

کارکنان لایق آموزش و پرورش رادریباید شایسته

چکیده

آسیب‌هایی که مدیریت ناشایست و ناتوان می‌تواند بر فرد، سازمان، جامعه و کشور وارد کند، فراوان و به‌طور خلاصه عبارت‌اند از: بی‌انگیزه شدن کارکنان، پایین آمدن کارایی و بهره‌وری فرد و سازمان، به هدر رفتن توانایی‌ها و استعدادها، کارکنان، حاکم شدن جو رعب، تنبیه، کنترل، چاپلوسی و فریبکاری بر سازمان، تحقق نیافتن کامل اهداف کارکنان و سازمان، افزایش ضایعات انسانی و غیر انسانی در سازمان، اتلاف منابع مادی و معنوی، احساس نابرابری، بی‌عدالتی و ناامنی روانی در کارکنان، ضعف برنامه‌ریزی‌های کوتاه و بلندمدت و همخوان با برنامه‌های توسعه‌ای کشور، تصمیمات سطحی و شتابزده و غیر عقلانی، جابه‌جایی اهداف مهم و غیر مهم، بهره‌بردن از مدیریت راهبردی و در مقابل تکیه بر مدیریت مبتنی بر آزمایش و خطا و در نتیجه اتلاف بیت المال، عدم تفویض اختیار یا افراط در این روش.

کلیدواژه‌ها: آموزش و پرورش، شایسته‌سالاری، سازمان

مقدمه

در جهان امروز عامل انسانی به محوری‌ترین عامل توسعه کشورها تبدیل شده است. فناوری‌های نوین و شتاب تحولات و تغییرات، نیاز به نیروی انسانی متخصص و شایسته را بیش از پیش کرده است. این امر، نگاه‌ها، سازمان‌ها و دولت‌ها را به سوی شایسته‌سالاری رهنمون می‌کند، نظامی که در آن افراد مناسب در مکان و زمان مناسب منصوب شوند و بهترین استفاده در راستای اهداف فردی، سازمانی و اجتماعی از آن‌ها به عمل آید. شایسته‌سالاری در واقع به کارگیری فرد مناسب در حرفه مناسب، بر اساس تجربه، علم و دیگر موازین تعریف شده است. به عبارت دیگر، سپردن کار به کاردان و احترام به انسانیت خویشتن. نظریه شایستگی، اساس کار را بر این اصل قرار داده است که مردم، افرادی آگاه، مختار و مسئول هستند و همان‌طور که نسبت به نتایج تلاش‌هایشان حق دارند، نسبت به عواقب اعمالشان مسئول‌اند. آنان در عمل برخی شایستگی‌های مثبت یا منفی برای خود کسب و استحقاق پاداش و کیفر بخصوصی پیدا می‌کنند که اگر در برخورد با آن‌ها این شایستگی‌ها مراعات شود و هر کس به آنچه سزاوار است برسد، عدالت اجتماعی برقرار شده است. حالت ایده‌آل برای هر سازمان، شایسته‌گزینی، شایسته‌پروری و شایسته‌سالاری است.

تعاریف و مفاهیم شایسته‌سالاری

شایستگی‌ها مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها، خصوصیات شخصیتی، علاقه‌ها، تجربه‌ها و توانمندی‌ها در شغلی خاص هستند که موجب می‌شوند فرد در سطحی بالاتر از حد متوسط در انجام وظیفه و ایفای مسئولیت خویش به موفقیت دست یابد. شایستگان

آن بخش از نیروی فعال حرفه‌ای جامعه را تشکیل می‌دهند که ضمن برخورداری از دانش و تخصص، مهارت و توانایی لازم برای انجام امور محوله، فرامهارت‌های موردنیاز جهان امروز را نیز دارند. میزان استعدادها و توانایی‌ها در افراد (از لحاظ آموزش و تجربیات) متفاوت است. به همین علت، سازمان رسمی از این تفاوت‌ها بهره می‌گیرد و افراد را در محل‌هایی قرار می‌دهد که به بهترین وجه سازمان را در دستیابی به اهداف کمک کنند. از این طریق، نیروی همگانی را افزایش می‌دهد (هیگس، ۱۳۸۷: ۷۰).

موضوع شایستگی و تناسب داده‌ها و دریافت‌های افراد، یک جنبه درونی و فردی دارد، یعنی میزان تلاش‌ها و زحمات و خطر کردن‌ها و پذیرش مسئولیت و انگیزه‌های شخصی، و یک بعد بیرونی، که همان کارآمدی ترتیبات اجتماعی و تصمیم‌گیری‌ها و نتایج آتی اجتماعی آن‌ها یا موضوع ایجاد انگیزه و جهت دادن به فعالیت‌های فردی به سمتی است که رأی جامعه مفید باشد.

یکی از مفاهیم مرتبط با شایسته‌سالاری و شاید پیامد آن، مفهوم عدالت است. شهید مطهری در تشریح معنای عدالت به سه معنا از عدالت اشاره می‌کند که یکی از آن‌ها موزون بودن است. او درباره عدل می‌گوید: «بحث عدل به معنی تناسب در مقابل بی‌تناسبی از نظر کل و مجموع نظام عالم است، ولی بحث عدل در مقابل ظلم از نظر هر فرد و هر جزء از اجزای دیگر است. در عدل به مفهوم اول مصلحت کل مطرح است و در عدل به مفهوم دوم مسئله حق فرد مطرح است» (مطهری، ۱۳۵۲: ۶۱-۶۰). افلاطون نیز در زمینه عدالت در مدینه فاضله می‌گوید: «هماهنگی در سه طبقه مختلف جامعه که عبارت‌اند از کارگران، سربازان و رهبران (حاکمان حکیم) عدالت را به وجود می‌آورد» (شرفی، ۱۳۸۷: ۶۱-۵۱). پس هر کس در جای خود، یعنی جایی که باید باشد، قرار می‌گیرد و این خود تجلی عدالت در فرد و جامعه به حساب می‌آید. شایسته‌سالاری مهم‌ترین اصل در به کارگیری مدیران آموزش و پرورش است. این اصل عناصری مانند اعتقاد و باور به کارآمدی نظام در اداره جامعه، دین، خودباوری و بالاخره کارآمدی را در بردارد که کارآمدی مهم‌ترین آن‌هاست. به کارگیری افراد غیرمجبرب در مدیریت‌های آموزش و پرورش با هیچ توجیهی قابل پذیرش نیست. آموزش و پرورش، محل آزمون و خطا برای افراد نیست تا با هزینه‌های بسیار گزاف، «مجبرب» شوند. بزرگ‌ترین و بهترین روش برای جلوگیری از اسراف در بیت‌المال و اموال عمومی، رعایت اصول شایسته‌سالاری در عزل و نصب مدیران است. مدیر کم‌تجربه با هر تصمیم خود، میلیارد‌ها ریال از اموال عمومی را به‌طور غیر صحیح هدر می‌دهد. این‌گونه اسراف در اموال عمومی، اگر چه از انظار عمومی به دور است و آثار تبلیغاتی ندارد، اما اثرات دراز مدت آن به مراتب بیشتر و مهم‌تر است (ایمانی، نشریه رسالت).

الاری

نظام‌های سیاسی اقتدارگرا، پدیده «کوتوله‌پروری» رواج پیدا می‌کند و رفته‌رفته افراد با قابلیت و نوآور به حاشیه رانده می‌شوند. حضور کوتوله‌ها در عرصه مدیریتی و کارشناسی، به گرمی بازار چالپوسی و ریاکاری خواهد افزود و بهترین فضا را برای فساد فراهم خواهد کرد. لذا در استخدام کارمندان بخش عمومی باید شفافیت و شایسته‌سالاری وجود داشته باشد، در غیر این صورت راه برای اعمال نفوذها گشوده می‌شود.

● در نظام ناشایست، به زحمات، تلاش‌ها و توانایی‌های کارمندان شایسته توجه و از آن‌ها استفاده نمی‌شود. بنابراین نیروها به هدر می‌رود. مدیر ناشایست سطح درک پایین، توان درک ایده و قابلیت کارمند شایسته را ندارد.

● کارمند شایسته وقتی بداند هرگونه کار مثبتش مورد توجه مدیر سازمان قرار می‌گیرد و از آن استفاده می‌شود، نسبت به سازمان احساس مثبت و تعلق خاطر می‌یابد و تمام توانش را در خدمت سازمان قرار می‌دهد.

● هر اندازه که کارمند احساس کند زحمتهایی که برای کسب تخصص متحمل شده است، در پیشبرد اهداف سازمان مؤثر بوده است، راضی‌تر خواهد بود.

● سازمان ناشایسته‌ای که در آن از توانایی‌ها استفاده نمی‌شود، دچار رکود، خمودگی، سستی در حرکت به جلو و تنبلی می‌شود و در رقابت با سایر سازمان‌ها، در بسیاری از شاخص‌ها عقب می‌ماند.

● نبود قوانین، معیار، فیلتر و کار راه‌های مدون کشوری، وزارتی و سازمانی، فرصتی به وجود می‌آورد تا افرادی فارغ از تخصص و دانش، وارد عرصه مدیریتی شوند و با مدیریت ناشایست منابع انسانی را به ورطه نابودی بکشانند.

● دروغ، خشم، رعب و وحشت، تظاهر، احساس‌گرایی و رابطه که از عوامل فروپاشی منابع انسانی هستند، در نظام ناشایسته‌سالار به‌وفور یافت و حتی جزئی از آن محسوب می‌شود.

● ناشایسته‌سالاری زمانی بیشتر اوج و رواج می‌یابد که جامعه چشم خود را بر منابع انسانی واجد دانش، مهارت، تخصص و پژوهش ببندد و صورت بیرونی مبنای قضاوت قرار گیرد.

منابع

۱. امیر کبیری، علیرضا. سازمان و مدیریت. نشر هور. چاپ اول. تهران: ۱۳۷۶.
۲. ایمانی، ناصر. شایسته‌سالاری. نشریه رسالت. ۸۴/۷/۹.
۳. دلیرپور، پرویز. بررسی ساختارها و قواعد حقوقی مبارزه با فساد در چند کشور آسیایی، دو هفته‌نامه علمی سازمان بازرسی کل کشور. ۱۳۸۹.
۴. شجاعی، علیرضا. شایسته‌سالاری. نشریه همشهری. ۸۴/۹/۱۰.
۵. شرفی، محمدرضا و طاهرپور، محمد شریف. نقش نهاد آموزشی در تربیت شهروندی. ماه‌نامه مهندسی فرهنگی. سال دوم. شماره‌های ۱۵ و ۱۶. فروردین و اردیبهشت ۱۳۸۷.
۶. مطهری، مرتضی. عدل الهی. صدارا. قم. ۱۳۵۲.
۷. هریسرت جی. هیکس - سی‌ری گولت. تئوری‌های سازمان و مدیریت. ترجمه گولت کهن. اطلاعات. چاپ نهم. تهران. ۱۳۷۸.

فرایند شایسته‌سالاری

نخستین حلقه این فرایند شایسته‌سالاری است. اگر ما شایسته‌سالاری را تبلیغ کنیم تا همه واقعاً از درون باور کنند و بخواهند و بر مبنای آن عمل کنند، عمده مشکل شایسته‌سالاری در ایران حل خواهد شد. مرحله دوم، شایسته‌خواهی است. یعنی باید در فضای حاکم بر جامعه، اعم از دولت و سازمان‌ها، تمایل برای استفاده از افراد شایسته وجود داشته باشد. شایسته‌یابی سومین بخش از این فرایند است، یعنی جامعه برای یافتن افراد شایسته تلاش کند و این روحیه در حکومت جاری و ساری باشد. در مرحله چهارم شایسته‌گزینی یا شایسته‌گماری مطرح می‌شود. این مرحله اهمیتی خاص و معیارها و سازوکارهای علمی و ظریف دارد. ادامه این فرایند به آینده کشور باز می‌گردد و در مقیاسی کوچک‌تر به آینده سازمان‌ها بستگی دارد (شجاعی، همشهری).

اهمیت و ضرورت شایسته‌سالاری

عدالت یعنی رفتار با افراد برحسب شایستگی آن‌ها و برخورد با افراد مطابق آنچه سزاوار آن هستند. در این بیان، شایستگی خصوصیتی است مربوط به فرد، نه اینکه وصف رفتار ما با او باشد. شایستگی صرفاً مفهومی متنوع از یک رشته خصوصیات در فرد است که اقتضای طرز برخورد خاصی را از طرف ما دارد؛ یعنی فقط موضوع یک قید ارزشی برای رفتار دیگران یا موضوع یک وظیفه برای دیگران است. شایستگی یک حکم است، نه یک حق. اگر در جامعه به تلاش افراد در انجام کارهای مفید و صرف انرژی در این مسیر پاداش مناسب و به اعمال زیان‌آور و ناشایست کیفر لازم داده شود و خسارات وارد شده به اشخاص - بدون اینکه به خاطر وجود شایستگی منفی در آنان باشد - جبران شود و به‌طور کلی هر کس چیزی را به دست آورد که سزاوار آن است، عدالت در این جامعه بر پا داشته شده است.

پیامدهای رعایت نکردن شایسته‌سالاری

کارکنان اخبار رویه ناشایسته‌سالاری در سازمان را به بیرون از سازمان و به‌خصوص رسانه‌ها می‌کشانند و این به معنی سایه افکندن بدنامی سازمان بر انظار و افکار عمومی و زیر سؤال رفتن آن نظام و حتی کشور است. در این صورت است که افراد شایسته از جذب در آن سازمان احتراز خواهند کرد و این سازمان و جامعه هستند که زیان می‌بینند.

بر مبنای تئوری برابری، همه ما داده‌های خود به سازمان (مانند تجربه، تحصیل و کوشش) را با آنچه از سازمان دریافت می‌داریم (مانند حقوق، مزایا و پاداش) با اشخاص دیگری که در سازمان ما کار می‌کنند مقایسه می‌کنیم. اگر نسبت داده‌ها و ستاده‌ها برابر باشد، احساس برابری می‌کنیم. احساس نابرابری در هر صورت منشأ بالقوه نارضایتی در کارکنان سازمان است. ضعف شایسته‌سالاری از عوامل فساد در نظام اداری است. در