

معرفی گزینش

یکی از دغدغه‌های اساسی مدیران حوزه منابع انسانی، بحث استخدام کارکنان سازمان می‌باشد. عدم انتخاب درست در گزینش افراد، صدمات زیادی را به بار خواهد آورد که این صدمات تنها متوجه یک مجموعه به لحاظ هزینه‌های مالی و آموزشی نبوده، بلکه یکی از جنبه‌های صدمه آن به خود داوطلب استخدام و سازمان باز می‌گردد، زیرا یک فرد در نتیجه عدم انتخاب درست در یک سازمان زمانی را به هدر می‌دهد که بازگشت آن برای خودش و سازمان غیرممکن می‌باشد. یک برنامه جذب و استخدامی خوب کمک می‌کند تا افرادی واجد شرایط و متناسب با شغل، با صداقت، درستکار و شایسته جذب سازمان شوند و از این طریق به افزایش بهره‌وری و سلامت اداری سازمان کمک بسیاری می‌تواند بکند.

فرآیند جذب و استخدام در دستگاه‌های دولتی ایران:

1. **نیازسنجی و تحلیل شغل:** ابتدا بر مبنای مأموریت، فرهنگ، ساختار و اهداف سازمان شغل‌های مورد نیاز شناسایی شده و سپس با توصیف آن شغل، مجموعه خصایصی اساسی (صلاحیت‌ها، تجربه، مهارت‌ها، دانش، توانایی‌ها و شخصیت) که برای اجرای موفقیت آمیز آن شغل مورد نیاز است تعیین می‌شود. در واقع، مسئولین با توجه به نگرش خود به حساسیت مشاغل و نوع خدماتی که آن شغل به جامعه ارائه خواهد داد، معمولاً تعاریف روشنی از شغل مورد نظر ارائه می‌دهند تا متصدی مناسبی نیز برای آن شناسایی و انتخاب شود.
2. **تنظیم و ارسال آگهی استخدامی:** دستگاه اجرایی موظف است به منظور جذب نیروی انسانی پس از اخذ مجوزهای استخدامی، جهت معرفی شغل به داوطلبان و ارائه ملاک‌ها و مصادیق صلاحیت‌ها و شایستگی‌ها، آگهی استخدامی را از طریق ابزارهای اطلاع‌رسانی انتشار دهد. در این مرحله با توجه به اینکه معیارهای لازم بصورت شفاف بیان شده است تنها آن دسته از افرادی که خود را واجد شرایط لازم می‌دانند اقدام به تماس با سازمان و یا نهاد آگهی دهنده و ثبت نام در آزمون استخدامی می‌نمایند.
3. **برگزاری آزمون استخدامی:** آزمون استخدامی در دو بخش تخصصی و عمومی برگزار می‌شود. سوالات آزمون تخصصی براساس دانش و مهارت‌های تخصصی متناسب با شغل مورد نیاز می‌باشد و آزمون عمومی نیز شامل آزمون‌های هوش و توانمندی‌های عمومی، اطلاعات عمومی، دانش اجتماعی و حقوق سیاسی، فناوری اطلاعات، زبان و ادبیات فارسی، زبان انگلیسی و ... می‌باشد.
4. **مصاحبه:** بعد از اعلام نتایج قبولی افراد چند برابر ظرفیت، مصاحبه‌های تخصصی و روان‌شناختی انجام می‌گیرد.
5. **تحقیق و مراجعه به معرف‌ها و منابع:** تحقیق به منظور تأیید صحت اطلاعات ارائه شده توسط داوطلب در مراحل تکمیل فرم استخدامی و مصاحبه، با استفاده از مراجعه به بانک‌های اطلاعاتی صورت می‌گیرد.
6. **معاینه پزشکی یا بررسی تناسب جسمی داوطلب با شغل:** علاوه بر تناسب فکری و علمی، داوطلب باید از تناسب جسمی نیز برای هر شغلی برخوردار باشد.
7. **تصمیم‌گیری نهایی:** معمولاً به صورت هسته‌های ۳ یا ۵ نفره در خصوص استخدام یک نفر تصمیم‌گیری خواهد شد و این هیأت جهت تصمیم‌گیری نهایی، نظرات خود را به بالاترین مقام سازمان ارجاع خواهد نمود.

پس از انقلاب اسلامی در ایران، یکی از نهادهایی که بخشی از فرآیند جذب نیروهای متعهد و متخصص در وزارتخانه‌ها و سازمان‌های دولتی را برعهده گرفته است، گزینش می‌باشد. همانطور که ارزیابی‌هایی بر اساس توانمندی‌های علمی تخصصی و عمومی و همچنین سلامت جسمانی و روان‌شناختی افراد صورت می‌گیرد، باید ارزیابی‌هایی نیز بر مبنای معیارهای ارزشی و فرهنگی نیز صورت بگیرد.

طبیعی است هر حکومت و نظامی در پذیرش کارکنان بر مبنای فرهنگ، ساختار اقتصادی، معیارهای ارزشی و نیاز خود، به تدوین اصول و ملاک‌هایی اقدام می‌کنند تا با جذب شایسته‌ترین افراد در دستیابی به اهداف خود، مؤثر و کارا تر باشند، لذا ملاک‌ها و معیارهای گزینش نیروی انسانی نیز باید براساس اهداف، فرهنگ و ارزش‌های آن جامعه تعیین شود. یکی از مهم‌ترین معیارهایی که در گزینش نیروی انسانی در هر جامعه و سازمانی اهمیت بسیار دارد، پایبندی افراد به اصول و آرمان‌های آن کشور و سازمان مربوط می‌باشد. لذا در کشور ما نیز پایبندی به قوانین و نظام جمهوری اسلامی، و همچنین پایبندی به ارزش‌های معنوی و اسلامی و ارزش‌های اخلاقی جامعه در گزینش افراد مؤثر می‌باشد. همچنین در کنار این ملاک‌ها، جامعه نیز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. به علاوه بررسی پیشینه و عملکرد افراد و همچنین سوابق کیفری آنها برای واگذاری مسئولیت در هر زمینه‌ای یک عمل عقلانی و ضروری به نظر می‌رسد.