اهل ثبات و مداومت، خداترسی، اهل تعاون و یاری کردن و... می‌باشد. شاید بتوان گفت که دقیق‌ترین شرایط احراز شغلی که تاکنون در نهج‌البلاغه به قلم آورده شده است برگرفته از سخنان گهربار مولای متقیان حضرت علی (ع) به یار وفادارشان مالک ابن حارث اشتر نخعی است. متأسفانه برخی فکر می‌کنند که این فرمان فقط برای انتخاب فرمانداران و استانداران است در صورتی که بسیاری از نکاتی که حضرت علی (ع) در این فرمان بدان پرداخته‌اند در کلیه انتخاب‌ها و برای کلیه مشاغل می‌تواند نافذ باشد. ایشان در آن فرمان خطاب به مالک می‌فرماید: «افرادی با تجربه و با حیا را جستجو کن که از خاندان صالح و پیشگام در اسلام باشند. زیرا ایشان از نظر اخلاقی برجسته‌ترین و از جنبه حیثیت

قابل اعتمادترینند و کمتر در فکر طمع‌کاری بوده و در عواقب کارها باریک‌بین‌ترینند» (۲۲). با توجه به این قسمت از فرمایشات ایشان می‌توان چنین بیان کرد که در نیرویابی، جذب، انتخاب و انتصاب نیروهای انسانی به مشاغل گوناگون به ویژگی‌هایی باید توجه داشت. شرایط احراز شغل در نهج‌البلاغه عبارتند از: تجربه، حیا، باریک بینی، دوراندیشی، پیراستگی از طمع، اصالت خانوادگی، آگاه به قدر و منزلت خویش، حسن شهرت، قابل اعتماد، پیشگامی در اسلام، عدم پریشانی از کار زیاد. حضرت علی (ع) به مالک اشتر می‌فرماید: «پس به سراغ کسانی برو که از خانواده‌های اصیل، نجیب، باشخصیت، مومن، صالح و خوش سابقه باشند». پس اصالت و نجابت خانوادگی، ایمان و سابقه فرد باید در انتخاب‌ها مورد توجه قرار گیرد (۲۵). از طرفی تجربه ثابت کرده است که بی توجهی به معیارهای ارزشی اخلاقی در انتخاب و انتصاب در مشاغل به‌ویژه پست‌های حساس مشکلات فراوان و آسیب‌های جبران‌ناپذیری برای سازمان و مدیران بوجود آورده است؛ برخی از آفت‌های قابل مشاهده به دلیل انتخاب غیراسلامی عبارتند از (۵):

(۱) تقویت رابطه‌بازی در سازمان‌های اداری دولتی، (۲) افزایش دیوان سالاری زاید، (۳) وجود کم‌کاری‌های آشکار و پنهان، (۴) بی تفاوتی و دلسردی نیروی انسانی، (۵) رشوه خواری و دزدی‌های آشکار و پنهان، (۶) افزایش سوء ظن‌ها و تجسس‌ها، (۷) داد و ستدهای غیرقانونی، (۸) برخوردهای ناشایسته و ناهنجار با ارباب‌الرجوع، (۹) افزایش کشمکش، تمرد و غیبت‌های مکرر، (۱۰) تضعیف نظام شایستگی و فرار مغزها، (۱۱) تضعیف روحیه ایمان و اعتقادات مذهبی، (۱۲) خدشه‌دارشدن آبروی نظام.

پس بطور کلی می‌توان بیان کرد که اگر برای حوزه منابع انسانی چند خرده سیستم اصلی تعریف شود؛ یکی از اصلی‌ترین آنها حوزه انتخاب و جذب و تامین نیروی انسانی است که مباحث برنامه‌ریزی و انتخاب را در

برمی‌گیرد (۲۶). سیستم جذب و استخدام به عنوان یکی از سیستم‌های اصلی در رشته مدیریت منابع انسانی است. در واقع جذب و استخدام اثربخش برای سازمان‌ها یک موضوع حیاتی و راهبردی است و ممکن است انتخاب و استخدام نادرست هزینه‌های فراوانی را به سازمان‌ها تحمیل کند؛ در حالی که انتخاب صحیح موجب کاهش هزینه‌ها و افزایش بهره‌وری می‌شود. همچنین اهمیت و جایگاه این فرآیند که از آن به عنوان زیربنای مدیریت منابع انسانی یاد می‌شود به دلیل تاثیرگذاری بسیار زیاد آن بر سایر فرآیندهای منابع انسانی و نیز تاثیرپذیری بسیاری از آن فرآیندها است. بنابراین جذب بهترین نیروی انسانی به عنوان اصلی‌ترین و مهمترین سرمایه در یک نهاد اهمیت فراوانی دارد (۲۷).

نتیجه گیری

دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور که وظایف بهداشت، درمان و آموزشی را بر عهده دارند یکی از بزرگترین سازمان‌های کشوری محسوب می‌شوند که بعد از سازمان آموزش و پرورش بیشترین نیروی انسانی را دارا می‌باشند؛ این نیروها از طریق فرآیند انتخاب نیروی انسانی جهت خدمت در مراکز بهداشتی درمانی جذب دانشگاه‌ها می‌شوند. با توجه به وظایف خطیری که تک تک کارکنان مراکز بهداشتی درمانی دارند، این افراد بایستی دارای خصوصیات از قبیل: تعهد، تخصص، تجربه، نوع دوستی، دقت در کار، پشتکار و... باشند. احراز تمامی این خصوصیات در نظام‌های اداری ایران به متصدیان انتخاب نیروی انسانی واگذار شده است. به همین دلیل اگر در انتخاب نیروی انسانی دقت لازم به کار گرفته نشود و معیارهای ضروری و اساسی مد نظر قرار نگیرد؛ باعث می‌شود نیروی‌هایی که واجد شرایط لازم نیستند وارد سیستم شده و جان انسان‌ها را تهدید نمایند. از طرفی بررسی‌های صورت گرفته از سیستم مذکور نشان می‌دهد که نیروهای انسانی انتخاب شده از جایگاه

شغلی خود، میزان حقوق و مزایا و محیط سازمان رضایت کافی ندارند. علت بسیاری از این نارضایتی‌ها فقدان تناسب بین مشاغل و حرفه‌ها و تخصص‌های موجود در مراکز بهداشتی درمانی با افراد شاغل در آن حرفه‌ها و پست‌های سازمانی است. زیرا این افراد از ویژگی‌های روحی روانی لازم، استعداد و مهارت کافی و از همه مهمتر از علاقه و انگیزه لازم جهت تصدی شغل مورد نظر برخوردار نمی‌باشند. در بسیاری از سازمان‌ها معمولاً افرادی که از توانایی لازم جهت تصدی شغل معین و یا از هوش و استعداد کافی و علاقه و انگیزه برخوردار نیستند اما صرفاً به دلیل داشتن دانش عمومی و اطلاعات غیرمرتبط توانسته‌اند در آزمون علمی موفق شوند جذب سیستم می‌شوند بعد از گذشت زمانی اندک هم خود و هم سازمان را دچار مشکل می‌کنند و به دنبال آن عملکرد سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهند. این مسائل و مشکلاتی که سازمان‌ها با آنها مواجه می‌شوند ناشی از ناکارآمدی سیستم انتخاب می‌باشد. با این اوصاف بنظر می‌رسد که در انتخاب نیروی انسانی یک مشکل اساسی وجود دارد؛ زیرا بهترین و شایسته‌ترین افرادی که لایق هستند انتخاب نمی‌شوند. اگر فرآیند انتخاب بر اساس تعریف علمی انتخاب صورت گیرد بایستی نتایج هر استخدامی منجر به انتخاب بهترین و شایسته‌ترین افراد شود نه اینکه افرادی که نسبت به شرایط شغلی و حقوق و مزایا و... معترض هستند انتخاب شوند، زیرا انتخاب کارکنان به نحو صحیح و مناسب منافع سازمانی و اجتماعی در برخواهد داشت.

پیشنهادهای

به محققان علاقمند در این حوزه پیشنهاد می‌شود در خصوص نحوه سنجش و اندازه گیری شایستگی‌ها، معیارهای انتخاب نیروی انسانی کارا، چگونگی مشروعیت‌یابی که دغدغه‌های اصلی در سازمان‌های دولتی (خصوصاً دانشگاه‌های علوم پزشکی) است؛ تحقیقاتی انجام شود. برای انتخاب کارکنان دارای تخصص در سازمان‌های دولتی (خصوصاً دانشگاه‌های

تشکر و قدرانی

این مقاله از رساله دکتری با کد ۱۱۹۴۸۶۰۴۹۵۸۴۴۹۴۱۳۹۷۱۶۲۲۷۲۵۸۲، مصوب در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل استخراج شده است؛ لذا محققین بر خود واجب می‌دانند که از زحمات تمامی اساتید و همکاران عزیز که در اجرای این پژوهش یاری نمودند نهایت سپاس و قدرانی را داشته باشند.

علوم پزشکی) بهتر است به پیشنهادهای زیر توجه شود: با توجه به معیارهای جذب نیروی انسانی انتظار می‌رود سازمان‌های دولتی (دانشگاه علوم پزشکی) در جذب افراد، بر انتخاب صرفاً بر اساس مدرک گرایی تاکید نداشته باشند و صرف داشتن مدرک تحصیلی دلیلی قطعی برای جذب افراد نباشد و معیارهای مانند سابقه کار، مهارت و تعهد فرد و همچنین تخصص هم مد نظر قرار بگیرند، زیرا در نظام مبتنی بر شایستگی هدف جذب افراد شایسته است.

References

- 1- Stariņeca O. Human Resource Selection Approaches and Socially Responsible Strategy. Economics and Business. 2016;28(1), 106-114.
- 2- Safari J, Mehdizadeh M, Azizi A. Designing a model based on basic criteria for selecting qualified employees and estimating the performance of the organization. Journal of Human Resources Management Research, Imam Hossein University. 2016;7(4), 141-166
- 3- Ioannis N, Neil A, Jesus S. Advances in Selection and Assessment in Europe. International Journal of Selection and Assessment, 2012. 20(4), 383.
- 4-Kelemenis A, Askounis D. A new TOPSIS-based multi-criteria approach to personnel selection. Expert Systems with Applications. 2010; 37(3): 4999-5008.
- 5- Abtahi S. Selective doctrinal value views. Journal of Improvement and Transformation Management Studies. 1995; 5(19):5-14
- 6-Chitra B, Priyanka C, Meghna J. The Perception of Employee satisfaction towards the selection procedure of an organization. International Journal of Research in IT and Management (IJRIM) Vol. 6, Issue 11, November - 2016, pp.103~111
- 7- Balezentis A, Balezentis T, Brauers WKM. Personnel selection based on computing with words and fuzzy MULTIMOORA. Expert Systems with Applications. 2010; 39(9): 761-796.
- 8-Aggarwal R. Selection of IT Personnel through Hybrid Multi-attribute AHP-FLP approach. International Journal of Soft Computing and Engineering (IJSCE). 2013; 2(6): 11-17.
- 9- Sadat E. Human Resources Management. Tehran: Organization for the Study and Compilation of University Humanities Books. 2017;21: p360
- 10- Emami SM. What is a model in the Islamic-Iranian model of progress: a schema from the perspective of public policy-making. a series of specialized roadmap meetings in developing an Islamic-Iranian model of progress. Imam Sadegh University, Tehran. 2012.
- 11-Mokhtarianpour M. Process Model Design of Islamic-Iranian Model of Progress. Scientific and Research Quarterly of Iranian Islamic Model of Progress. 2017;4(8): 9-30
- 12- Armstrong M. A handbook of human resource management practice. 2006, Kogan Page Publishers.
- 13-Chen C, Huang J. Strategic human resource practices and innovation performance, the mediating role of knowledge management capacity. Journal of business research. 2009; 62(1), 104-114.
- 14- Golec A, Kahya E. A fuzzy model for competency-based employee evaluation and selection. Computers & Industrial Engineering. 2007;52(1):143-61.
- 15- Noruzian M. Selection of human resources in Iran and the world. First edition. Red Shaparak Publications, Tehran. 2017;1: p288
- 16- Lim C, Mohamed MZ. Criteria of project success: an exploratory reexamination. International Journal of Project Management. 2012;17(4): 243-248.
- 17- Bassett ML, Ramsey WP, Chan CCA. Improving medical personnel selection and appointment processes. International Journal of Health Care Quality Assurance. 2012; 25(5): 442-452.

- 18- Bourgault J, Charih M, Maltais D, Rouillard L. Hypotheses concerning the prevalence of competencies among government executives according to three organizational variables. *Public personnel management*. 2006; 35: 89-119.
- 19- Sadat Khoshouei M, Oreyzi HR, Noori A. The Eight Managerial Competencies: Essential Competencies for Twenty First Century Managers. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*. 2013; 6(2): 131-152.
- 20-Darghahi.H, Hedari M. Presenting a competency model in human resource development (a case study of the competencies of the managers of the Cultural Center of Tehran Municipality Cultural and Artistic Organization). *Development strategy*.2011. 4(23):91-113
- 21- Asadi-Fard R, Rezaian A. Competency model of Iranian government Data theory strategy approach. *Journal of Public Management*. 2012; 3(8):75-92
- 22-Poursaied M.Ashouri J. Develop a model for selecting employees based on the Iranian Islamic model of progress. *Human Resource Management Research, Imam Hossein University*2015;6(3):1-25
- 23-Chitsaz E, Zolfegharzadeh M, Ghiass S. Developing a central competency model for socio-cultural managers of universities in Islamic Iran. *Management in Islamic University*. 2013;1(2):27-48
- 24- Nikpour A, Zarie M. Islamic selection of employees; The key to the success of today's organizations. *Management Quarterly in Islam*. 2012;3(15):131-148
- 25-Nargesian A, Pourezat A, Rasouli pourshokoh A. Study of the advantages and disadvantages of outsourcing the process of attracting human resources in Iran Mobile Communications Company. *Journal of Management of Government Organizations Vol 5.No2.Apr- Jun 2017 (77 -88)*
- 26- Heikkonen M. The rationale and effectiveness of recruitment outsourcing. Masters thesis. *Management and International Business. Aalto University. School of Economics*. 2012.
- 27-Mosazadeh Z, Adli M. Criteria for selection and appointment of managers with a merit-based approach in Nahj al-Balaghah. *Management Thought*. 2008;3(1) ,103-132.