

مقاله پژوهشی

چالش‌ها و راهکارهای مشارکت و جذب نخبگان در سطوح مدیریتی کشور با تاکید بر بیانیه گام دوم انقلاب (مبثنی بر شایسته‌سالاری)

محسن صنمی^۱، عباس صالحی نجف آبادی^۲، قاسم ترابی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۲۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۸/۲۲

چکیده: هدف پژوهش حاضر تبیین و تحلیل موانع تحقق شایسته‌سالاری پیش روی مشارکت و جذب نخبگان در سطوح مدیریتی کشور و راهکارهای برون رفت از آن با تکیه بر بیانیه گام دوم انقلاب بود. سوال اصلی تحقیق بررسی موانع تحقق شایسته‌سالاری و راهکارهای تحقق آن ذیل مشارکت و جذب نخبگان در سطوح مدیریتی کشور با عنایت به بیانیه گام دوم انقلاب است. روش پژوهش حاضر تحلیلی-توصیفی و متکی بر منابع کتابخانه‌ای است. یافته‌ها بیانگر این مهم است که نخستین مانع تحقق جذب و مشارکت نخبگان، تضعیف شایسته‌سالاری به واسطه تأکید بیش از حد بر سابقه کار بوده که راهکار رفع چالش مذکور، جوان‌گرایی و اعتماد به جوانان نخبه در امور مهم مدیریتی است. چالش بعدی عدم انطباق ملاک‌های گزینش با نیازهای عملیاتی سازمان بوده که راهکار رفع آن، استفاده از نیروی انسانی مستعد و همچنین رفع تبعیض در توزیع منابع عمومی است. عدم اعطای پاداش بر اساس جایگاه سازمانی سومین چالش بوده که راهکارهای رفع آن تحقق همه جانبه عدالت و تنگ کردن میدان ویژه خواری است. عدم توجه کافی مسئولان ادارات به اخلاق و ارتقاء آن در محیط کاری چهارمین چالش بوده که بازگشت به روحیه اخلاق و معنویت ناشی از انقلاب و دفاع مقدس به عنوان راهکار اصلی رفع این چالش تلقی شد. آخرین چالش عدم تأثیر نتایج ارزیابی عملکرد بر شرایط شغلی کارکنان بوده که راهکار آن ترتیب اثر دادن به نتایج ارزیابی عملکرد، توجه به شایستگی معنوی افراد در کنار شرایط احراز و ارزیابی عملکرد و ثبت عملکرد واقعی است.

واژگان اصلی: نخبگان، بیانیه گام دوم انقلاب، موانع مشارکت، شایسته‌سالاری.

۱ دانشجوی دکتری تخصصی علوم سیاسی (اندیشه سیاسی)، دانشکده علوم انسانی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران.

۲ استادیار و عضو هیأت علمی، گروه علوم سیاسی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران. (نویسنده مسئول)

۳ دانشیار و عضو هیأت علمی، گروه علوم سیاسی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران.

مقدمه

نخبگان هر کشور سرمایه های بزرگ انسانی آن کشور هستند که در بعضی موارد جایگزینی برای آنها یافت نمی شود. کشور در پیشبرد جمله اهداف از پیش تعیین شده خویش در سند چشم انداز بیست ساله و سند توسعه و سایر اسناد ملی از وجود چنین سرمایه هایی بی نیاز نیست. باید متذکر شد که بعضی از نخبگان تحصیل کرده در رشته های مختلف دانشگاهی به دلیل تبعیض و عدم شایسته سالاری و قوانین دست و پاگیر در خارج از سیستم مدیریتی و اجرایی کشور قرار گرفته و به حاشیه رانده شده اند و امکان مشارکت و جذب آن ها در سیستم اداری و آموزشی کشور فراهم نشده است. لذا در راستای رفع موانع پیش روی تحقق شایسته سالاری و راهکارهای جذب و مشارکت نخبگان در سطوح مدیریتی کشور، توجه و اجرای فرمایشات مقام معظم رهبری و بیانیه گام دوم انقلاب برای همه مسئولان کشور امری ضروری و حیاتی است. بحث جذب و مشارکت نخبگان در جوامع در حال توسعه، بحث بسیار با اهمیتی است و مدیران کشورهای توسعه یافته در صدد هستند تا از این ظرفیت عظیم فکری در راستای پیشبرد امور اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی و حتی نظامی خود بهره گیرند. اهمیت حضور نخبگان در سطوح مدیریتی در حقیقت به دلیل عنصر تفکر و اندیشه ای است که در این اشخاص وجود دارد. این تفکر به نوبه خود در دو حوزه خلاقیت و برنامه ریزی بروز و ظهور می یابد. در حالی که مدیریت سنتی با تاکید بر تجربه از هر گونه خلاقیت و تحول جدید گریزان است و دلیل درجا زدن و رکود کشور در بعضی از بخش ها همین نگاه مدیریتی است؛ لذا جذب و مشارکت نخبگان در زمینه های اجرایی می تواند این رکود را مرتفع گردانده و بازده کاری را در ادارات و نهادها و ارگان ها و دانشگاه های کشور ارتقا بخشد. به دلیل نگرش های ذهنی و رفتارهای عینی مسوولان جامعه با نخبگان، در بعضی از سطوح مدیریتی کشور ما با چالش های عدیده ای مواجه شده ایم، طرد نخبگان شایسته به بهانه نگرش های حزبی و جناحی سبب پسرفت کشور در بسیاری از زمینه ها می گردد. یکی از اسناد مهم که در سال های اخیر ابلاغ شده است "بیانیه گام دوم انقلاب" به تاریخ ۱۳۹۷/۱۱/۲۲ توسط مقام معظم رهبری (مدظله العالی) است. در بخش های مختلف این بیانیه بر اهمیت نیروی انسانی مطلوب و شایسته در جهت رشد و پیشرفت کشور تاکید شده است چرا که نیروی انسانی خبره و شایسته موتور محرکه چرخ توسعه و پیشرفت جامعه است. در همین راستا و به دنبال رهنمودهای مقام معظم رهبری در زمینه ی جذب نیروی انسانی شایسته، تبیین راهکارهای جذب و مشارکت نخبگان بر اساس این سند راهبردی و ارزشمند می تواند راهگشای بسیاری از چالشها و مسائل مربوط به تربیت و توسعه منابع

انسانی برای اداره کشور باشد. با عنایت به مطالب یاد شده راهکارهای جذب و مشارکت نخبگان مبتنی بر قواعد شایسته سالاری با توجه به بیانیه گام دوم دور از دسترس نخواهد بود، چرا که این بیانیه توسط عالی‌ترین مقام کشور و به عنوان راهبرد و سیاست کلی حرکت جامعه تدوین و ابلاغ شده است. بر همین اساس، پژوهش حاضر موانع تحقق شایسته سالاری و راهکارهای تحقق آن ذیل مشارکت و جذب نخبگان در سطوح مدیریتی کشور را با عنایت به بیانیه گام دوم انقلاب مورد تحلیل و بررسی قرار می‌دهد.

پیشینه پژوهش

اخوان علوی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «بررسی و تحلیل برنامه‌های بنیاد ملی نخبگان در حوزه‌های «شناخت و جذب»، «حمایت و پشتیبانی» استعداد‌های برتر و نخبگان» به بازبینی برنامه‌های بنیاد ملی نخبگان پرداخته‌اند و متذکر شده‌اند که این برنامه منتهی به ارائه پنج آیین‌نامه اصلاحی شامل حوزه فرامتنی (منویات مقام معظم رهبر و اسناد بالادستی)، متنی، اجرایی، ارزیابی اجرایی و پیشنهادها گردیده است. در ادامه تحقیقات در این حوزه زمانی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «عوامل مؤثر بر جذب حداکثری نخبگان جوان در بسیج و راهبردهای افزایش نقش آنان» دریافته‌اند که برخورداری از ساختار و سازمان نرم‌افزاری و سخت‌افزاری مستقر ارتقا‌یابنده و دانش‌محور در بسیج مهم‌ترین عامل مؤثر بر جذب حداکثری نخبگان جوان در بسیج است. مقیمی (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر مدیریت استعداد در به‌کارگیری و جذب نخبگان و اثرات آن بر کاهش مهاجرت نخبگان در کشور» بر این باورند که نخست باید ساختار و معماری منابع انسانی متمایزی که بر مدیریت نیروهای نخبه و با استعداد تمرکز دارد، طراحی گردد. به این شکل که ابتدا ارزش‌ها و شایستگی‌های محوری سازمان مشخص گردد، سپس پست‌های کلیدی و استراتژیکی که بر این ارزش‌ها و شایستگی‌ها تأثیر می‌گذارند شناسایی گردند و متناسب با هر پست، اقدام به نیازسنجی نخبگان و استعداد‌های مورد نیاز برای تصدی آن پست گردد سپس یک منبع استعدادی را که متشکل از نیروهای نخبه در ارتباط با مشاغل کلیدی سازمان است ایجاد نمایند. مقیمی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «مدیریت اخلاق مدارانه جذب نخبگان در سازمان‌های دولتی ایران» به این نتیجه رسیده‌اند که بین وضع موجود و وضع مطلوب اختلاف معناداری وجود دارد و مهم‌ترین دلیل این امر را وجود موانع فرهنگی پیش‌روی فرایند جذب نخبگان دانسته‌اند. ملکی و حسونند (۱۴۰۰) در مطالعه‌ای به طراحی مدل شایستگی‌های منابع انسانی جهت تحقق

گام دوم انقلاب پرداختند. نتایج مطالعه آنها نشان داد که شایستگیهای فردی و شایستگیهای مرتبط با شغل به عنوان دو بعد شایستگی منابع انسانی سازمانهای دولتی جهت تحقق گام دوم انقلاب شناسایی گردید. شایستگی های فردی شامل شایستگی اخلاقی، مکتبی، معنوی، نگرشی و عمومی و شایستگی های شغلی شامل شایستگی های رفتاری، مدیریتی، ارتباطی و تخصصی است. نوآوری پژوهش حاضر در تبیین و تحلیل چالش های مرتبط با عدم تحقق شایسته سالاری در موضوع مشارکت و جذب نخبگان در امور اداری و دانشگاهی کشور و تبیین راهکارهای تحقق شایسته سالاری با تاکید بر بیانیه گام دوم انقلاب است که در پژوهش های پیشین به این دو محور پرداخته نشده است.

مبانی نظری

مفهوم نخبه

واژه نخبه از زبان عربی به فارسی راه یافته است. دهخدا در تعریف نخبه چندین معانی را ذکر نموده است: برگزیده از هر چیزی، انتخاب شده، مختار، بهتر، هر چیز خوب و برگزیده و گزین (دهخدا، ۱۳۷۷: ۲۳۷۹). در فرهنگ علوم سیاسی ذیل واژه نخبگان آمده است: این واژه در معنای وسیع شامل گروهی از افراد است که در هر جامعه ای دارای مقام های برجسته هستند و در معنای خاص عبارتست از هر گروهی از افراد که در یک زمینه مشخص برجسته باشند (بشیریه، ۱۳۸۶: ۱۷).

پارتو در کتاب ذهن و جامعه (۱۹۳۵) استدلال می کند نخبگان گروه کوچکی از مردم هستند که دارای مؤلفه های برتر در زمینه تخصص خود هستند. پارتو نخبگان را به دو گروه حاکم و تحت حکومت تقسیم می کند. برای تحلیل مکانیسم تغییر، پارتو از مفهوم چرخش نخبگان بهره می گیرد اما مرز مشخصی میان نخبگان حاکم و نخبگان غیر حاکم ترسیم نمی کند. از نظر پارتو دوام در موقعیت حاکم، بستگی به ترکیب متعادل هر دو ویژگی دارد و اگر این تعادل بهم بخورد نخبگان حاکم با نخبگان غیرحاکم جایگزین می شوند (راکل^۱، ۲۰۰۸: ۳۳). میخلز نیز در همین راستا نخبه گرایی و جرگه سالاری را سرنوشت هر نوع اقدام سیاسی جمعی می داند و معتقد است حتی اگر هدف یک حرکت شکستن انحصار باشد، منطق سازمان آن را به یک گروه انحصاری تبدیل می کند و لذا هیچ گزیری از نخبه گرایی و جرگه سالاری وجود ندارد. میلز معتقد است که جایگاه فرد در

^۱ Rakel

نهادهای گسترده، موقعیت نخبگی او را تعیین می‌کند؛ زیرا عضویت در این نهادها، خود موکول به احراز سطحی از قدرت، ثروت و منزلت است (میلز، ۱۹۵۹ : ۹).

مفهوم شایسته سالاری

به نظر کین، شایسته سالاری، توانایی است که مسئولیت یک وضعیت و شرایط را مدیریت می‌کند؛ حتی اگر این شرایط پیش بینی نشده باشد (آجای^۲ و همکاران، ۲۰۱۶). بیپل سافت می‌گوید: شایسته سالاری مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها و رفتارهای در خور سنجش و مشاهده است که در موفقیت یک شغل یا پست سهیم هستند (گیوکی و همکاران، ۱۳۹۷). بوزنجانی می‌گوید: شایسته سالاری ترکیبی از مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصی و شخصیتی و رفتارهایی است که به طور مستقیم با عملکرد موفق در یک شغل خاص مرتبط هستند. در فرهنگ دانشگاه‌ها، شایستگی، تحولات زیر را شامل می‌شود: ۱- رفتارهای مرتبط با شغل (آنچه فرد می‌گوید و انجام می‌دهد) ۲- انگیزه‌ها (آنچه فرد در خصوص شغل و سازمان خود احساس می‌کند) ۳- دانش و مهارت (آنچه فرد در خصوص وقایع، تکنولوژی، حرفه، فرایندها و سازمان خود می‌داند و نشان می‌دهد) (باقری و نصیری و لیک بنی، ۱۳۹۸).

بنا بر نظر مایر شایستگی در سه مفهوم زیر بیان شده است:

۱. شایستگی رفتاری: گفته‌ها و اعمال فرد که در عملکرد قوی یا ضعیف وی تأثیر می‌گذارد.
۲. شایستگی دانشی: آنچه یک فرد درباره حقایق، فناوری، شیوه‌ها و روش‌های یک شغل تخصصی در سازمان می‌داند.
۳. شایستگی انگیزشی: احساس فرد درباره یک شغل یا سازمان و یا محیط شغلی (مایر^۳ و

همکاران، ۱۹۹۵)

شایستگی در نظام شایسته سالارانه عبارت است از خصوصیات بارز فردی، که به طور معمول به ملاک‌های مرجع در مورد بهره‌وری و یا عملکرد عالی در یک زمینه کاری و یا موقعیت شغلی مرتبط می‌باشد. این صلاحیت‌ها را در تعاریف مختلف به دو گونه طبقه‌بندی کرده‌اند:

۱-Mills
2- Ajayi
3 Mayer

الف. صلاحیت های مقدماتی: شامل خصوصیات فردی، دانش و مهارت هایی است که هر فرد در هر شغلی نیاز دارد تا بتواند حداقل کارایی را از خود بروز دهد.

ب. صلاحیت های اختلاف زا: عملکرد عالی را از عملکرد متوسط و ضعیف متمایز می کند (اسپنسر و اسپنسر^۱، ۱۹۹۳)

با بررسی و جمع بندی مفاهیم بیان شده در شایستگی، می توان به تعریف جامع تری رسید که عبارت است از مجموعه ویژگی ها، توانایی ها و مهارت های فردی و متغیرهای شخصیتی فرد که موجب می شود افراد در موقعیت های گوناگون، عملکردی اثربخش تر و کارا تر در جهت تحقق اهداف فردی، سازمانی و جامعه از خود بروز دهند. این تعاریف، نشان می دهد که سازمان ها از تعریفی که بیشتر متناسب با نیازهای آنان باشد، استفاده می کنند. با توجه به مفاهیم فوق، می توان گفت: شایسته سالاری عبارت است از فرایند شناسایی، جذب، گزینش، نگهداشت و پرداخت مداوم به نیروهای شایسته و فراهم کردن زمینه های اعمال مدیریت موقعیتی بر حسب توانمندی های آنان، برای مؤثر واقع شدن آنها در تحقق اهداف فرد، سازمان و جامعه.

یافته ها

یافته های کلی مطالعه حاضر معطوف به حوزه چالش ها و موانع پیش روی شایسته سالاری و راهکارهای برون رفت از آنها با تاکید بر بیانیه گام دوم انقلاب می باشد. هر یک از این چالش ها مانعی بر سر راه مشارکت و جذب نخبگان در سطوح مدیریتی کشور است که در ادامه به این چالش ها و موانع پیش روی مشارکت پرداخت خواهد شد.

چالش های پیش روی شایسته سالاری و جذب نخبگان در ادارات و نهادهای دولتی

بخشی از چالش های پیش روی مشارکت نخبگان که ناظر به کمرنگ شدن شایسته سالاری است ناظر به سیستم اداری کشور و بعضی هم ناظر به سیستم دانشگاهی کشور می باشد. اندیشه در زوایای این چالش گویای این نکته است که ضعفی در سیستم مدیریتی کشور و متعاقب آن قوانین هست که نخبگان را پس می زند. حال این ضعف یا در شیوه مدیریت مسوولان است و یا در درست پیاده نشدن اصول مدیریتی. آنچه این ضعف مدیریتی را بیش از پیش آشکار کرده، تاکید مدیران کشور بر شیوه های مدیریت سنتی و عدم آشنایی آنها با اصول مدیریت مدرن و جدید و اجرای آن است (نوروزی فرد و زمانی، ۱۳۹۵: ۳۹۷-۳۹۸). در ادامه به موانع و چالش های اصلی

پیش روی شایسته سالاری پرداخته میشود.

۱- تضعیف شایسته سالاری به واسطه تأکید بیش از حد بر سابقه کار

یکی از چالش‌های زیر بخش شایسته سالاری، این است که مسئولان و مدیران اعطای سمت به کارمندان را منوط به سابقه کار و مدیریت اجرایی می‌دانند (نقی پورفر و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۹)، این قاعده یعنی حفظ سلسله مراتب هر چند در کلیت خود صائب است اما استثناپذیر است. ممکن است کارمندی سابقه کار بالا نداشته باشد، ولی در حوزه رشته و شغل خود تخصص و مهارت بالا داشته باشد. عدم لحاظ شایسته سالاری در این زمینه می‌تواند به پایین آمدن رضایت ارباب رجوع و همچنین راندمان و بازده کاری اداره و یا نهاد دولتی و یا دانشگاهی بینجامد. شکی نیست که حفظ تجربیات گذشته و الهام و نتیجه‌گیری از آنها می‌تواند بسیار حائز اهمیت باشد (الهی و همکاران، ۱۳۸۳: ۶۹)، اما نباید این تجربه جذب و مشارکت افراد مینا و ملاک اصلی قرار گیرد به گونه‌ای که سایر شایستگی‌های فرد اعم از تخصص، تعهد و نخبگی را به حاشیه راند که در این صورت ضرر به کار گرفتن چنین نیروی با تجربه‌ای بیشتر از منفعت آن خواهد بود.

۲- عدم انطباق ملاک‌های گزینش با نیازهای عملیاتی سازمان

در بیشتر ادارات مینا و ملاک برای گزینش نه توانایی‌های عملی افراد در انجام وظایف محوله بلکه معیارهایی چون هوش عمومی، تحصیلات و دانش روز است و حال آنکه باید هر دو ملاک قضاوت برای گزینش کارمند و یا ارتقای درجه مدنظر قرار گیرد (نقی پورفر و همکاران، ۱۳۹۲: ۳۰؛ نوروزی فرد و زمانی، ۱۳۹۵: ۴۱۰). هر یک از کارمندان در بعضی جنبه‌ها قوی و در بعضی جنبه‌ها ضعیف هستند، این به عهده مدیر سازمان و یا اداره است که جنبه‌های برجسته کارمندان را شناسایی کرده و وظایف متناسب با این جنبه‌ها را تعریف نماید و متعاقب آن کارمندان را در پست و جایگاهی قرار دهد که بتوانند این جنبه‌های قوی را که به صورت بالقوه در آنها وجود دارد به فعلیت رسانده و شکوفا سازند.

۳- ناکارآمدی روش‌های معمول تخصیص پاداش در انگیزش افراد

از دیگر چالش‌های عدم شایسته سالاری در سازمان‌ها و ادارات دولتی بکارگیری شیوه سرانه در تخصیص پاداش است. در این شیوه پاداش‌ها فارغ از شایستگی‌ها و عملکرد فرد و تنها بر اساس جایگاه سازمانی تخصیص داده می‌شود که این امر موجب کاهش تأثیر انگیزشی پاداش‌ها می‌گردد، فلذا مینا برای اعطای پاداش باید میزان تخصص و تعهد افراد به شغل و کارشان باشد نه

جایگاه سازمانی آنها (نقی پورفر و همکاران، ۱۳۹۲: ۳۰؛ نوروزی فرد و زمانی، ۱۳۹۵: ۴۰۹).

۴- عدم توجه کافی به توسعه و ارتقاء اخلاق کاری

از دیگر چالش های عدم شایسته سالاری در سازمان ها و ادارات دولتی عدم توجه کافی مسئولان ادارات به اخلاق و توسعه و ارتقاء آن در محیط کاری است (نقی پورفر و همکاران، ۱۳۹۲: ۳۰). در بیشتر ادارات دولتی بر تخصص کارکنان تاکید می گردد و در بعضی ادارات بر تعهد و در بعضی بر تخصص توأم با تعهد. این تعهد همان بسط اخلاق و منش های اخلاقی در بین کارکنان و تعاملات توأم با انعطاف با ارباب رجوع است و باید از مسئول هر اداره ای آغاز گردد (نوروزی فرد و زمانی، ۱۳۹۵: ۴۰۳). اگر یک فرد نخبه که برخوردار از اخلاق اسلامی است در یک اداره تشویق گردد و ارتقاء رتبه یابد، زمینه را برای رقابت سالم بقیه کارکنان فراهم می سازد، اما عدم تشویق افراد متخلق راه را برای تصدی مسوولیت های خطیر توسط اشخاص غیر متخلق در ادارات فراهم می سازد، و تصدی افراد غیر متخلق ممکن است زمینه ورود شبکه های نفوذ را طبق فرموده رهبری به سیستم اداری و نهادهای نظامی و امنیتی هموار سازند و نظام را با آسیب های جبران ناپذیر مواجه سازند. بررسی های کارشناسی نشان می دهد که اخلاق کاری در ایران در مقایسه با کشورهای دیگر در سطح نازل تری قرار دارد. در باب اخلاق کار و ضعف آن در ادارات دولتی در وهله نخست بر مساله بیگانگی تاکید شده است. سازمان های دولتی عموماً شامل افراد با میزان تحصیلات بالا هستند. نتایج تحقیقات پیشین گویای آنست که هر چه میزان تحصیلات کارمندان بالا رفته، اخلاق کاری او در سازمان پایین آمده، این موضوع از بیگانگی سازمانی و نیز اجتماعی فرد ناشی می شود (معیدفر، ۱۳۸۵: ۳۲۳)، اما در این میان نخبگان شایسته میتوانند خارج از این قاعده و جزو استثنائات باشند چرا که علم و اخلاق را در کنار هم جمع کرده و از جمع این دو ویژگی به نوعی به تعهد کاری رسیده اند.

۵- عدم تأثیر نتایج ارزیابی عملکرد بر شرایط شغلی کارکنان

نظام پاداش در سیستم اداری و دانشگاهی ما سیستم عادلانه و منسجم و شایسته سالار نیست (نقی پورفر و همکاران، ۱۳۹۲: ۳۰)؛ فلذا نتایج ارزیابی عملکرد کارکنان که به صورت سالانه و بر اساس معیارهای مشخص صورت می گیرد، تأثیر اندکی بر جایگاه شغلی کارکنان دارد و به تعبیری این ارزیابی ها را می توان در زمره تشریفات قانونی دانست. پاداش ها و مزایای کلان برای بخش اندکی از مسئولان رده بالای هر اداره و نهاد تعریف شده است و پاداش سایر کارکنان که نخبگان هم

جزو آنها هستند به یک میزان است (نوروزی فرد و زمانی، ۱۳۹۵: ۴۰۷)؛ این امر سبب کاهش انگیزه و رغبت کارکنان در انجام کار و نارضایتی مراجعه کنندگان می‌گردد و بر اعتماد عمومی که بزرگ‌ترین سرمایه نظام است، خدشه وارد می‌سازد.

بحث و تحلیل

شایسته‌سالاری، جهاد علمی، توسعه مطالبه‌گری و ارتقاء معنویت از جمله نیازهای جامعه و مطالبات رهبر معظم انقلاب اسلامی در بیانیه گام دوم انقلاب است که مسئولان هم‌وظیفه دارند در کنار مردمی بودن برای تحقق آن‌ها تلاش کنند در این بخش از پژوهش به تبیین مصادیق شایسته‌سالاری و راهکارهای تحقق آن در بیانات معظم له می‌پردازیم:

راهکار چالش اول: استفاده از نیروی انسانی مستعد و کارآمد با تکیه بر دو عنصر محوری اعتماد به جوانان نخبه و جوان‌گرایی

مقام معظم رهبری در یکی از بندهای بیانیه گام دوم انقلاب با عنوان «جوانان؛ محور تحقق نظام پیشرفته‌ی اسلامی» به مسئولیت‌پذیری اندیشمندان و فعالان جوان در همه میدان‌ها اعم از سیاسی و اقتصادی و فرهنگی و دین و اخلاق اشاره فرموده‌اند که لازم این امر اعطای مسئولیت به ایشان از جانب مسئولان است. سخن ایشان در چارچوب اعتماد به جوانان و جوان‌گرایی در دولت است که همواره ایشان بر آن تأکید داشته‌اند. لذا می‌فرمایند:

«مدیران جوان، کارگزاران جوان، اندیشمندان جوان، فعالان جوان، در همه‌ی میدانهای سیاسی و اقتصادی و فرهنگی و بین‌المللی و نیز در عرصه‌های دین و اخلاق و معنویت و عدالت، باید شانه‌های خود را به زیر بار مسئولیت دهند» (بیانیه گام دوم، ص ۱۰). یکی از اهداف انقلاب اسلامی ایران مبنا قرار دادن فرهنگ و معارف اسلامی در همه شئون فردی و اجتماعی در کشور است و شایسته‌سالاری در کنار مسوولیت‌پذیری و خدمتگزاری از جمله موضوعاتی است که ریشه در اعتقادات، باورها و فرهنگ غنی ایرانی-اسلامی دارد. اهمیت شایسته‌سالاری به گونه‌ای است که رمز توسعه یافتگی و پیشرفت روزافزون تمامی ملل جهان محسوب می‌شود که این خود نیز نیازمند ترویج فرهنگ شایسته‌سالاری در کشور است (حبیبی، ۱۳۹۰: ۲۵). قانون اساسی هم ملاک‌ها و معیارهای متعددی برای مسوولیت‌پذیری کارگزاران در نظام اسلامی نظیر صلاحیت علمی، عدالت و تقوای الهی، بینش سیاسی-اجتماعی و ویژگی‌های شخصیتی مانند شجاعت، مدیریت و ... معین

کرده تا فرهنگ شایسته سالاری در کل جامعه تسری یابد.

دولت هایی که بعد از انقلاب اسلامی سر کار آمده اند، مبنای تجربه توأم با تخصص و یا تجربه توأم با تخصص و تعهد دانسته اند و کمتر دولتی به بحث جوان گرایی و استفاده از نخبگان در سطوح مدیریتی کشور گراییده اند؛ البته این عدم گرایش تا حدی هم قابل قبول است زیرا نمی توان در اداره امور کشور به شکل آزمون و خطا عمل کرد، بلکه باید مسوولی در پست دولتی قرار داده شود که تجربه خدمت در دولت و آشنایی با وظایف آن پست را داشته باشد (نوروزی فرد و زمانی، ۱۳۹۵: ۴۰۱)، اما کنار زدن جوانان خوش فکر و نخبه به بهانه عدم تجربه کاری از یک طرف سبب افسردگی و سرخوردگی و اتلاف این سرمایه عظیم انسانی می گردد و از طرف دیگر با کنار رفتن مسئولان مسن و با تجربه و عدم پرورش مسئولان همسنگ آنها، کشور در آینده نزدیک با خلأ جدی در حوزه مدیریت کشور روبرو می گردد، در حالی که دوران پیش رو باید میدان فعالیت چنین مجموعه ای باشد (بیانیه گام دوم انقلاب، ص ۱۵)؛ لذا ضرورت دارد در کنار استفاده از نیروهای قدیمی با تجربه معاونان آنها از جوانان نخبه برگزیده شوند و توسط همین نیروهای قدیمی آموزش داده شوند تا پس از کنار رفتن نسل مدیریتی قدیم، نسل مدیریتی جدید به بهترین نحو بتواند ایفای نقش نماید.

راهکار چالش دوم: رفع تبعیض در توزیع منابع عمومی و سپردن زمام امور به جوانان نخبه معظم له وارد شدن جوانان نخبه در سطوح مدیریتی کشور را از برکات انقلاب دانسته و می فرمایند:

«انقلاب در گام نخست، رژیم ننگین سلطنت استبدادی را به حکومت مردمی و مردم سالاری تبدیل کرد و عنصر اراده‌ی ملی را که جان‌مایه‌ی پیشرفت همه‌جانبه و حقیقی است در کانون مدیریت کشور وارد کرد؛ آنگاه جوانان را میدان دار اصلی حوادث و وارد عرصه‌ی مدیریت کرد» (بیانیه گام دوم انقلاب، ص ۵). سپس متذکر می گردند که انقلاب کفه عدالت را در تقسیم امکانات عمومی کشور که جذب و استخدام نخبگان هم از جمله این هاست، سنگین کرد، هر چند به فرموده ایشان تا تحقق عدالت مطلوب علوی فاصله بسیار است، لکن اجرای عدالت اجتماعی باید به دست همین جوانان نخبه شایسته صورت گیرد، لذا می فرمایند: «واقعیت آن است که دستاوردهای مبارزه با بی‌عدالتی در این چهار دهه، با هیچ دوره‌ی دیگر گذشته قابل مقایسه نیست. البته عدالت مورد انتظار در جمهوری اسلامی که مایل است پیرو حکومت علوی شناخته شود، بسی برتر از اینها است و

چشم امید برای اجرای آن به شما جوانها است.» (بیانیه گام دوم انقلاب، ص ۷).

در بند دیگری از بیانیه با عنوان «نیروی انسانی مستعد و کارآمد با زیربنای عمیق و اصیل ایمانی و دینی؛ مهم‌ترین ظرفیت امیدبخش کشور» جوانان نخبه به فرموده رهبر معظم انقلاب از جمله مهم‌ترین ظرفیت‌های امیدبخشی در کشور بشمار آمده‌اند فلذا امیدبخشی از ناحیه جوانان به جامعه مستلزم مایوس نشدن ایشان از ناحیه مسئولان است. وقتی مسئولان به سرمایه‌های جوان شایسته و نخبه اعتماد نکنند و از ظرفیت‌های آن‌ها برای پیشبرد امور بهره‌نگیرند، و مبنای تصدی‌پست‌ها تجربه‌کاری افراد و نه تخصص قرار دهند، نتیجه‌اش به حاشیه‌راندن بخشی عظیم از پتانسیل و ظرفیت‌های انسانی و متعاقب آن پس رفت کشور خواهد بود.. باید اذعان کرد موتور پیشران حرکت جهادی در جامعه جوانان متدین و متخصص و شایسته آن می‌باشند و بدون توجه به این موتور پیشران، پیشرفت مطلوب ممکن نخواهد بود. معظم له با وقوف بر این مهم که سرمایه اصلی نظام و انقلاب، سرمایه انسانی جوان شایسته و نخبه آن می‌باشد متذکر می‌گردند: «مهم‌ترین ظرفیت امیدبخش کشور، نیروی انسانی مستعد و کارآمد با زیربنای عمیق و اصیل ایمانی و دینی است. انبوه جوانانی که با روحیه‌ی انقلابی رشد کرده و آماده‌ی تلاش جهادی برای کشورند، و جمع چشمگیر جوانان محقق و اندیشمندی که به آفرینش‌های علمی و فرهنگی و صنعتی و غیره اشتغال دارند؛ اینها ثروت عظیمی برای کشور است.» (بیانیه گام دوم انقلاب، ص ۱۱).

نکته قابل‌ملاحظه دیگری که باید در فرایند جوان‌گرایی به آن توجه کرد، این است که در منطق رهبری، جوان‌گرایی در تقابل با شایسته‌سالاری نیست. این‌گونه نیست که بتوان با تأکید بر جوان‌گرایی، شایستگان را حذف کرد یا اینکه امور را به دست جوانی سپرد که شایستگی و تخصص انجام‌کاری را ندارد (میرسپاسی، ۱۳۷: ۱۳۹۲). بدون شک نگرش رهبری بر سپردن امور به جوانان شایسته و صاحب‌صلاحیت است و باید نسبت به این شاخص به میزان لازم دقت کرد تا رویکرد حکیمانه اتخاذ شده به فساد و ناکارآمدی نینجامد؛ به واقع جوان‌گرایی در چارچوب منطق شایسته‌سالاری قابل‌تحقق است و هر انحرافی از شایسته‌سالاری، نقض غرض و خروج از مسیر صواب خواهد بود.

راهکار چالش‌سوم: تحقق همه‌جانبه عدالت و پرهیز از تبعیض

مقام معظم رهبری در بحث عدالت بیش از پیش بر شناخت و رعایت «شاخص‌ها و معیارهای عدالت» تأکید ورزیده و می‌فرماید: «عدالت چه‌گونه تأمین می‌شود؟ یک معیاری لازم است برای

اینکه بینیم عدالت در بخش های فرهنگی، بخش های آموزشی و پرورشی یا آموزش عالی چگونه تأمین می شود این باید مشخص شود تا بتوانیم آن معیار را در برنامه ریزی ها داخل کنیم و در مقام عمل و در مقام اجرا به آن عدالت مورد نظر برسیم» (بیانات رهبری در دیدار با هیأت دولت ۱۳۸۹/۶/۸).

از نگاه معظم له عدالت باید با فضایل دیگر ترکیب شود تا ثمره و برکات آن ظاهر گردد والا صرف عدالت چندان کارساز نخواهد بود. آنچه باید چاشنی عدالت شود معنویت و عقلانیت است و بر اساس آنچه در بیانات رهبری و بیانیه گام دوم قید شده، این معنویت و عقلانیت به وفور در مسوولان نخبه جوان و شایسته یافت می شود و تنها راه شکوفایی آن جذب و مشارکت این طبقه فرهیخته در سطوح مدیریتی کشور است: «در عدالت، هم عقلانیت باید مورد توجه باشد، هم معنویت. اگر معنویت با عدالت همراه نباشد، عدالت می شود یک شعار توخالی، دوّم عقلانیت، اگر عقلانیت در عدالت نباشد گاهی اوقات عدالت به ضد خودش تبدیل می شود ... در عدالت، عقلانیت شرط اوّل است.» (بیانات رهبری در دیدار با هیأت دولت ۱۳۸۸/۶/۸).

راهکار چالش چهارم: بازگشت به روحیه اخلاق، معنویت انقلاب اسلامی و دفاع مقدس از نظر معظم له یکی از راهکارهای تحقق مشارکت نخبگان و همچنین تحقق شایسته سالاری بازگشت مسوولان مملکتی به روحیه اخلاق و معنویت نشأت گرفته از انقلاب اسلامی است. در دوران طاغوت چنین اخلاق و معنویتی حاکم نبود، بالتبع در جذب و مشارکت افراد در امور مملکتی و سطوح مدیریتی هم اخلاق ملاک و مبنا قرار نمی گرفت زیرا لازمه مبنا قرار گرفتن اخلاق تخلق مسوولان به اخلاق الاهی می باشد، امری که در رژیم طاغوت وجود نداشته است. اما در نظام مقدس جمهوری اسلامی که برخاسته از ارزش های الاهی است، باید تخلق به اخلاق و معنویت در رأس هرم مدیریت مسوولان قرار گیرد و افرادی هم که متخلق به اخلاق الاهی و شایسته هستند در امور اجرایی و مدیریتی کشور مشارکت داده شوند (بیانیه گام دوم انقلاب، ص ۶).

راهکار چالش پنجم: نظام پاداش منطبق بر عملکرد کارکنان
ارزیابی عملکرد مسوولان و کارکنان و نظام پاداش منطبق بر آن از منظر مقام معظم رهبری
مبتنی بر سه رکن استوار است:

۱- ترتیب اثر دادن به نتایج ارزیابی عملکرد
لازمه تحقق این راهکار شناخت نقاط قوت و ضعف کارکنان و داوری بدون تعصب است.

مدیر نه تنها باید کارمندی را که دچار ضعف یا عملکرد نامطلوب است، به طور طبیعی و به شکل های مختلف تنبیه کند، بلکه باید مدیری که عملکرد موفق داشته هم تشویق گردد (بیانات امام خامنه ای در دیدار با رئیس جمهور و اعضای هیات دولت سال ۱۳۸۵).

۲- توجه به شایستگی معنوی افراد در کنار شرایط احراز و ارزیابی عملکرد

از نظر معظم له لیاقت و کارایی کارمندان نتیجه ایمان است. اگر کسی لایق باشد ولی ایمان نداشته باشد، آسپیش به جامعه بیشتر خواهد بود و اگر ایمان داشته باشد، لیاقت و کاردانی اش برای مردم مفید خواهد بود. لذا مسوولان باید افراد بالیاقت، با ایمان، کاردان و امین را در امور کشور مشارکت دهند که این اوصاف منطبق با همان نخبگان جوان و شایسته مندرج در بیانیه گام دوم است (بیانات امام خامنه ای در دیدار جوانان استان سیستان و بلوچستان سال ۱۳۸۱).

۳- ثبت عملکرد واقعی

از نظر معظم له آنچه باید مبنای پاداش افراد قرار گیرد، ثبت عملکرد واقعی آنهاست و نه پر کردن جدول ارزیابی بدون کارشناسی (بیانات امام خامنه ای در دیدار با فرماندهان سپاه پاسداران انقلاب اسلامی و رووسای دفاتر نمایندگی ولی فقیه سال ۱۳۶۹).

نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف تبیین و تحلیل موانع تحقق شایسته سالاری پیش روی مشارکت و جذب نخبگان در سطوح مدیریتی کشور و راهکارهای برون رفت از آن با تکیه بر بیانیه گام دوم انقلاب انجام شد. طبق نتایج بدست آمده پنج مانع و چالش اصلی در این راستا شناسایی گردید و راهکارهای متناسب بر مبنای بیانیه گام دوم انقلاب تبیین گردید. نخستین چالش و مانع تحقق جذب و مشارکت نخبگان در این پژوهش تضعیف شایسته سالاری به واسطه تأکید بیش از حد بر سابقه کار بود. در بحث مشارکت نخبگان در سطوح مدیریتی کشور تأکید بیش از حد مسوولان ادارات بر سابقه کار به عنوان آیتم تأثیرگذار در تضاد و تقابل با بیانات مقام معظم رهبری (مد ظله العالی) و بیانیه گام دوم انقلاب می باشد. معظم له مبنای ملاک مشارکت و جذب را تخصص توأم با تعهد، جوان گرایی و شایسته سالاری و نه تجربه طولانی می داند. لذا در جای جای بیانیه گام دوم، سخن از سپردن امور مهم مدیریتی و اجرایی به جوانان نخبه شایسته است؛ جوانانی که در تحولات علمی و سیاسی و فرهنگی کشور نقش اصلی و اساسی دارند. بالتبع این جوانان مورد نظر رهبری دارای تجربه کار طولانی نیستند و تخصص و تعهد آنها به همراه انرژی و نشاط ناشی از جوانی می تواند در

پیشبرد و پیشرفت کشور موثر باشد؛ لذا راهکار رفع چالش مذکور با عنایت به بیانیه گام دوم انقلاب، تکیه به همت های بلند، انگیزه های جوان و سهم کردن جوانان نخبه در امور مهم مدیریتی و امید بخشی به جامعه است. ایشان ظرفیت های طبیعی و انسانی را کم نظیر دانسته، ولی معتقدند که بسیاری از این ظرفیت ها با غفلت دست اندرکاران تاکنون بی استفاده یا کم استفاده مانده که در صورت فعال شدن آن، در پیشرفت مادی و معنوی کشور به معنای واقعی جهش به وجود می آید. دومین چالش و مانع تحقق جذب و مشارکت نخبگان، عدم انطباق ملاک های گزینش با نیازهای عملیاتی سازمان شناسایی شد، به این معنی که تاکید بر برجستگی های نظری کارکنان بدون توجه به توانایی های عملی ایشان میزان کارایی را در یک اداره پایین می آورد. در بیانیه گام دوم انقلاب هم تاکید بر استفاده از نیروی انسانی مستعد و کارآمد شده که ناظر به همین توانایی های نظری و عملی است که البته زیر بنای این استعداد و کارآمدی از منظر معظم له، ایمان و دین می باشد. سومین مانع عدم شایسته سالاری در سازمان ها و ادارات دولتی بکارگیری شیوه سرانه در تخصیص پاداش و به عبارت دیگر اعطای پاداش بر اساس جایگاه سازمانی و نه شایستگی فرد بوده است. راهکار رفع این چالش همچنان که در بیانیه گام دوم انقلاب بخش عدالت و مبارزه با فساد به آن تصریح شده است: در وهله نخست رفع تبعیض در توزیع منابع عمومی و تنگ کردن میدان ویژه خواری و در وهله ثانی و سپردن زمام اداره بخش های گوناگون کشور به جوانان مؤمن و نخبه است. چهارمین چالش و مانع عدم شایسته سالاری در سازمان ها و ادارات دولتی در این پژوهش عدم توجه کافی مسئولان ادارات به اخلاق و توسعه و ارتقاء آن در محیط کاری بوده است امری که رکن رکین بیانیه گام دوم را تشکیل می دهد. ایشان معتقدند که افزایش چشمگیر معنویت و اخلاق در فضای عمومی جامعه مرهون انقلاب اسلامی بوده است و این پدیده مبارک را امام خمینی (ره) با رفتار و منش خود در دوران مبارزه و پس از پیروزی انقلاب رواج داد. حفظ این اخلاق که فی الواقع میراث عظیم انقلاب اسلامی است، وظیفه آحاد جامعه بویژه نخبگان است و در صورت تنزل اخلاق در ادارات و دستگاه ها و نهادها به هر دلیل، بالتبع شاهد کاهش ارزش ها و هنجارهای انقلاب اسلامی خواهیم بود. پنجمین و آخرین مانع شایسته سالاری عدم تأثیر نتایج ارزیابی عملکرد بر شرایط شغلی کارکنان بود که راهکار آن با تکیه بر بیانات معظم له ترتیب اثر دادن به نتایج ارزیابی عملکرد کارکنان، توجه به شایستگی معنوی ایشان مضاف بر ارزیابی عملکرد و ثبت عملکرد واقعی کارکنان شناسایی شد.

کتابنامه

۱. آل سیدغفور، س. م؛ طالقانی زاده، آ. (۱۴۰۰). "اهمیت عنصر «برابری فرصت‌ها» در سند الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت". فصلنامه علمی - پژوهشی اسلام و علوم اجتماعی. سال ۱۳، ش ۲۵، ۲۱۵-۱۸۹.
۲. اخوان علوی، س.ح. و همکاران. (۱۳۹۳). "بررسی و تحلیل برنامه‌های بنیاد ملی نخبگان در حوزه‌های «شناخت و جذب»، «حمایت و پشتیبانی» استعدادهای برتر و نخبگان". مدیریت در دانشگاه اسلامی. سال ۳، ش ۷، ۴۱-۷۰.
۳. باقری، م؛ نصیری ولیک بنی، ف.ا. (۱۳۹۸). "بررسی همبستگی مدیریت استعداد و هوش سازمانی با تمایل به کارآفرینی". مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت). سال ۱۳، ش ۵۱، ۱۹۳-۱۷۳.
۴. (۱۳۸۱). بیانات امام خامنه‌ای در دیدار جوانان استان سیستان و بلوچستان.
۵. (۱۳۸۵). بیانات امام خامنه‌ای در دیدار با رئیس‌جمهور و اعضای هیات دولت.
۶. بیانات رهبری در دیدار با هیأت دولت ۱۳۸۸/۶/۸.
۷. خامنه‌ای، سید علی. بیانیه گام دوم انقلاب.
۸. زمانی، ح. و همکاران. (۱۳۹۴). "عوامل مؤثر بر جذب حداکثری نخبگان جوان در بسیج و راهبردهای افزایش نقش آنان". راهبرد دفاعی. سال ۱۳، ش ۲، ۳۹-۶۲.
۹. الهی، ش. و همکاران. (۱۳۸۳). "طراحی مدل تجربه سازمانی مدیران و تبیین عناصر اصلی آن". راهبردهای بازرگانی. دوره ۲، شماره ۸، صص ۶۵-۷۷.
۱۰. گیوکی، ا. (۱۳۹۷). "طراحی مدل شایسته‌سالاری در نظام آموزش عالی با توجه به نقش میانجی رهبری خدمت‌گزار". فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی. دوره ۴۰، ش ۱، ۷۱۰-۶۹۱.
۱۱. مقیمی، م. (۱۳۹۷). "بررسی تأثیر مدیریت استعداد در به‌کارگیری و جذب نخبگان و اثرات آن بر کاهش مهاجرت نخبگان در کشور". مدیریت کسب و کار. دوره ۱۰، ش ۳۹، ۱۱۳-۱۳۱.
۱۲. مقیمی، ز. و همکاران. (۱۳۹۸). "مدیریت اخلاق مدارانه جذب نخبگان در سازمان‌های دولتی ایران". فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. جلد ۱۴، ش ۲-۰، ۲۰۸-۲۰۴.

۱۳. معیدفر، س. (۱۳۸۵). "اخلاق کار و عوامل موثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی". فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی. سال ششم، شماره ۲۳، صص ۳۲۱-۳۴۱.
۱۴. ملکی، م؛ حسونوند، ش. (۱۴۰۰). "طراحی مدل شایستگی های منابع انسانی جهت تحقق گام دوم انقلاب". آموزش علوم دریایی. دوره ۸، ش ۲۵، صص ۱۰۶-۱۱۷.
۱۵. نقی پورفر، و. و همکاران. (۱۳۹۲). "تبیین الگوی شایسته سالاری اسلامی جهت رفع چالش های شایسته سالاری در سازمان های دولتی ایران". چشم انداز مدیریت دولتی. ش ۱۶، ۱۵-۳۹.
۱۶. نوروزی فرد، م؛ زمانی، ع. (۱۳۹۵). "مدیریت اثربخش از طریق شناخت چالش ها و ظرفیت های منابع انسانی سازمان". دومین کنفرانس بین المللی در علوم و تکنولوژی. صص ۳۹۵-۴۱۵.
۱۷. بشیریه، ح. (۱۳۸۶). جامعه شناسی سیاسی، تهران: نشر نی.
۱۸. حبی، م. ب. (۱۳۹۰). سیاست های ترویج فرهنگ شایسته سالاری، تهران: رادان.
۱۹. دهخدا، ع. ا. (۱۳۷۷). لغت نامه. تهران: انتشارات دانشگاه تهران، ص ۳۳۷۹.
۲۰. موسوی، ح. و همکاران. (۱۳۹۷). تحلیلی بر کارآمدسازی نظام سیاسی در ایران. تهران: مرکز توانمند سازی حاکمیت و جامعه.
۲۱. میرسیاسی، ن. (۱۳۸۱). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار. تهران: انتشارات میر.
22. Ajayi, S.O., and et al. (2016). "Competency-based measures for designing out construction waste: Task and contextual attributes. Engineering, Construction and Architectural Management". 23 (4). pp. 464-490.
23. Mills, C. R. (1959). *The Power Elite*. Harvard University Press: New York
24. Mayer, R. C., et al. (1995). "An integrative model of organizational trust. Academy of Management Review". 20: 709-734.
25. Rakel, E. P. (2008). *Iranian political elite, State and society since Islamic Revolution*. Universiteit van Amsterdam
26. Spencer, L.M., & Spencer, S.M. (1993). *Competence at work models for superior performance*. Young. Wiley & sons.