

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

جهان را صاحبی باشد خدا نام

کز او آشفته دریا گیرد آرام



من معتقد به گزینش
حقیقی هستیم ، بگردید
بهترین ها را انتخاب کنید .

مقام معظم رهبری (مد ظله العالی)



ما تمام هستی خود را فدایت می‌کنیم

عرصه تولید ملی را حمایت می‌کنیم

باز هم با امر تو تجدید پیمان می‌کنیم

کار و سرمایه که جای خود ولی آقای من



برنامه آموزشی آشنایی با قوانین و مقررات گزینشی

گزینشی دانشگاه علوم پزشکی



بخش اول (کلیات)



مفهوم گزینش

❖ گزینش در لغت:

❖ برگزیدگی

❖ پسند کردن

❖ انتخاب کردن

❖ چیزی را به چیزی ترجیح دادن

❖ گزینش در اصطلاح:

به انتخاب کارگزاران، مدیران و کادر دستگاه های اجرایی نظام جمهوری اسلامی که طبق ملاکها و معیارهای اعتقادی، اخلاقی، سیاسی و رفتاری انتخاب میشوند اطلاق می شود.

❖ ما در زندگی روزمره خود در حال گزینش هستیم؛

❖ در نوع غذا

❖ در نوع لباس

❖ در نوع سخن گفتن.

❖ و اغراق نیست که اگر بگوییم: انسان لحظه به لحظه در حال گزینش و ترجیح دادن است.

ضرورت گزینش از دیدگاه آیات و روایات

قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ
خداوند او (طالوت) را برگزید و در دانش و توانایی و قوت جسم
فزونی بخشید (آیه ۲۴۷ بقره)

خداوند در آیات مختلفی از جمله آیات ۱۴ سوره قصص، ۵۵ سوره یوسف، و
در سوره طه در مورد موسی و هارون، در باره گزینش و انتخاب سخن به میان
آورده است.

حضرت علی علیه السلام در فرمان معروف خود به مالک اشتر می فرماید:

کارگزارانت را از میان کسانی انتخاب کن که دارای تجربه و
اصالت خانوادگی و قدمت در اسلام باشند. زیرا آنها دارای
اخلاقی برتر، آبروی سالم تر، طمع کمتر و دوراندیشی بیشتری
هستند.

معیارهای گزینشی یک کارمند از دیدگاه امام علی (ع)

- ✓ باتجربه و کار آزموده باشد.
- ✓ نجابت و پاکدامنی داشته و از عفت و صیانت نفس برخوردار باشد.
- ✓ دارای اصالت خانوادگی باشد.
- ✓ از دورنگری و ژرف اندیشی برخوردار باشد.
- ✓ به مطامع مادی نظر نداشته باشد.
- ✓ دانا و اندیشمند باشد.
- ✓ امین باشد.
- ✓ توانا باشد.
- ✓ کاردان و باتجربه باشد.
- ✓ از دقت و ابتکار برخوردار باشد

ضرورت گزینش از دیدگاه عقل و منطق

امر گزینش، ضرورتی عقلی، منطقی و انکارناپذیر و یک سنت الهی است. در اسلام همواره مسئولیتها بر اساس صلاحیت ها و ارزشهای موجود داده می شود. هر قدر مسئولیت حساس تر و مهمتر باشد، شرایط صلاحیت ها بالاتر است. و کشف این صلاحیتها با گزینش آگاهانه که دارای **پشتوانه عقلی** است میسر می باشد.

در نتیجه: گزینشی می تواند تضمین سعادت و کمال انسان را بکند که **آگاهانه** باشد.

مزایای یک گزینش کارآمد

- افزایش بهره وری و ارتقاء کارایی سازمان
- تأمین نیازهای واقعی در چاقوب محاسبات و مطالبات
- مطلوب بودن وضعیت روحی و نشاط نیروها
- پایین بودن میزان ریزش و انفصال از خدمت
- کاهش هزینه های مختلف نظارت، حفظ و نگهداری کارکنان
- پایین بودن میزان تخلفات و جرائم
- افزایش جایگاه و منزلت اجتماعی کارکنان

نکته:

سیستم گزینشی کارآمد و مطلوب بیشترین نقش وفایده را برای سلامت و ارتقاء کارآیی دستگاه دارد.

در نظام جمهوری اسلامی ایران با پیروزی اندیشه ها و افکار رهبر کبیر انقلاب که منبعث از احکام اسلامی و شریعت نبوی بود و به خواست ملت ایران طی رفراندوم های متعدد، حدود الهی و قوانین اسلامی پایه و اساس قانونگذاری و میزان پابندی افراد به این قوانین، معیار و ملاکی برای انتخاب و گزینش قرار گرفت .

فرماید:
امام راحل (ره) می فرماید:

- ❖ **دولت بدون گزینش اشخاص متعهد و متخصص در رشته های مختلف موفق نخواهد بود.**
- ❖ **دولتمردان باید در گزینش همکاران به کاردانی و تعهد آنان و بهتر خدمت کردن آنها به کشور و در خدمت منافع ملت بودن آنها تکیه کنند؛ تا نزد ملت روسفید باشند و در امور موفق باشند.**

گزیده ای از بیانات مقام معظم رهبری در رابطه با ضرورت گزینش

❖ مسئله گزینش فوق العاده مهم است؛ این اهمیت، هم به لحاظ هدف گزینش است و هم به لحاظ وسیله گزینش.

❖ گزینش برای دستگاه های دولتی و نهادها و همه دستگاه های عامل که از نیروی انسانی استفاده می کنند، مثل آب خوردن، لازم و واجب است. در هر جذبی، در هر دفعی، معیار خدایی را در نظر داشته باشید.

❖ هم رد کردن صالح و هم پذیرفتن آدم ناصالح، هر دو بد و هر دو خلاف است.

❖ اصل بازسازی و گزینش و انتخاب افراد صالح و رد اشخاص غیر صالح یک ضرورت است.

❖ هر کس صلاحیتش در مراکز قانونی تأیید شود، صالح است.

گزینش در سایر کشورها

فرایند گزینش در کشورهای دیگر، مشابه فرایند آن در داخل کشور و حتی بعضا پیچیده تر نیز می باشد. بطور کلی یک فرایند کامل گزینش مشتمل بر مراحل زیر است:

- ۱- تحلیل شغل
- ۲- آگهی و پذیرش مقدماتی
- ۳- مصاحبه مقدماتی
- ۴- تکمیل فرم استخدامی
- ۵- برگزاری آزمونها
- ۶- مصاحبه تکمیلی
- ۷- تحقیق و مراجعه به معرفیها و منابع
- ۸- معاینه پزشکی یا بررسی تناسب جسمی داوطلب با شغل
- ۹- تصمیم گیری نهایی

ضوابط حاکم برگزینش در ایران

در مقایسه با ضوابط و معیارهای سایر کشورها

یکی از روان ترین و سهل ترین گزینش هاست

چراکه

آنچه در جذب و انتخاب نیروی انسانی مورد توجه قانونگذار بوده

همان است که

شرع مقدس اسلام از یک مسلمان انتظار دارد .



باز هم با امر تو تجدید پست می کنیم عرصه تولید ملی را حمایت می کنیم

کار و سرمایه که جای خود ولی آقای من مانتام، مستی خود را فدایت می کنیم

برنامه آموزشی آشنایی با قوانین و مقررات گزینش

گزینش دانشگاه علوم پزشکی



بخش دوم (قوانین)



تأسیس نهاد گزینش

در پانزدهم دیماه سال ۱۳۶۱ بعد از صدور فرمان تاریخی بنیانگذار جمهوری اسلامی ایران مبنی بر "تأسیس تشکیلات گزینش" این نهاد در جهت تحقق اهداف ارزشمند و اندیشه های ناب امام راحل (ره) و منویات مقام عظمای ولایت به ایفای نقش پرداخت .

ترکیب و وظایف هیأت عالی گزینش

ماده ۳- ارکان گزینش کشور عبارتند از:

رئیس جمهور



هیأت عالی گزینش



هیأت های مرکزی



هسته های گزینش

نکته قابل توجه

متقاضیان می بایست؛

علاوه بر لزوم احراز شرایط عمومی استخدام شامل صلاحیتهای علمی و توانایی های جسمی و روانی که به وسیله آزمون و توسط دستگاه مشخص می گردد، حائز ضوابط گزینش (انتخاب عمومی ، انتخاب اصلح) نیز باشند.

ضوابط عمومی چیست؟

ضوابط عمومی ، حداقل ضوابطی است که فرد متقاضی جهت استخدام می بایست حائز آن باشد

دایره شمول ضوابط عمومی در گزینش شامل چه ابعادی می باشد ؟

سیاسی

اخلاقی

اعتقادی

بندهای ضوابط عمومی در گزینش (ماده ۲ قانون گزینش)

- ۱- اعتقاد به دین مبین اسلام و یا یکی از ادیان مصرح در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران
- ۲- التزام عملی به احکام اسلام
- ۳- اعتقاد و التزام به ولایت فقیه ، نظام جمهوری اسلامی ایران و قانون اساسی
- ۴- عدم اشتهار به فساد اخلاقی و تجاهر به فسق
- ۵- عدم سابقه وابستگی تشکیلاتی ، هواداری از احزاب و سازمان ها و گروههایی که غیر قانونی بودن آنها از طرف مقامات صالحه اعلام شده و یا می شود مگر آنکه توبه ایشان احراز شود.
- ۶- عدم سابقه محکومیت کیفری موثر
- ۷- عدم اعتیاد به مواد مخدر

تبصره ۱۵

در خصوص بند ۲، یعنی: "التزام عملی به احکام اسلام"

اقلیت های مذهبی مصرح در قانون اساسی از نظر اعتقادی و عملی

با رعایت قوانین و مقررات مربوطه تابع شرایط خاص خود می باشند

و در هر حال نباید متجاهر به نقض احکام اسلامی باشند.

ضوابط انتخاب اصلح چیست ؟

ضوابط انتخاب اصلح

ضوابطی است که در موارد

- محدودیت ظرفیت پذیرش

- کثرت تقاضا

- استخدام در مشاغل حساس

- وموارد خاص

بعنوان اولویت اعمال می گردد

نکته:

استفاده از روشهای انتخاب جهت برگزیدن متقاضیان اصلح

به توصیه صاحب نظران و اندیشمندان مدیریت

امری است معقول و منطقی

هیچ سازمان و موسسه ای را به لحاظ انتخاب و گزینش افراد سالم

در جهت ارتقای کیفیت و افزایش کارایی و اثر بخشی سازمانی مورد انتقاد

قرار نخواهند داد

موادی از آیین نامه اجرایی گزینش

ماده ۴۲ – بکارگیری مستخدمین رسمی و ثابت که رابطه استخدامی آنان به هر علت قطع شده باشد مستلزم طی مراحل گزینش خواهد بود.

ماده ۴۳ – کلیه اطلاعات بدست آمده در مراحل مختلف گزینش به صورت محرمانه در پرونده گزینش داوطلبان ثبت و ضبط می گردد و افشای آن مجاز نمی باشد و با متخلفین طبق مقررات مربوطه برخورد خواهد شد.

تبصره – در صورت درخواست داوطلبان ، موارد به صورت کلی ، محرمانه و کتبی به وی اعلام می شود.

ماده ۴۵ – فرآیند بررسی نیاز به صدور مجوز استخدام و برگزاری آزمون عمومی ، آزمون علمی و گزینش از یکدیگر منفک بوده و دستگاه حسب قوانین و مقررات موضوعه وظایف خود را انجام داده و هماهنگی لازم با هیأت و یا هسته را طبق دستورالعمل صادره از هیأت عالی به عمل خواهد آورد.

موادی از آیین نامه اجرایی گزینش

ماده ۴۶- ملاک زمان مقرر در ماده (۱۴) قانون برای رسیدگی به شکایات داوطلبان یکی از زمان های ذیل خواهد بود:

الف- آگهی در جراید کثیر الانتشار (حداقل یکبار) برای پذیرفته شرکان علمی و نهایی توسط مراجع برگزار کننده آزمون (با شرط اعلام قبلی زمان نتیجه به کلیه داوطلبان)

ب - دریافت کارنامه مبنی بر عدم پذیرش داوطلب از مراجع برگزار کننده 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 .

موادی از آیین نامه اجرایی گزینش

ماده ۴۷ - در مواردی که تبدیل وضع استخدامی مستخدم رسمی آزمایشی براساس نظر گزینش ذیربط به استخدام رسمی قطعی میسر نمی گردد ادامه اشتغال وی به صورت پیمانی یا قراردادی در صورت تأیید گزینش و نیاز دستگاه مربوط مجاز خواهد بود.

تبصره - تبدیل وضع افراد موضوع ماده فوق از قراردادی یا پیمانی به رسمی آزمایشی پس از اعلام نظر گزینش بلامانع خواهد بود.

ماده ۵۱ - عدم پذیرش در گزینش و در یک مقطع زمانی و یا یک آزمون ، مانع از شرکت در آزمونهای بعدی و انجام گزینش مجدد نخواهد بود.

ماده ۵۲ - دبیر هیأت و مدیر هسته با هماهنگی بالاترین مقام دستگاه ذیربط حسب مورد در جلسات شورای معاونین و یا مدیران شرکت خواهند کرد.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ