



جزوه آموزشی

آشنایی با نظام کنزیمش کشور



فهرست مطالب

مقدمه ۱

فصل اول:

اهمیت و جایگاه جذب و گزینش سرمایه انسانی ۲

۱- اهمیت و ضرورت گزینش ۲

۲- مبانی لزوم گزینش ۳

۳- گزینش و شایسته‌گزینی ۴

۴- جایگاه گزینش در فرایند استخدام ۴

۵- فرایند موجود در گزینش ۶

فصل دوم:

آشنایی اجمالی با قوانین، ساختار و عملکرد گزینش ۷

۱- مروری بر تاریخچه گزینش ۷

۲- آشنایی با ارکان گزینش کشور و وظایف آنها ۱۰

۳- آشنایی با اهم قوانین و ضوابط گزینشی ۱۳

۴- نحوه رسیدگی به شکایات داوطلبان ۱۴

۵- رابطه گزینش با سایر دستگاه‌های دولتی ۱۶

مقدمه

در دنیای امروزی که به سوی جهانی شدن پیش می‌رود و به سرعت رقابتی‌تر می‌شود، موفقیت سازمان‌ها به نیروی انسانی شایسته به عنوان دارایی استراتژیک سازمان بستگی دارد. موفقیت و یا شکست هر سازمانی در وهله نخست، در گرو انتخاب صحیح کارکنان و در مرحله بعد، منوط به کارکرد اعضای آن است. از این رو، انتخاب کارکنان متعهد و متخصص برای دستیابی به اهداف سازمانی، گام مهمی در مدیریت منابع انسانی به شمار می‌آید و در صورت فقدان آن، سازمان ضررهای مادی و معنوی بسیاری متحمل خواهد شد. با چنین نگرشی، ساختار گزینش کشور که با دوراندیشی حضرت امام خمینی (ره) در سال ۱۳۶۱ پایه‌گذاری گردیده است، مکلف است تا در حد توان به این مهم یعنی انتخاب کارگزاران متعهد و متخصص اقدام نموده و ساختار اداری کشور را در مسیر کارآمدی و خدمتگزاری مطلوب‌تر یاری رساند.

جزوه پیش‌روی که در دو فصل تهیه گردیده، تلاش دارد تا کارکنان دولت و دستگاه‌های اجرایی را با تاریخچه، اهم قوانین و مقررات، ساختار و فرایند گزینش نیروی انسانی در کشور، به‌اجمال آشنا سازد.

هیأت عالی گزینش
مرکز آموزش و پژوهش

فصل اول:

اهمیت و جایگاه جذب و گزینش سرمایه انسانی

۱- اهمیت و ضرورت گزینش

اهمیت و ضرورت گزینش و جذب نیروی انسانی، موضوعی است که از یکسو هم در آیات، روایات، احادیث و سیره معصومین (علیهم‌السلام) مورد تأکید قرار گرفته و هم تجربه زندگی بشری نیز صحیح و منطقی بودن آن را صحنه گذاشته است. چراکه حضور کارکنان متعهد، متخصص، کارآمد، مسئولیت‌پذیر، خلاق و کوشا، موجبات بهبود عملکرد نظام اداری را فراهم آورده و به تبع آن موجبات کارآمدی جمهوری اسلامی را تضمین می‌نماید. معضلات و آسیب‌هایی که از ناحیه کارکنان می‌تواند به محیط کار و به تبع سازمان مربوطه وارد نماید، اغلب جبران‌ناپذیر است؛ به همین دلیل در اکثر کشورهای دنیا، موضوع جذب و گزینش کارکنان اهمیت زیادی دارد. به عنوان نمونه دزدی در محل کار، سالانه ۱۵ میلیارد دلار برای کارفرمایان ایالات متحده هزینه ایجاد می‌کند و حدود ۳۰٪ شکست‌های تجاری، ناشی از سرقت کارکنان است. در انگلستان ۳۵٪ از تمامی مردان و ۸٪ از تمامی زنان تا زمان رسیدن به سن ۳۵ سالگی به جرائم کیفری محکوم می‌شوند که این شامل جرایم رانندگی نمی‌شود. همچنین تحقیقی که مؤسسه (Halifax Building Society) انجام داده است، آشکار می‌سازد که ۷۰٪ درصد مردمی که مورد سؤال قرار گرفته بودند اظهار داشتند: اگر تصور می‌کردند که می‌توانند کلاهبرداری کنند و یا از زیر کاری در رفته و فرار کنند، این کار را انجام می‌دادند. در صورت یک کلاهبرداری توسط کارمند متقلب، هزینه‌ها چند برابر خواهد شد. در سال‌های اخیر موارد متعددی از انواع تخلف در محیط کار در کشورهای غربی گزارش شده است که نشان‌دهنده ضرورت گزینش قبل از استخدام می‌باشد.

سالیانه دو میلیون نفر در خشونت‌های محل کار در ایالات متحده صدمه می‌بینند که بیش از هزار نفر از آنها کشته می‌شوند. سرقت اطلاعات حساس، تنها برای ۲۳۰ سازمان، ۲۴۳ میلیون دلار هزینه داشته است. در آمریکا حیفاومیل متوسط هر کارمند بیش از ۱۲۵ هزار دلار است. همچنین در مورد اعتیاد، احتمالات اینگونه است که ۱۰ درصد نیروی کار از مواد مخدر غیرقانونی استفاده می‌کنند که تأثیر این افراد بر عملکرد و بازده شرکت، بسیار مخرب و پرهزینه است. تا جایی که سالانه ۱۲۰ میلیارد دلار برای شرکت‌ها و مؤسسات حرفه‌ای، هزینه دارد. ۶۰ میلیارد دلار به استفاده از مواد مخدر و همین مقدار به استفاده از الکل منتسب است. یک کارمند معتاد در مقایسه با یک کارمند سالم، به‌طور متوسط ۲/۵ برابر بیشتر احتمال دارد که هشت روز بیشتر در سر کار غایب باشد، ۳ برابر بیشتر احتمال دارد که در سر کار دیر حاضر شود، ۳/۵ برابر بیشتر احتمال دارد که در محل کار درگیر شود، ۵ برابر بیشتر احتمال دارد که ادعای خسارت کند و هزینه‌های پزشکی اش ۳۰۰ درصد بیشتر است.

بنابراین ملاحظه می‌شود اهمیت و ضرورت گزینش، در نظام اداری سایر کشورها نیز موضوعی کاملاً پذیرفته‌شده محسوب می‌شود. با این تفاوت که در پذیرش کارکنان در هر حکومت و نظام، بر مبنای فرهنگ، معیارهای ارزشی و نیازهای خاص خود، عمل می‌شود و در عین حال نقطه مشترک در تمام نظام‌های جذب و گزینش در کشورهای مختلف، این است که غایت همه آن‌ها تلاش برای جذب شایسته‌ترین افراد برای نیل به اهداف سازمانی می‌باشد. به همین دلیل در فروردین ماه سال ۱۳۸۹، مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) طی ابلاغیه‌ای، ضمن بیان محورهای اصلی اصلاح سیستم اداری کشور با هدف رفع نواقص و همگام نمودن آن با نیازهای روز کشور، بند سوم آن را مستقیماً به سیستم گزینش کشور اختصاص دادند؛ هرچند که سایر بندها هم به نحوی مرتبط به جذب و انتخاب می‌باشد.

۲- مبانی لزوم گزینش

۲-۱- مبانی مدیریتی

سازمان‌ها دارای چهار رکن اساسی شامل؛ قوانین و مقررات، ساختار و تشکیلات، منابع انسانی و سیستم‌ها و روش‌ها و مهم‌ترین رکن آن منابع انسانی است. منابع انسانی با ارزش‌ترین منبع در دستیابی به اهداف سازمان می‌باشند و نیروی انسانی کارآمد؛ رکن اساسی، بالاترین سرمایه و به عبارتی بهتر اصلی‌ترین منبع استراتژیک هر سازمان است. امروزه همگان اذعان دارند که انجام درست کارها از عهده سازمان‌هایی بر می‌آید که مجهز به نظام اداری سالم باشند و تنها اینگونه سازمان‌ها قادر به تصمیم‌گیری‌های درست، به‌جا و مناسب هستند و به موفقیت‌های سازمانی دست می‌یابند. آنچه مسلم است سازمان‌های سالم بیش از هر چیز به نیروی انسانی سازنده و حافظ نظام اداری نیاز دارند؛ لذا در سازمان‌های امروزی که به نوعی پیچیده نیز هستند نیروی انسانی متخصص و خلاق که پایبند به ارزش‌های اخلاقی، انسانی و متعهد به اهداف سازمانی باشند، از مهم‌ترین عوامل برای بقا و ادامه حیات و رشد و توسعه سازمانی محسوب می‌شوند.

۲-۲- مبانی اعتقادی (فقهی)

گزینش امری الهی است و خداوند خود اولین گزینش‌گر است. حضرت حق، انبیاء را از بین نوع بشر برمی‌گزیند و پیامبران الهی به واقع برگزیدگانی هستند که در جریان یک نظام گزینش دقیق و قوی به واسطه آگاهی و بصیرت الهی، در مقام بهترین و برترین موجودات برای اجرای فرامین الهی شناخته شده و برگزیده شده‌اند. در مبانی اعتقادی ما از جمله قرآن، آیات بسیاری درباره زبده‌گزینی آمده است و در این آیات شایسته‌ترین انسان‌ها (با ویژگی‌های فراوان) برای اداره جامعه برگزیده می‌شوند. ماهیت و کیفیت امر گزینش، انتخاب و زبده‌گزینی بارها در قرآن مطرح شده است. از جمله در سوره نساء آیه ۵۸ این موضوع به‌طور ویژه مورد توجه واقع شده است: «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ الِیْ اِهْلِهَا»: خدا دستور مؤکد به شما می‌دهد که امانت مردم را به آنان برگردانید و چون بین مردم داوری کنید به عدل حکم برانید که خدا با اندرز خوبی شما را پند می‌دهد چون او در هر لحظه شنوا و بینای کار شما است.

همچنین قرآن کریم در سوره مبارکه طه و در آیات ۲۹ تا ۳۴ در مورد حضرت موسی (ع) پس از استعانت الهی، داشتن همکار و نیروی زبده را در انجام مأموریت‌های محوله مورد نظر قرار می‌دهد. ایشان می‌فرماید «وَ اَخِی هَارُونَ هُوَ اَفْصَحُ مِیَّی لِسَانًا فَاَرْسَلْنَاهُ مَعِی رِذَاءً یَصْدَقُنِیْ اِنِّیْ اَخَافُ اَنْ یَّکْذِبُوْنِ» (قصص: ۳۴): چون هارون افسح است و از فصاحت و قدرت بیان بیشتری نسبت به من برخوردار است می‌تواند به عنوان وزیر من در امر تبلیغ دین که نیاز به دلایل و حقایق است و فصاحت از ملاک‌های شایستگی در این مأموریت است انتخاب شود که خداوند نیز آن را می‌پذیرد چون می‌فرماید: «قَالَ سَشُدُّ عَضُدَکَ بِاَخِیْکَ وَ نَجْعَلُ لَکَ سُلْطٰنًا فَلَا یَصْلُوْنُ اِلَیْکَ مَا یَاْتٰنَا اَنْتُمْ وَ مَنِ اتَّبَعْنَا اَلْغٰلِبُوْنَ» (قصص: ۳۵) همچنین در قرآن کریم در سوره مبارکه بقره آیه ۲۴۷ در انتخاب طلوت واژه «اصطفی» را به‌کار برده است که به معنای برگزیدن و انتخاب کردن است. علامه طباطبایی (رحمة الله علیه) می‌فرماید «اصطفاء» از ریشه «صفو» گرفته شده و به معنای صاف و پاک می‌باشد در نتیجه اصطفاء بهترین و پاک‌ترین را انتخاب کردن است. (طباطبایی، المیزان، ج ۲، ص ۳۰۱ و ج ۱۶، ص ۱۱)

خداوند ملاک گزینش و انتخاب طلوت را در قبال اعتراض بنی‌اسرائیل چنین بیان می‌کند: «... قَالَ اِنَّ اللّٰهَ اصْطَفٰهُ عَلَیْکُمْ وَ زَادَهُ بَسْطَةً فِی الْعِلْمِ وَ الْجِسْمِ وَ اللّٰهُ یُوْتِیْ مُلْکَهُ مَنْ یَّشَاءُ وَ اللّٰهُ وَّاسِعٌ عَلِیْمٌ» (بقره: ۲۴۷) گفت: خداوند او را بر شما برگزیده و او را علم و قدرت جسمانی فراوان بخشیده است. و خداوند ملکش را به هر که بخواهد می‌بخشد و احسان خداوند وسیع و (از لیاقت افراد برای تصدی منصب‌ها) آگاه است.

رهبران دینی نیز به تبعیت از این سنت الهی و در اجرای درست و بی‌نقص برنامه‌های الهی انتخاب بهترین و برترین موجودات در نظام هستی و آفرینش را به عنوان یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر تصریح نموده‌اند. حضرت علی (ع)، می‌فرمایند: کارگزاران دولتی را از میان مردمانی با تجربه و با حیا، از خاندانی پاکیزه و باتقوا که در مسلمانی سابقه درخشانی دارند

انتخاب کن زیرا اخلاق آنان گرامی‌تر و آبرویشان محفوظ‌تر و طمع‌ورزی‌شان کمتر و آینده‌نگری آنان بیشتر است. (نهج البلاغه، نامه ۵۳)

۲-۲- مبنای حکومتی (قانونی)

گزینش انسان‌های شایسته برای تصدی مسئولیت‌ها، امری معقول برای صاحبان خرد و معمول در اکثر کشورها می‌باشد. قابل اعتماد بودن و سلامت اخلاقی افراد برای واگذاری امور مختلف کاری به آن‌ها در فعالیت‌های حکومتی که به عموم مردم مربوط می‌شود ضرورت و اهمیت فراوانی دارد؛ چرا که افراد با بینش‌ها و گرایش‌های متفاوت دارای عملکرد گوناگون (مثبت/ منفی) هستند. افراد باید در نظام حکومتی در جایگاه مناسب ارزش و عملکردشان قرار بگیرند. لذا نگاه به افراد و ارزش‌گذاری روی آنان در تشکیلات حکومتی و دولتی باید بر اساس ارزش‌های واقعی و سوابق و عملکردهای آنان باشد و این اصل مهم به واسطه وجود یک نظام گزینش خوب اجرا می‌شود. گزینش انسان‌های شایسته برای تصدی مسئولیت‌ها، امری معقول برای صاحبان خرد و معمول در اکثر کشورها می‌باشد و از اموری است که همه حکومت‌ها جهت قوام نظام اجتماعی‌شان به آن نیاز دارند.

۳- گزینش و شایسته‌گزینی

شایسته‌سالاری مهم‌ترین اصل در حکومت اسلامی است و تنها راهکار آن هم شایسته‌گزینی است. نگاه به افراد در تشکیلات حکومتی و دولتی و ارزش‌گذاری روی آن‌ها باید بر اساس ارزش واقعی و سوابق و عملکرد مثبت آنان انجام گیرد. اگر این اصل مهم به واسطه وجود یک نظام گزینش قوی به اجرا درآمده و مدیران و کارگزاران نظام (اعم از مدیریتی و اجرایی) بر اساس معیارهای ارزشی و شایسته‌سالاری و ضوابط انتخاب اصلاح‌بکار گمارده شوند، خود بخود نظام و جامعه، به سمت شکوفایی و پیشرفت همه‌جانبه و تعالی اخلاقی و اعتقادی تلاش نموده و جامعه‌ای سرافراز و سربلند از هر نظر را رقم خواهند زد. به عنوان مثال استخدام کارکنان توانمند و با انگیزه‌ای که با فرهنگ سازمان هماهنگی دارند، می‌تواند علاوه بر کاهش مسائل انضباطی، موجب کاهش هزینه‌های جابجایی و جایگزینی پرسنل شود به همین دلیل سازمان‌هایی که از روش‌های مناسب برای گزینش منابع انسانی خود استفاده می‌کنند، سودآوری و رشد بالاتری دارند. بهره‌وری نظام اداری و پاسخگو بودن آن مرهون دارا بودن نیروی انسانی شایسته است و انتخاب نیروی انسانی به درستی می‌تواند به کارآمدی و اثربخشی این نظام کمک شایانی بنماید.

مدیریت منابع انسانی، که بخش مهمی از مسائل و موضوعات مدیریت را به خود اختصاص داده، متکفل برنامه‌ریزی دقیق برای نهادینه کردن این امر است و هرگاه نظام جذب و گزینش در سازمان به نحو شایسته‌ای طرح‌ریزی شود، می‌توان اطمینان داشت که سازمان از ناهنجاری‌های رفتاری کارکنان یا نابسامانی‌ها نخواهد رنجید.

۴- جایگاه گزینش در فرایند استخدام

۴-۱- نظام جذب نیروی انسانی

استخدام یا نظام جذب نیروی انسانی به معنای تأمین و در اختیارداشتن و به‌کارگرفتن واجد شرایط‌ترین و شایسته‌ترین متقاضیان مشاغل سازمان می‌باشد و شامل مجموعه عملیات برنامه‌ریزی نیروی انسانی، کارمندیابی، انتخاب (گزینش) و انتصاب در سازمان است. اگر عملیات استخدامی به‌درستی و با رعایت اصل شایستگی صورت نپذیرد، افراد قادر به انجام تکالیف و وظایف سازمانی خود نمی‌باشند و استمرار آن باعث ناکامی در نیل به اهداف سازمان خواهد گردید و از نظر اجتماعی نیز باعث استفاده نامطلوب از نیروی کار قشر مولد جامعه می‌شود. از این جهت سازمان‌ها می‌کوشند شایسته‌ترین، صالح‌ترین، متعهدترین و بهترین افراد را از بین متقاضیان مشاغل در اجتماع (به‌ویژه برای خدمت در دستگاه‌های دولتی و خدمات عمومی) پیدا کنند و عملیات مورد نظر را بر اساس برنامه‌ها و خط‌مشی‌های صحیح انجام دهند.

۲-۴- مراحل فرایند نظام جذب

عملیات استخدامی یا فرایند نظام جذب (تأمین نیروی انسانی) به نحو مطلوب و مناسب شامل مراحل زیر است:

- **برنامه‌ریزی نیروی انسانی:** تهیه شرح شغل و شرایط احراز شغل پس از تجربه شغل (کارشکافی) و سپس پیش‌بینی نیازهای آتی پرسنلی و منابع تأمین آن‌ها؛

- **کارمندیابی:** انجام عملیات کوش در منابع انسانی و کشف افراد شایسته و تشویق و دعوت آن‌ها به قبول شغل در سازمان؛

- **انتخاب (گزینش):** اتخاذ روش مناسب برای تعیین شایسته‌ترین و مناسب‌ترین داوطلبین برای ورود به سازمان و قبول خدمت در سازمان؛

گزینش و انتخاب مرحله‌ای است برای پذیرفتن یا رد تقاضاهای مراجعین و متقاضیان کار، به طوری که شایسته‌ترین، مناسب‌ترین و با استعدادترین آن‌ها برگزیده و تعیین شوند. این کار تکمیل‌کننده مرحله کارمندیابی است. در این مرحله باید بر اساس ضوابط و معیارهایی که برای احراز شغل معین گردیده است، افراد ارزیابی و از میان آن‌ها کسانی که بیشترین صلاحیت را دارند برگزیده می‌شوند. از مفهوم گزینش در معنای عام آن تعاریف مختلفی به شرح زیر موجود است:

- گزینش مرحله‌ای برای تشخیص و مقایسه شرایط متقاضیان شغلی با شرایط احراز مشاغل به منظور انتخاب بهترین نامزد از میان نامزدهای مورد نظر برای تصدی شغل مربوطه است.

- گزینش فرآیند غربال کردن متقاضیان شغل به منظور شناسایی و انتخاب مناسب‌ترین آن‌ها برای استخدام می‌باشد.

- انتخاب را می‌توان جریان کشف، شناخت و سنجش مشخصات و خصوصیات متقاضیان شغل دانست. در حقیقت هدف غایی از انتخاب «سپردن کار به کاردان متعهد» است.

- **انتصاب:** به کارگماردن افراد منتخب برای شغل مورد نظر؛

۳-۴- مراحل و روش‌های انتخاب

در واقع مرحله انتخاب و گزینش از زمانی شروع می‌گردد که نیروهای انسانی به طرف سازمان جذب و تقاضای استخدام نمایند و خاتمه آن قبول و یا عدم قبول تقاضای استخدامی متقاضیان شغلی است. معمولاً روش انتخاب نسبت به وسعت و ظرفیت سازمان، تعداد داوطلبان و اهمیت مشاغل تغییر می‌کند و منطبق با نیازهای سازمان تعیین می‌شود. لذا روش انتخاب در سازمان‌ها متفاوت است. در سازمان‌های کوچک، رئیس یا سرپرست با یک مصاحبه کوتاه و ساده ممکن است این کار را انجام دهد، ولی در سازمان‌های بزرگ از روش‌های دیگری که گاه مفصل و پرهزینه است، استفاده می‌شود.

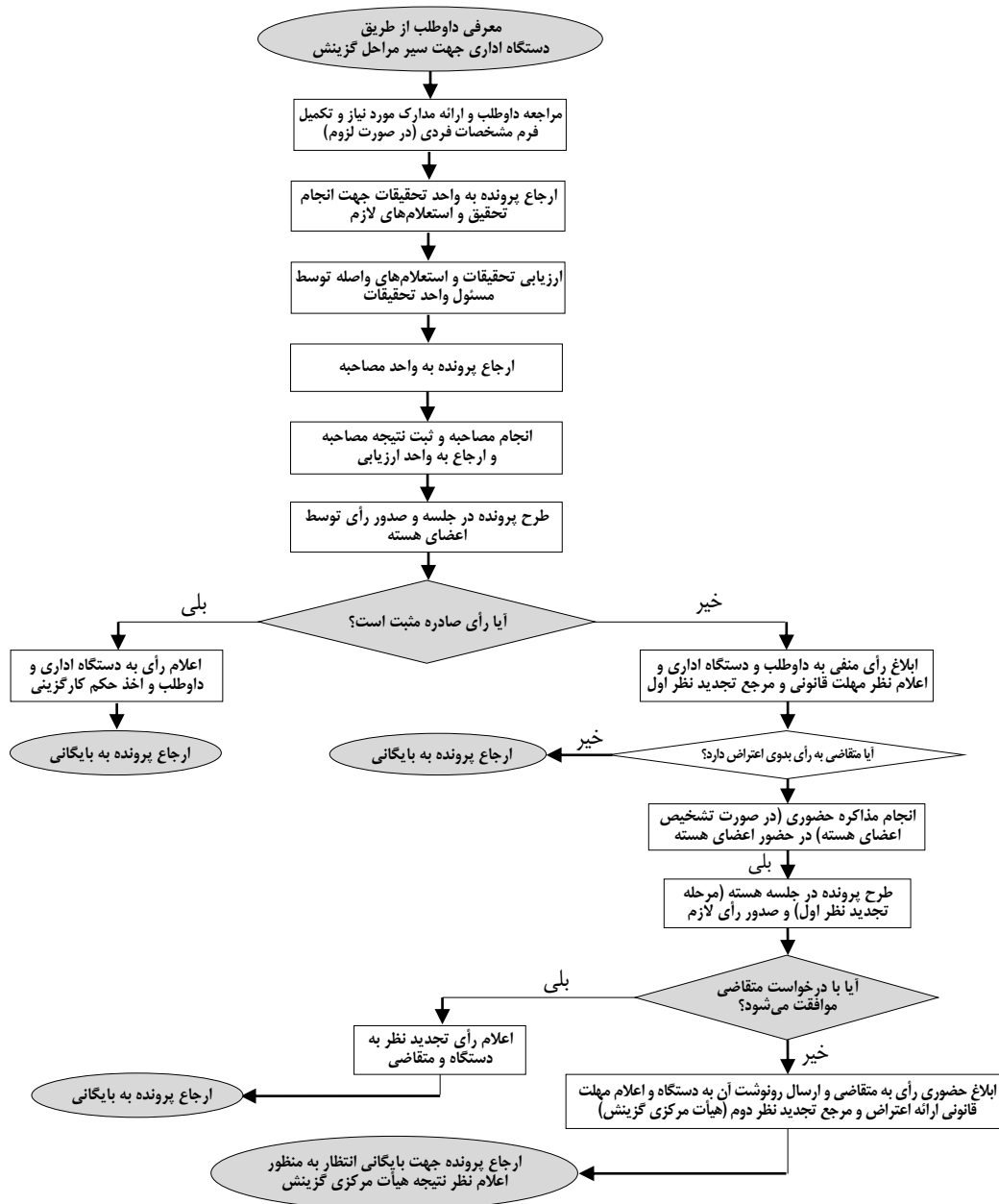
به رغم فقدان یک روش یکنواخت در امر انتخاب، قدم‌ها و مراحل زیر در امر انتخاب وجود دارد: ۱- پذیرش تقاضای و مصاحبه مقدماتی، ۲- تنظیم و تکمیل فرم درخواست شغل، ۳- انجام آزمون‌های مختلف استخدامی، ۴- مصاحبه استخدامی، ۵- تحقیقات محلی و بررسی سوابق، ۶- آزمایشات جسمانی و معاینات پزشکی.

اما آنچه در اینجا از گزینش در معنای اخص آن یاد می‌شود، موضوع احراز صلاحیت اعتقادی، اخلاقی و سیاسی افراد است که تفصیل آن در قانون گزینش کشور درج شده است. در واقع فرایند کنونی انتخاب در دستگاه‌های اجرایی کشور بدین منوال است که ابتدا برای متقاضیان استخدام در دستگاه‌های مشمول قانون گزینش، آزمون استخدامی برگزار می‌گردد و سپس افرادی که حدنصاب لازم را کسب کرده باشند با چند برابر ظرفیت به دستگاه‌های متقاضی معرفی می‌گردند. پس آن واحدهای منابع انسانی دستگاه‌ها، افراد فوق را به گزینش‌ها معرفی می‌کنند تا صلاحیت آنها به لحاظ اعتقادی، اخلاقی و سیاسی مورد احراز قرار گیرد. در نهایت گزینش‌ها افراد واجد شرایط را مشخص و ادارات کارگزینی بقیه مراحل جذب و استخدام شامل آزمایشات و معاینات پزشکی را انجام می‌دهند.

۵- فرایند موجود در گزینش

روش‌های مورد عمل در گزینش‌ها، (رویه‌ها و روش‌هایی هستند که با بهره‌گیری از آن‌ها، صلاحیت کارگزاران گزینش و داوطلبان استخدام در مجموعه دستگاه‌های مشمول قانون گزینش، احراز می‌شود) عبارتند از: تکمیل فرم از سوی خود داوطلب، استعلام از مراکز امنیتی و انتظامی، مصاحبه، تحقیق، ارزیابی و نظردهی، در صورتی که واجد شرایط شناخته نشود می‌تواند مراحل تجدیدنظر را در هسته، هیأت مرکزی و دیوان عدالت اداری، پیگیری نماید.

در نمودار زیر، فرایند گزینش در کشور به صورت کلی و اجمال نمایش داده شده است.



فصل دوم: آشنایی اجمالی با قوانین، ساختار و عملکرد گزینش

۱- مروری بر تاریخچه گزینش

نظام گزینش کشور به عنوان یکی از یادگارهای ارزشمند حضرت امام (ره) در حالی وارد دهه چهارم عمر پر برکت خود می‌شود که طی این سال‌ها با فراز و نشیب‌های گوناگونی مواجه بوده است.

از نخستین روزهای پس از پیروزی انقلاب اسلامی تلاش‌هایی برای پاکسازی و تصفیه وزارتخانه‌ها، دوایر دولتی و حکومتی، دانشگاه‌ها، مؤسسات، کارخانجات تولیدی، رادیو و تلویزیون و سایر مراکز از عناصر و عوامل وابسته به ضدانقلاب و به‌ویژه ساواک آغاز شد. در بسیاری از ادارات دولتی و حکومتی و وزارتخانه‌ها، افراد وابسته و یا عضو ساواک عمدتاً توسط کارکنان و کارمندان شناخته شده و پیشاپیش تعیین تکلیف شده بودند. به‌طور کلی رادیو و تلویزیون، مطبوعات، مراجع قضایی، دادگاه‌ها و کانون وکلای دادگستری، مهم‌ترین مراکز، دستگاه‌ها و وزارتخانه‌هایی که موضوع پاکسازی در آنها به‌طور جدی پیگیری می‌شد. در عین حال خطر نفوذ اعضا و وابستگان ساواک و سایر عوامل ضدانقلاب در برخی نهادها و ارگان‌های تازه‌تأسیس نیز وجود داشت. به همین دلیل برخی از رهبران انقلاب و مسئولان امر نیز طی اظهار نظرهای خود از نفوذ عوامل وابسته ساواک و رژیم پهلوی در بخش‌هایی از حکومت و دولت نظیر نخست‌وزیری، کمیته‌های انقلاب اسلامی، دادستانی و غیره سخن به میان می‌آوردند و تصریح می‌کردند که فقدان تشکیلات انسجام یافته در آغازین ماه‌های پس از پیروزی انقلاب اسلامی که با برخی آسان‌گیری‌ها و تسامح‌های دولت موقت و سپس دوران ریاست جمهوری بنی‌صدر نیز توأم شده بود موجبات این رخنه و نفوذها را فراهم آورده است. همچنین همه‌روزه گزارشاتی مبنی بر نارضایتی مردم از وضعیت ادارات به مسئولین می‌رسید و عموماً از کاغذ بازی‌های رایج و کارشکنی‌هایی که خصوصاً در ارتباط با نیروهای انقلابی و خانواده‌های آنها می‌شد، شکایت داشتند. عوامل ضد انقلاب هم هر جا که میسر می‌شد، از جمله در کارهای اداری و تولیدی، خدمات و توزیع نیازهای مردم و تبلیغات داخلی و خارجی، کارشکنی می‌کردند.

بر همین مبنا شوراهایی تحت عنوان شورای پاکسازی در وزارتخانه‌ها و دستگاه‌های مختلف دولتی تشکیل شده بود تا روند پاکسازی و تصفیه افراد به‌طور مطلوب اجرایی و عملی کنند. بخشی از گزارش‌ها و اظهار نارضایتی‌ها به اطلاع امام می‌رسید و ایشان نیز از وضعیت ابراز نارضایتی می‌کردند. به‌طوری که در یکی از سخنان خود در جمع خانواده شهدای انقلاب در ۵ تیر ۱۳۵۹ از وجود وضعیت طاغوتی در ادارات و عدم تصفیه ضدانقلاب و حتی استفاده از آرم‌های رژیم منحوس شاهنشاهی که بعد از گذشت نزدیک به یکسال و نیم از پیروزی انقلاب انجام می‌گرفت، اظهار ناراحتی کردند و به مسئولان کشور شدیداً اخطار دادند. بعد هم شورای انقلاب و رئیس‌جمهور را خطاب قرار دادند و با تعیین فرصتی ده روزه، تأکید کردند که این مسائل باید در اسرع وقت اصلاح شود.

در نهایت حضرت امام در ۱۵ دی ۱۳۶۱ در شرایطی که نظام اسلامی در حال مبارزه با دشمنان انقلاب اسلامی در جبهه داخلی و خارجی بود، طی فرمانی دستور تشکیل ساختار جدید گزینش را صادر نمودند. ایشان با نگاهی دوراندیشانه با این تصمیم، نظام اداری کشور را پس از پیروزی انقلاب، از وجود عناصر ضدانقلاب و گروه‌های سیاسی مخالف نظام اسلامی، تصفیه و پاکسازی نمودند و در عین حال شرایط را برای حضور مجدد این افراد در آینده نظام جمهوری اسلامی ایران، محدود نمودند.

روند تکوین و شکل‌گیری نظام‌گزینش کشور به شکل کنونی آن، در واقع حاصل تلاش ۳۰ ساله مسئولین نظام جمهوری اسلامی در سطوح مختلف و کارگزاران‌گزینش در اقصی نقاط کشور است که در نگاهی اجمالی، این روند را می‌توان به سه مقطع تاریخی به شرح زیر تفکیک نمود:

۱- از زمان پیروزی انقلاب اسلامی تا صدور فرمان ۱۵ دی سال ۶۱ حضرت امام خمینی (ره)؛

۲- از زمان فرمان امام تا قبل از تصویب قانون‌گزینش کشور؛

۳- از زمان تصویب قانون‌گزینش کشور تاکنون؛

دوره اول: از پیروزی انقلاب اسلامی تا صدور فرمان ۱۵ دی سال ۶۱ حضرت امام خمینی (ره)

نهاد‌گزینش کشور از همان ابتدای پیروزی انقلاب اسلامی، در قالب هسته‌ها و هیأت‌های‌گزینش فعالیت خود را آغاز نمودند. به‌طور طبیعی یکی از مهم‌ترین چالش‌هایی که‌گزینش در ابتدای شکل‌گیری، با آن مواجه بود، امکان ورود افرادی با هویت‌های سیاسی و ایدئولوژیک متعارض با ارزش‌های انقلاب اسلامی به دستگاه‌های اجرایی و نهادهای حساس کشور به شمار می‌رفت. چرا که در اوایل پیروزی انقلاب اسلامی، گروه‌ها و دسته‌های متعددی از قبیل گروه‌های سلطنت‌طلب و بازمانده از رژیم گذشته و یا افرادی وابسته به گروه‌ها و احزاب وابسته به ایدئولوژی‌های لیبرالیستی یا مارکسیستی و یا التقاطی قصد نفوذ به دستگاه‌های اجرایی کشور جهت ضربه زدن به انقلاب نوپای اسلامی را داشتند.

از این روی سیستم‌گزینش کشور با وجود کمبود امکانات و نیرو، خط‌مشی و سیاستی کاملاً سخت‌گیرانه‌ای را پیش گرفت. همچنین در این دوره، ساختار‌گزینش، شکلی سنتی داشت و در عین حال با ضعف‌هایی چون افراط و تفریط مواجه بود و در بعضی از دستگاه‌های اجرایی کشور،‌گزینش صحیحی انجام نمی‌شد. به عنوان مثال بعضاً در مصاحبه‌ها از داوطلبان سؤالاتی پرسیده می‌شد که شرعاً و عرفاً صحیح نبود. تا اینکه با نظر حضرت امام (ره)‌گزینش، تولدی دیگر یافت و وارد مرحله جدیدی شد و در تاریخ ۶۱/۱۰/۱۵ بنیانگذار جمهوری اسلامی ایران، طی فرمانی به ستاد پیگیری تخلفات قضائی و اداری، تمام هیأت‌هایی را که به نام‌گزینش در سراسر کشور تشکیل شده بودند، منحل نمودند. ایشان در قسمتی از فرمان خود چنین فرمودند:

«اخیراً چند کتاب به عنوان سؤالات دینی و ایدئولوژی اسلامی را ملاحظه نمودم و بسیار متأسف شدم از آنچه در این کتاب‌ها و جزواتی از این قبیل به اسم اسلام، این دین انسان‌ساز الهی برای‌گزینش عمومی مطرح شده است و آن‌ها را میزان رد و قبولی افراد قرار داده‌اند این نوشته‌ها که مشحون از سؤالات غیرمربوط به اسلام و دیانت و احیاناً مستهجن و اسف‌آور است از آنجا که به اسم دیانت و اسلام منتشر شده است از کتب و جزوات انحرافی است که برای حیثیت اسلام و جمهوری اسلامی مضر است و به وزیر ارشاد توصیه نمودم که امثال این کتب را در اسرع وقت جمع‌آوری و فروش و خرید و نشر آن‌ها را ممنوع شرعی اعلام نمایند شاید بسیاری از افرادی که در تدوین آن‌ها دخالت داشته‌اند دارای حسن نیت بوده‌اند؛ لکن احتمال نفوذ شیاطین در این نحو مسائل قوی است که برای مشوه نمودن چهره نورانی اسلام یا جمهوری اسلامی بدین امر اقدام نموده‌اند.»^۱

در ذیل نامه نیز دستور دادند هیأت‌هایی تشکیل شود که افراد آن صالح و متعهد باشند و دقت شود تا این افراد، تنگ‌نظر، تندخو، مسامحه‌کار و سهل‌انگار نباشند و این ستاد را موظف نمودند تا برای هر وزارتخانه یا مراکز دیگر، کتابچه‌هایی مناسب با کار آنان به‌صورتی معقول و اسلامی تهیه نمایند تا ملاک عمل باشد.

معیارهای اصولی مطرح شده در فرمان امام (ره) در تنقیح‌گزینش در ۱۵ دی ۱۳۶۱ که نیازمند بررسی و دقت و تأمل در آن‌ها می‌باشد، از این قرار است:

- اعضای هیأت‌ها و هسته‌های‌گزینش باید از افراد صالح، متعهد، عاقل، صاحب اخلاق کریمه، فاضل و متوجه مسائل روز باشند.
- در‌گزینش افراد صالح بدون ملاحظه روابط، اقدام نمایند.
- دقت شود تا افراد (اعضای هسته‌ها و هیأت‌ها) تنگ‌نظر، تندخو، مسامحه‌کار و سهل‌انگار نباشند.

۱- صحیفه امام، جلد ۱۷، صص ۲۱۹، ۲۲۰ و ۲۲۱.

- میزان در گزینش، حال فعلی افراد است، مگر آنکه از مفسدین و گروهک‌ها باشند یا حال فعلی آن‌ها مفسده‌جویی و اخلاص‌گری باشد.

- تندروی‌های جاهلانه در حق کسی نشود که این ظلم است و مخالف دستور اسلام.

- میزان رد و قبول، موازین اسلام و انسانی باشد که هدایت جاهلان منظور نظر اصیل است.

- تجسس از احوال اشخاص در غیر مفسدین و گروهک‌های خرابکار مطلقاً ممنوع است.

پس از این پیام، ستادی با عنوان ستاد مرکزی پیگیری فرمان امام (ره) در تاریخ ۱۶/۱۰/۶۱ با حضور رئیس وقت دیوان عالی کشور، نخست‌وزیر وقت و حجت‌الاسلام سیداحمد خمینی، تشکیل شد و پس از این جلسه مقرر شد:

۱- هیأت‌های گزینش در سراسر کشور منحل گردند.

۲- هیأت عالی گزینش متشکل از حجت‌الاسلام قربانعلی دری‌نجف‌آبادی، مهندس منصور رضوی و دکتر محمد پورگل تشکیل گردد.

۳- هیأت‌های مرکزی گزینش ظرف مدت ۱۰ روز می‌بایست تشکیل گردد و زیر نظر هیأت عالی عمل نمایند.

۴- حدود وظایف و اختیارات گزینش‌ها در اسرع وقت بر اساس فرمان امام (ره) تنظیم شود.

دوره دوم: از زمان صدور فرمان حضرت امام (ره) تا تصویب قانون گزینش

بعد از حکم حضرت امام (ره) گزینش، وارد مرحله سیستمی خود شد، به‌گونه‌ای که در این مدت، گزینش کشور رشد نسبتاً مطلوبی پیدا کرد. مجموعاً تا قبل از تصویب قانون گزینش، اقداماتی در جهت اجرایی شدن فرمان امام (ره) از سوی هیأت عالی به شرح زیر به اجرا درآمد:

۱- تدوین شرح وظایف هیأت عالی گزینش؛

۲- تدوین ضوابط گزینش اعضای هیأت‌های مرکزی؛

۳- تدوین شرح وظایف هسته‌ها؛

۴- تدوین آئین‌نامه هسته‌ها؛

۵- تدوین ضوابط گزینش اعضای هسته‌ها؛

۶- تدوین شرح وظایف دبیرخانه هیأت مرکزی؛

۷- مشخص نمودن تشکیلات و پست‌های سازمانی هیأت‌های مرکزی و هسته‌ها؛

۸- تدوین وظایف ادارات داخلی هیأت‌ها اعم از آموزش و ارزشیابی، اداره طرح و پیگیری، اداره امور عمومی؛

۹- تدوین وظایف و اختیارات واحدهای هسته، اعم از واحد امور اداری و روابط عمومی، واحد امتحانات و واحد تحقیقات و ارزیابی؛

۱۰- تدوین آئین‌نامه‌های مربوط به رسیدگی به شکایات، تحقیق و مصاحبه و مسائل مربوط به نقل و انتقالات پرونده‌های گزینشی؛

دوره سوم: از تصویب قانون گزینش تاکنون:

مسئولین گزینش در اوایل سال ۷۵ تصمیم گرفتند تا قانون مشخص و مدونی را برای ملاک عمل قرار دادن در نظام گزینش کشور، تعیین کنند. از این روی مقرر شد تا قانون گزینش معلمان و کارکنان آموزش و پرورش که قبلاً در تاریخ ۱۴/۶/۷۴ در مجلس به تصویب رسیده و توسط رئیس‌جمهور در تاریخ ۴/۷/۷۴ ابلاغ شده بود، به کارکنان سایر وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی، تسری یابد.

به تاسی از این امر، در مورخ ۲۶/۲/۷۵ ماده واحده قانون گزینش معلمان و کارکنان آموزش و پرورش، با ۳ تبصره پس از تصویب اصلاحات به عمل آمده، توسط شورای نگهبان به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید و در تاریخ ۳۰/۲/۷۵ نیز به رئیس‌جمهور وقت ابلاغ و در تاریخ ۲/۳/۷۵ از جانب ایشان جهت اجرا به کلیه دستگاه‌های کشور ابلاغ گردید.

بر اساس ماده واحده فوق به منظور اجرای کامل فرمان حضرت امام (ره) و اعمال سیاست واحد در گزینش‌های کشور، امر گزینش و اجرای ضوابط و مقررات مربوط به آن در کلیه وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی که شمول قانون بر آن‌ها مستلزم ذکر نام است، مؤسسات و شرکت‌هایی که تمام یا قسمتی از بودجه آن‌ها از بودجه عمومی تأمین می‌شود و نیز

مأمورین و منتقلین به دستگاه‌های فوق‌الذکر و نهادهای انقلاب اسلامی، تابع احکام مقرر در قانون مذکور قرار گرفتند. پس از تصویب قانون گزینش، ارکان گزینش کشور و وظایف آن‌ها نیز مشخص گردید که در رأس آن، بالاترین مقام اجرایی کشور یعنی رئیس‌جمهور قرار داشت و به ترتیب هیأت عالی گزینش، هیأت‌های مرکزی و نهایتاً هسته‌های گزینش قرار گرفتند. پس از تصویب قانون گزینش یکی از مهم‌ترین اقدامات انجام گرفته در جهت اجرایی کردن آن، تصویب آئین‌نامه اجرایی گزینش بود که بر اساس ماده ۱۸ قانون گزینش مصوبه سال ۷۵، هیأت عالی گزینش موظف گردید که آئین‌نامه اجرایی قانون را با همکاری سازمان امور اداری استخدامی کشور و وزارت آموزش و پرورش تهیه نماید و در مورخه ۱۳۷۷/۵/۲۵ آئین‌نامه اجرایی قانون گزینش کشور نیز به تصویب کمیسیون مشترک آموزش و پرورش و امور اداری و استخدامی مجلس شورای اسلامی رسید و در مورخه ۷۷/۷/۱۱ توسط رئیس‌جمهور وقت به دستگاه‌های اجرایی کشور اعم از سازمان‌ها و وزارتخانه‌های مشمول قانون گزینش، ابلاغ گردید. بر اساس آن نسبت به تدوین دستورالعمل ضوابط و معیارهای حاکم بر گزینش کشور، دستورالعمل‌های مصاحبه، تحقیق، ارزیابی و صدور رأی و دستورالعمل عزل و نصب مدیران و مسئولین واحدهای گزینش، کتابچه اصول اعتقادی و سرفصل احکام مورد نیاز داوطلبان و گزینشگران به همراه لوح فشرده آن و بالاخره اصلاح سرفصل‌های متون آموزشی جهت آموزش پرسنل گزینش، اقدام گردید.

۲- آشنایی با ارکان گزینش کشور و وظایف آنها

به لحاظ سازمانی، ارکان گزینش کشور را به ترتیب ۱- رئیس‌جمهور، ۲- هیأت عالی گزینش، ۳- هیأت‌های مرکزی گزینش ۴- هسته‌های گزینش، تشکیل می‌دهد. هم‌اکنون مسئولیت اصلی نظام گزینش کشور طبق قوانین مصوب، بر عهده بالاترین مقام اجرایی کشور یعنی رئیس‌جمهور است که ایشان نیز اختیارات خود را به رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور تفویض نموده‌اند.

از جمله مهم‌ترین وظایف رئیس‌جمهور در امر گزینش شامل: تعیین سیاست‌ها، خط‌مشی‌ها، ضوابط مربوطه به امر گزینش، احراز صلاحیت کلیه کارگزاران گزینش اعم از اعضای هیأت‌های مرکزی و هسته‌های گزینش، به عنوان مرجع عالی تفسیر و توضیح آئین‌نامه‌ها، شرح وظایف، نظارت و بازرسی، هماهنگی، رسیدگی به شکایات، آموزش و پژوهش، ارزشیابی عملکرد، استفاده از تکنولوژی در گزینش کشور و... است که کلیه این وظایف از طریق دبیرخانه هیأت عالی گزینش، انجام می‌پذیرند. در ضمن دبیرخانه هیأت عالی گزینش به عنوان بازوی نظارتی و تصمیم‌گیری در گزینش کشور به شمار می‌رود که مستقر در نهاد ریاست جمهوری بوده و زیر نظر دبیر هیأت عالی گزینش اداره می‌شود. دبیر هیأت عالی، مسئول اجرای مقررات و تصمیمات هیأت عالی است.

هیأت‌های مرکزی گزینش به عنوان بخش دیگری از ساختار گزینش کشور، مسئولیت نظارت و هماهنگی در اجرای قانون گزینش و مقررات مربوطه در دستگاه‌های مشمول قانون را بر عهده دارند. از جمله وظایف این هیأت‌ها می‌توان به: مرجع تجدیدنظر در مرحله دوم، ایجاد هسته‌های گزینش، بررسی، انتخاب و معرفی اعضای هسته‌ها و... اشاره نمود. همچنین امور اجرایی هیأت مرکزی توسط دبیرخانه هیأت، که دارای یک مسئول و مستقر در حوزه ستادی دستگاه می‌باشد انجام می‌پذیرد. همچنین هسته‌های گزینش نیز به عنوان مرجع ابتدایی بررسی صلاحیت داوطلبان استخدام و سایر موارد مذکور در قانون گزینش محسوب می‌شوند. از جمله وظایف هسته‌ها اجرای دستورالعمل‌ها، بخشنامه‌ها و سایر امور محوله از سوی هیأت مرکزی و هیأت عالی گزینش می‌باشد. مدیر هسته مسئولیت اداره امور اجرایی هسته را بر عهده دارد.

- رئیس‌جمهور

در قانون گزینش، وظایف رئیس‌جمهور در اجرای گزینش کشور به شرح ذیل تعیین شده است:

- تعیین سیاست‌ها، خط‌مشی‌ها، تطبیق ضوابط مربوط به امر گزینش با موازین شرعی، تعیین ضوابط و مرجع احراز توبه و تغییرات مربوطه.

- تدوین و تصویب آیین‌نامه‌ها، دستورالعمل‌ها، بخشنامه‌ها، فرم‌های لازم جهت حسن انجام امور گزینشی کشور.

- بررسی و احراز صلاحیت اعضای هیأت‌های مرکزی، مسئول و معاونین دبیرخانه، مدیر و اعضای هسته‌های گزینش کشور و عنداللزوم در سایر موارد مربوطه.

- مرجع عالی تفسیر و توضیح آیین‌نامه‌ها، شرح وظایف، نظارت و بازرسی، هماهنگی، رسیدگی به شکایات، آموزش و پژوهش، احراز صلاحیت، ارزشیابی عملکرد، عزل و نصب کادر گزینش، بانک اطلاعاتی، زمان‌بندی، استفاده از تکنولوژی در گزینش کشور.

- اعلام نظر نهایی نسبت به آرای صادره گزینشی، بودجه، تشکیلات، نیروی انسانی مورد نیاز هیأت‌های مرکزی و هسته‌های گزینشی و ارسال به مراجع ذیربط جهت تصویب

- تعیین نمودار تشکیلاتی، تشکیلات تفصیلی و بودجه مورد نیاز هیأت عالی گزینش.

رئیس جمهور برای انجام وظایف مذکور در این قانون و با توجه به موارد و ضوابط مندرج در فرمان حضرت امام (ره) هیأت عالی گزینش را با ترکیب زیر تشکیل می‌دهد:

۱- نماینده قوه قضائیه به انتخاب رئیس قوه قضائیه؛

۲- دبیر کل سازمان امور اداری و استخدامی کشور؛

۳- وزیر یا بالاترین مقام دستگاه اجرایی حسب مورد؛

۴- دو نماینده به انتخاب مجلس شورای اسلامی به عنوان ناظر؛

همانگونه که ملاحظه می‌شود، عملاً هیأت عالی گزینش عهده‌دار وظایف رئیس جمهور گردیده و می‌بایست وظایف فوق‌الذکر را به انجام برساند. ضمناً مصوبات هیأت عالی گزینش پس از تأیید رئیس جمهور، لازم‌الاجرا است. در قانون پیش‌بینی شده است که رئیس جمهور با رعایت مفاد این قانون می‌تواند اداره امور گزینش کشور را مستقیماً عهده‌دار شود و یا به عهده دیگری بگذارد.

در اجرای این حکم، معمولاً همه رؤسای جمهور بعد از قانون گزینش کشور، مسئولیت فوق را به ترتیب به دبیرکل سازمان امور اداری و استخدامی کشور و رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور تفویض نموده‌اند. در قانون گزینش و آئین‌نامه اجرایی آن، وظایف موردی دیگری نیز برای هیأت عالی گزینش پیش‌بینی شده است که در ادامه بر آن مروری اجمالی خواهد شد.

هیأت عالی، نسبت به هر مورد از احکام صادره و هرگونه تخلف اعم از مسامحه‌کاری، تندروی، اعمال تبعیض و انجام امور خلاف شرع رسیدگی نموده و پس از اصلاح یا ابطال آراء، هیأت صادرکننده رأی را ملزم به اجرای رأی جدید، برخورد با متخلف، ترمیم و یا انحلال واحد گزینش و یا ارجاع به مراجع ذیربط نموده و در غیر این صورت رأساً اقدام می‌نماید.

- دبیر هیأت عالی گزینش

وظایف دبیر هیأت عالی گزینش در صورت تفویض رئیس جمهور عبارتست از:

- اداره امور اجرای هیأت عالی و دبیرخانه آن با نظر هیأت.

- صدور احکام انتصابات طبق مقررات.

- پیگیری و اجرای مصوبات هیأت عالی و انجام کلیه امور اجرایی گزینش کشور از قبیل آموزش و پژوهش، نظارت، بازرسی و پیگیری، هماهنگی، ارزشیابی و پیشنهاد عزل کادر گزینش.

دبیرخانه هیأت عالی گزینش که زیر نظر دبیر هیأت و در نهاد ریاست جمهوری می‌باشد، دارای ردیف مستقل بودجه می‌باشد.

- هیأت‌های مرکزی گزینش

این هیأت توسط هیأت عالی گزینش در کلیه دستگاه‌های مشمول قانون گزینش تشکیل می‌گردد و به عنوان مرجع گزینش در دستگاه‌های اجرایی خواهد بود. اعضای هیأت مذکور که با حکم دبیر هیأت عالی گزینش منصوب می‌شوند، عبارت‌اند از:

- نماینده وزیر یا بالاترین مقام دستگاه‌های مشمول قانون گزینش؛

- نماینده سازمان امور اداری و استخدامی کشور (اکنون سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور)

- نماینده هیأت عالی گزینش؛

هیأت مرکزی گزینش دارای یک دبیر خواهد بود که با پیشنهاد اعضاء هیأت مرکزی و حکم دبیر هیأت عالی گزینش، به مدت ۴ سال منصوب می‌گردد و انتخاب مجدد او بلامانع است. تغییر دبیر با تصویب هیأت عالی می‌باشد. دبیرخانه هیأت مرکزی زیر نظر آن هیأت تشکیل می‌گردد، مسئول آن به پیشنهاد هیأت مرکزی و تأیید هیأت عالی و با حکم دبیر هیأت، منصوب خواهد شد.

وظایف هیأت مرکزی گزینش به شرح زیر خواهد بود:

- ایجاد، تفکیک، ادغام و انحلال هسته‌های گزینش مورد نیاز طبق دستورالعمل‌های هیأت عالی گزینش.

- بررسی، انتخاب، معرفی اعضاء هسته‌های گزینش، مسئول و معاونین دبیرخانه به هیأت عالی گزینش.

- رسیدگی به شکایات در مرحله دوم تجدیدنظر.

- اجرای مصوبات، دستورالعمل‌ها، بخشنامه‌ها، سایر امور محوله که از سوی هیأت عالی گزینش ابلاغ می‌گردد.

- ایجاد هماهنگی، آموزش، بازرسی، نظارت و ارزشیابی عملکرد کلیه هسته‌های گزینش و تهیه بخشنامه‌های مربوطه.

- ارتباط و هماهنگی لازم با دستگاه‌ها و مراجع ذیربط.

- پیشنهاد نمودار تشکیلاتی و بودجه هیأت مرکزی و هسته‌های گزینش تابعه به وزارتخانه.

وظایف دبیر هیأت مرکزی گزینش به قرار زیر است:

- اداره امور اجرایی هیأت مرکزی و دبیرخانه، طبق دستورالعمل‌های هیأت عالی گزینش.

- صدور احکام انتصاب پس از طی مراحل قانونی.

- پیگیری و اجرای مصوبات هیأت مرکزی و هیأت عالی گزینش.

- **هسته‌های گزینش**

هسته‌های گزینش، که در واحدهای مختلف دستگاه‌های اجرایی مرکب از سه تا پنج نفر می‌باشد، در امتداد پست‌های سازمانی و توسط هیأت مرکزی عنداللزوم تشکیل می‌گردد. اعضاء هسته‌های گزینش با صلاحدید و معرفی هیأت مرکزی گزینش منصوب می‌شوند. هسته‌های گزینش دارای یک مدیر خواهند بود که با حکم دبیر هیأت مرکزی منصوب می‌شوند.

هسته‌های گزینش، زیر نظر هیأت مرکزی مربوطه، عهده‌دار وظایف زیر می‌باشند:

- اجرای دستورالعمل‌ها، بخشنامه‌ها و سایر موارد محوله از هیأت مرکزی و هیأت عالی گزینش.

- بررسی و تعیین صلاحیت اخلاقی، اعتقادی و سیاسی متقاضیان مشمول این قانون، قبل از ورود تا مرحله قطعیت اشتغال (به تحصیل یا استخدام).

- تأیید صلاحیت کارکنان هسته

- رسیدگی به شکایات در مرحله اول تجدیدنظر

وظایف مدیر هسته

وظایف مدیر هسته به شرح ذیل می‌باشد:

- اداره امور اجرایی و هماهنگی امور واحدهای هسته گزینش طبق دستورالعمل‌های هیأت مرکزی و هیأت عالی گزینش.

- صدور احکام انتصاب کارکنان پس از بررسی و تأیید هسته گزینش.

- اجرای کلیه مصوبات هسته گزینش، هیأت مرکزی و هیأت عالی گزینش.

۳- آشنایی با اهم قوانین و ضوابط گزینشی

۳-۱- دستگاه‌ها و افراد مشمول قانون گزینش کشور

کلیه وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی، شرکت‌های ملی نفت، گاز و پتروشیمی، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، سازمان صنایع ملی ایران، جمعیت هلال احمر، شهرداری‌ها، سازمان تأمین اجتماعی، بانک‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی که مشمول قانون بر آن‌ها مستلزم ذکر نام است، مؤسسات و شرکت‌هایی که تمام یا قسمتی از بودجه آن‌ها از بودجه عمومی تأمین می‌شود و همچنین گزینش کارکنانی که به دستگاه‌های مشمول قانون گزینش مأمور یا منتقل گردند و نهادهای انقلاب اسلامی تابع احکام مقرر در قانون مذکور خواهند بود.

۳-۲- ملاک‌ها و معیارهای گزینش

طبق قانون گزینش، معیارهای عمومی (صلاحیت علمی و توانائی جسمی و روانی) جذب کلیه داوطلبین استخدام در دستگاه‌های مشمول قانون گزینش عبارت‌اند از:

۱- اعتقاد به دین مبین اسلام و یا یکی از ادیان رسمی مصرح در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.

۲- التزام عملی به احکام اسلام؛

۳- اعتقاد و التزام به ولایت فقیه، نظام جمهوری اسلامی و قانون اساسی؛

۴- عدم اشتها به فساد اخلاقی و تجاهر به فسق؛

۵- عدم سابقه وابستگی تشکیلاتی، هواداری از احزاب و سازمان‌ها و گروه‌هایی که غیرقانونی بودن آن‌ها از طرف مقامات صالحه اعلام شده و یا می‌شود مگر آنکه توبه ایشان محرز شود؛

۶- عدم سابقه محکومیت کیفری مؤثر؛

۷- عدم اعتیاد به مواد مخدر؛

همچنین در موارد کثرت تقاضا و محدودیت ظرفیت و یا در مشاغل حساس یا خاص، علاوه بر ضوابط عمومی گزینش، ملاک‌های دیگری با عنوان «ملاک‌های انتخاب اصلح» در مورد داوطلبان به شرح زیر اعمال می‌گردد: موضع‌گیری نسبت به ولایت فقیه، فعالیت داوطلبانه در نهادهای انقلابی، فعالیت‌های مذهبی، شرکت در نماز جمعه و جماعات، شرکت در راهپیمایی و انتخابات، پوشش چادر برای خواهران، تقید به رعایت پوشش اسلامی، تقید به انتخاب دوستان مناسب، کسب رتبه‌های علمی، مذهبی، فرهنگی و...

علاوه بر لزوم احراز شرایط عمومی استخدام شامل صلاحیت‌های علمی و توانایی‌های جسمی و روانی که به وسیله آزمون و توسط دستگاه مشخص می‌گردد، متقاضیان می‌بایست حائز ضوابط گزینش (عمومی، انتخاب اصلح) نیز باشند.

ضوابط عمومی حداقل ضوابطی است که فرد متقاضی جهت استخدام می‌بایست حائز آن باشد.

از مصادیق ضوابط عمومی می‌توان از اعتقاد به دین مبین اسلام و یا یکی از ادیان رسمی مصرح در قانون اساسی، التزام عملی به احکام اسلام (عمل به واجبات و اجتناب از محرمات)، اعتقاد به التزام به ولایت فقیه، نظام جمهوری اسلامی و قانون اساسی، عدم اشتها به فساد اخلاقی و تجاهر به فسق، عدم سابقه وابستگی تشکیلاتی و گروهکی (مگر توبه ایشان احراز شود)، عدم سابقه کیفری مؤثر و عدم اعتیاد به مواد مخدر نام برد.

۳-۳- ضوابط انتخاب اصلح

ضوابطی است که در موارد محدودیت ظرفیت (پذیرش) و کثرت تقاضا، همچنین استخدام در مشاغل حساس (مانند مشاغل آموزشی و امنیتی و ...) و موارد خاص (مانند اعزام به مأموریت ثابت خارج از کشور و ...) به عنوان اولویت اعلام می‌گردد. از جمله مصادیق آن ایثارگری (حضور داوطلبانه در جبهه‌های حق علیه باطل، جانبازی، آزادگی، از خانواده شهدا، اسراء و مفقودین بودن) شرکت در فعالیت‌های سیاسی، اجتماعی و عبادی، پوشش چادر برای خواهران، خدمت در مناطق محروم و ... را می‌توان نام برد. موارد اعمال ضابطه انتخاب اصلح عبارتند از:

- اشتغال به کار در مشاغل حساس (آموزشی - امنیتی)

- اشتغال به کار در مشاغل مدیریتی
- کثرت تقاضای استخدام و محدودیت ظرفیت
- اعزام به مأموریت ثابت خارج از کشور (موارد خاص)
- امورتربیتی (معلم دینی و قرآن)

۴- نحوه رسیدگی به شکایات داوطلبان

معترضین به آراء گزینش می‌توانند تا حداکثر دو ماه پس از ابلاغ رأی در هر مرحله، به مراجع اول و دوم تجدید نظر (به ترتیب به هسته گزینش و هیأت مرکزی) مراجعه و شکوایه کتبی خود را تسلیم نمایند. اعلام اعتراض می‌بایست صرفاً از طرف داوطلب و به صورت کتبی و با اخذ رسید و یا ارسال به وسیله پست سفارشی در مهلت مقرر انجام گیرد. داوطلب در شکوایه کتبی خود باید نکات ذیل را قید نماید.

- نام و نام خانوادگی، نام پدر، شماره شناسنامه و امضا و درج تاریخ

- آدرس محل کار و سکونت و شماره تلفن تماس

- ارائه جهات، دلایل یا مستندات اعتراض با درج رأی یا آراء صادره در شکوایه

پس از تجدید نظر دوم، معترضین به آراء تجدید نظر می‌توانند حداکثر تا دو ماه پس از ابلاغ رأی، به دیوان عدالت اداری شکایت نمایند تا پرونده آنان از حیث نقض قوانین و مقررات مورد بررسی قرار گیرد.

هر یک از مراجع تجدید نظر اول و دوم و همچنین دیوان عدالت اداری فقط یک بار می‌توانند نسبت به یک شکایت رسیدگی و اقدام به صدور رأی نمایند.

هسته و هیأت (در غیر از تجدید نظر دوم) مکلفاند در رأی صادره قابل تجدید نظر بودن و نیز مرجع تجدید نظرکننده و مهلت قانونی جهت اعتراض را ذکر نمایند.

در صورتی که شکایت بعد از مهلت قانونی واصل یا از سوی فردی غیر از داوطلب (باستثناء نماینده قانونی) امضاء شده باشد، هسته و هیأت فارغ از رسیدگی بوده و مورد به نحو مقتضی به شاکی اعلام خواهد شد.

در مرحله تجدید نظر دوم که در هیأت انجام خواهد شد، هیأت پس از ملاحظه پرونده و نیز استماع دفاعیات حضوری داوطلب (در صورت درخواست) نسبت به صدور رأی اقدام خواهد نمود. در هر حال عدم حضور ذینفع در مهلت مقرر مانع از رسیدگی نمی‌شود.

افشای محتوای پرونده‌ها به استناد ماده ۴۳ آئین‌نامه اجرایی قانون مجاز نمی‌باشد لکن در صورتی که داوطلب با علم به این موضوع بخواهد در جلسه حضوری از فرد دیگری به عنوان مطلع یا شاهد به صورت همراه استفاده نماید، با اطلاع قبلی هیأت منعی نخواهد داشت. به هر حال هیچ یک از افراد حاضر در جلسه حق افشای محتویات پرونده را نخواهند داشت.

هسته‌ها و هیأت‌های گزینش موظفاند در صورت درخواست کتبی داوطلب موارد عدم پذیرش (اعم از عدم احراز ضوابط عمومی یا انتخاب اصلح) را به صورت کلی، محرمانه و کتبی به وی اعلام نمایند.

به موجب دستورالعمل ماده ۱۴ قانون گزینش، مصوب هیأت عالی گزینش، داوطلبانی که صلاحیت آن‌ها احراز نشود، می‌توانند نسبت به رأی هسته یا هیأت مرکزی گزینش، اعتراض نمایند. اهم مطالب مربوط به نحوه رسیدگی به شکایات داوطلبان به قرار زیر است:

۱- اینگونه داوطلبان می‌توانند حداکثر ظرف دو ماه از زمان ابلاغ رأی هسته یا هیأت، تقاضای تجدید نظر نمایند. در صورت عدم اعتراض کتبی در مهلت مقرر، رأی صادره قطعی و لازم‌الاجرا است.

۲- داوطلب می‌تواند فقط یکبار در مرحله اول از هسته و یکبار در مرحله دوم از هیأت، تقاضای تجدیدنظر نماید و رسیدگی مجدد (بیش از یکبار) در هریک از مراجع مزبور مجاز نمی‌باشد.

- ۳- در تجدید نظر اول، دو عضو جدید حضور خواهند داشت که با حضور یک عضو از اعضاء قبلی با بررسی دفاعیات کتبی داوطلب و ملاحظه پرونده، نسبت به صدور رأی اقدام خواهند نمود.
- ۴- در مرحله تجدید نظر دوم که در هیأت انجام خواهد شد، هیأت پس از ملاحظه پرونده بررسی گزارش کمیته بررسی (در مواردی که تشکیل شده باشد) و نیز استماع دفاعیات حضوری داوطلب در صورت درخواست، نسبت به صدور رأی اقدام خواهد نمود.
- ۵- مراجع رسیدگی کننده (در تجدیدنظر اول و دوم) موظفاند حتی الامکان از منابع تحقیقاتی جدید و مورد وثوق، استفاده نموده و با توجه به دلایل و استنادات شاکی و همه جوانب امر بررسی و اعلام نظر نمایند.
- ۶- علاوه بر مراجع مقرر در قانون گزینش، هیأت عالی گزینش می تواند به عنوان عالی ترین مرجع، نسبت به آراء صادره در هر مرحله رسیدگی و صدور رأی نماید.
- ۷- تأکید بر اطلاع رسانی دقیق به داوطلبان به منظور شفاف سازی فرایند گزینش کشور.
- ۸- داوطلب می تواند از آراء صادره هسته ها و هیأت های مرکزی به دیوان عدالت اداری شکایت کند.
- ۹- ملاک زمان مقرر در ماده مزبور برای رسیدگی به شکایات داوطلبان، یکی از زمان های ذیل خواهد بود:
- الف- آگهی در جرید کثیرالانتشار (حداقل یکبار) برای پذیرفته شدگان علمی و نهایی توسط مراجع برگزارکننده آزمون (با شرط اعلام قبلی زمان نتیجه به کلیه داوطلبان)
- ب- دریافت کارنامه مبنی بر عدم پذیرش داوطلب از مراجع برگزارکننده آزمون و همچنین دریافت حکم توسط شخص متقاضی از طریق پست سفارشی.
- ج- تاریخ ابلاغ حکم توسط اداره کارگزینی یا عناوین مشابه در دستگاه (طبق تبصره (۱) ماده (۹۰) آیین دادرسی مدنی).
- د- تاریخ ابلاغ رأی توسط هیأت یا هسته به فرد ذینفع.
- ۱۰- کلیه مراجع برگزارکننده آزمون، بخش های اداری ذی ربط، هیأت و هسته ها مکلفاند حسب یکی از موارد فوق نسبت به مطلع نمودن داوطلبان اقدام و از وصول آن اطمینان حاصل نمایند.
- ۱۱- دیوان عدالت اداری در زمان رسیدگی به شکایات مقرر در تبصره (۳) ماده (۱۴) قانون گزینش از حیث نقض قوانین و مقررات در هر مرحله، نسبت به استعلام نظر هیأت یا هیأت عالی اقدام و پس از بررسی و استماع نظرات، رأی خود را صادر می نماید.
- ۱۲- هیأت عالی می تواند برای رسیدگی به هر گونه پرونده و سوابق گزینشی، نسبت به تشکیل کمیته یا کمیته های بررسی مرکب از ۳ تا ۵ نفره از افراد ذی صلاح در امور گزینش با رعایت شرایط مقرر در ماده (۱۳) قانون گزینش اقدام نماید.
- ۱۳- هر یک از مراجع تجدیدنظر اول و دوم و همچنین دیوان عدالت اداری فقط یکبار می توانند نسبت به یک شکایت رسیدگی و اقدام به صدور رأی نمایند.
- ۱۴- افرادی که بعد از ابلاغ قانون گزینش، واجد شرایط عمومی یا انتخاب اصلح تشخیص داده نشده و قبلاً اعتراض ننموده اند، می توانند حداکثر تا دو ماه پس از ابلاغ آیین نامه اجرایی قانون، اعتراضیه خود را تحویل نمایند که در این صورت هیأت، مسئول رسیدگی به آن خواهد بود.
- ۱۵- هیچ یک از اعضاء هیأت، هسته، محققین و مصاحبه گران گزینش را نمی توان در ارتباط با وظایفی که طبق قانون گزینش برای جمع آوری اطلاعات، مدارک و همچنین صدور رأی دارند، تحت تعقیب قضایی قرار داد. در صورتی که هر یک از افراد فوق مرتکب جرائم عمومی و یا تخلفات اداری گردند، پرونده آنان حسب مورد توسط هیأت عالی یا هیأت مرکزی مربوط به مراجع قضایی، هیأت های رسیدگی به تخلفات اداری و یا سایر مراجع ذی ربط ارجاع خواهد شد.
- ۱۶- هر گونه رسیدگی به تخلفات گزینشی (عدم رعایت قوانین و مقررات گزینش) کارکنان گزینش کشور بر اساس تبصره (۲) ماده (۱۴) قانون گزینش، توسط هیأت مرکزی مربوط و هیأت عالی گزینش خواهد بود.

۵- رابطه گزینش با سایر دستگاه‌های دولتی

۵-۱- وظایف دستگاه‌های مشمول قانون گزینش در قبال گزینش

- برگزاری امتحانات یا مصاحبه تخصصی در موارد لزوم، طبق مقررات استخدام کشوری (همزمان با طی مراحل گزینش) با مسئولیت نماینده وزیر در هیأت (در صورت تفویض سازمان امور اداری و استخدامی کشور).
- انجام امور معاینات پزشکی اعم از معاینات عمومی و آزمایشگاهی به‌طور اعم و اخص طبق آیین‌نامه پیشنهادی سازمان امور اداری و استخدامی کشور که به تصویب وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.
- پیشنهاد نمودار تشکیلاتی و بودجه مورد نیاز هیأت مرکزی و هسته‌های گزینش تابعه آن، حسب مورد به سازمان اموراداری و استخدامی کشور یا سازمان برنامه و بودجه. (سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی)
- تأمین کلیه امکانات مورد نیاز هیأت مرکزی و هسته‌های گزینش تابعه اعم از پرسنل، جا و مکان، وسایل نقلیه و همچنین پیش‌بینی ردیف مستقل بودجه برای هیأت مرکزی گزینش.
- در قانون پیش‌بینی شده است که سازمان‌های امور اداری و استخدامی کشور و برنامه و بودجه موظف‌اند حسب مورد، نسبت به پیشنهادهای دستگاه با رعایت نظر هیأت عالی گزینش اقدام نمایند.
- توضیح: پس از ادغام سازمان‌های امور اداری و استخدامی کشور و برنامه و بودجه و ایجاد سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، این وظیفه به‌طور یکجا بر عهده سازمان مزبور گذاشته شد.

۵-۲- نحوه همکاری دستگاه‌ها با گزینش

- دستگاه پس از اخذ مجوز استخدامی، در اجرای ماده (۱۶) قانون مراتب را جهت طی مراحل گزینش کتباً به هیأت اعلام می‌نماید. همچنین دستگاه مکلف است داوطلبان موضوع ماده (۲) قانون گزینش را با رعایت سایر مواد آئین‌نامه اجرایی قانون گزینش، قبل از انتصاب یا به‌کارگیری و یا اتخاذ تصمیم در رابطه با سایر موارد مقرر در ماده مزبور، جهت طی مراحل گزینش معرفی نماید.
- در صورت نیاز به انجام مصاحبه‌های تخصصی و علمی با داوطلبان، حضور یک ناظر به نمایندگی از هیأت یا هسته ضروری می‌باشد. دستورالعمل این تبصره توسط هیأت عالی تهیه و ابلاغ شده است.
- واحد کارگزینی یا عنوان مشابه اداری در دستگاه مکلف است به محض دریافت نظر گزینش مبنی بر عدم موافقت با ادامه خدمت داوطلب، نسبت به قطع رابطه استخدامی وی (و در موارد استخدام رسمی قبل از تبدیل وضع به رسمی قطعی) اقدام نماید.
- واحدهای کارگزینی یا عنوان مشابه اداری در دستگاه موظف‌اند در صورتی که نظریه مثبت هیأت یا هسته نسبت به صدور حکم استخدام قطعی کارمندان آزمایشی اعلام نشده باشد، حداقل ۶ ماه قبل از انقضای خدمت آزمایشی نظر هسته یا هیأت را راجع به صدور حکم استخدامی قطعی آنان استعلام نمایند. در غیر این صورت متخلف به مراجع ذیربط معرفی می‌شود.
- واحدهای کارگزینی یا عنوان مشابه اداری در دستگاه موظف‌اند یک نسخه از احکام صادره در هر مقطع از استخدام را به هیأت یا هسته مربوطه ارسال نمایند.
- در مواردی که در زمان ابلاغ این آئین‌نامه کمتر از ۶ ماه به زمان انقضای مدت خدمت آزمایشی مستخدم مانده باشد، کارگزینی و عنوان مشابه اداری موظف‌اند به منظور صدور حکم قطعی سریعاً نظر گزینش را اخذ نمایند.
- تاریخ صدور رأی مبنی بر عدم پذیرش توسط هسته، هیأت و هیأت عالی مبنای عدم اشتغال و یا قطع رابطه استخدامی توسط کارگزینی‌ها یا واحدهای اداری مشابه در دستگاه می‌باشد. در این صورت پرداخت وجه بابت کارکرد مستخدم از زمان صدور رأی هسته تا زمان صدور حکم کارگزینی حداکثر تا مدت یک ماه بلامانع می‌باشد.
- به منظور اجرای امور گزینش در موعد مقرر، نهاد و دستگاه موظف‌اند حسب مورد، کلیه امکانات مورد نیاز هیأت عالی، هیأت‌ها و هسته‌های تابعه اعم از فضا، وسیله نقلیه، نیروی انسانی مورد نیاز، منابع مالی (با بهره‌مندی از تمامی مزایای مشابه کارکنان آن نهاد یا دستگاه) و سایر خدمات پشتیبانی را تأمین نمایند.

- هیأت موظف است در موارد استثنائی و پیش‌بینی‌نشده فهرست نیازهای خود و هسته‌های تابعه را به امکانات و نیروی انسانی یک ماه قبل از شروع انجام امور گزینش به وزیر یا بالاترین مقام دستگاه اعلام نماید.
- سازمان امور اداری و استخدامی کشور و سایر مراجع ذیربط مکلفاند قبل از تصویب تشکیلات هیأت و هسته و همچنین در تهیه و تدوین طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل دستگاه‌های اجرایی، نظر هیأت عالی را اخذ و با رعایت آن اقدام نمایند.
- واحد سازمانی هسته زیر نظر بالاترین مقام دستگاهی که هسته در آن ایجاد شده در تشکیلات سازمانی تعیین می‌گردد. سازمان و سایر مراجع ذیربط مکلفاند در طراحی تشکیلاتی دستگاه‌ها این امر را رعایت نمایند.
- هر گونه پیشنهاد تغییر در تشکیلات و پست‌های سازمانی هسته با تأیید هیأت و رعایت مقررات مربوطه خواهد بود.
- سازمان برنامه و بودجه (معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رئیس جمهور) موظف است همه‌ساله با کسب نظر هیأت عالی گزینش ضمن اختصاص ردیف مستقل بودجه‌ای برای هر یک از هیأت‌ها در زیر ردیف دستگاه مربوطه، اعتبار مورد نیاز هیأت و هسته‌های ذیربط را تأمین نماید.

