



**آمریکا تعهد بدهد
از اسرائیل حمایت نکند**

اسماعیل کوثری، عضو کمیسیون امنیت ملی مجلس با اشاره به مذاکرات ایران و آمریکا تأکید کرد: «هرگونه مذاکره با آمریکا منوط به تعهدات روشن و عملی این کشور است، از جمله خروج کامل نیروهای نظامی آمریکا از منطقه و کاهش حمایت‌های بی‌قید و شرط از رژیم صهیونیستی.» وی در ادامه افزود: «آمریکا سال‌هاست که با حضور نظامی خود در خاورمیانه، امنیت و ثبات را تهدید کرده و با حمایت همه‌جانبه از رژیم اشغالگر قدس، به ادامه بحران در فلسطین دامن زده است. اگر واشنگتن به دنبال گفت‌وگو با ایران است، باید ابتدا این سیاست‌های تخریب‌کننده را تغییر دهد.» وی در پایان گفت: «ما به مذاکره اصولی و توأم با احترام متقابل اعتقاد داریم، اما تجربه نشان داده که آمریکا به تعهدات خود پایبند نبوده است. بنابراین، هر گفت‌وگویی نیازمند تضمین‌های عملی و نظارت بین‌المللی است.»



می‌توان به تفاهم امیدوار بود

وحید احمدی، عضو کمیسیون امنیت ملی مجلس در گفت‌وگو با ایسنا با اشاره به مذاکرات غیرمستقیم ایران و آمریکا گفت: «در این مرحله ارزیابی دقیق از روند مذاکرات کار ساده‌ای نیست. مذاکره، اصول و چارچوب‌های مشخصی دارد. اولین شرط این است که طرفین برای حل یک مسئله مصمم بوده و به عبارت دقیق‌تر مذاکره را برای مذاکره نخواهند.» وی افزود: «مواضع جمهوری اسلامی ایران از ابتدا روشن و دقیق بوده اما شاید آمریکایی‌ها چنین موضعی را نداشته‌اند البته آمریکایی‌ها در دور اول دوم مذاکرات نشان دادند که شرایط ایران را پذیرفتند.» احمدی ادامه داد: «در دور دوم مذاکرات نیز هر دو طرف با خوش‌بینی نسبت به کلیات ورود کردند منتها وقتی این مباحث به سطح کارشناسی می‌رسد ممکن است شکل دیگری به خود بگیرد.» احمدی گفت: «اگر در مذاکرات مباحث فقط در چارچوب موضوعات هسته‌ای پیش رود، کار بهتر ادامه پیدا می‌کند لذا طرح موضوعات مهم است؛ در نهایت فکر می‌کنم اگر مذاکرات با همین روند پیش رود، می‌توان امیدوار بود که به یک جمع‌بندی و تفاهم برسند.»



پزشکیان تغل نکند

سارا افلاحي، نماینده ایلام در مجلس در گفت‌وگو با اقتصاد ۱۲۰ گفت: «وزارت اقتصاد یک وزارتخانه بسیار مهم است و رئیس‌جمهور نباید دست دست کند و سرریعتر فردی را معرفی کند. شنیده‌ام فردی مورد نظر بوده اما فرزندوی متولد آمریکا بوده و شناسنامه آمریکایی داشته است و اگر ایشان وزیر می‌شدند غیرقانونی بوده است.» وی تأکید کرد: «در هر صورت باید سریعاً تصمیمی گرفته شود و فردی را انتصاب کنند که مقتدر باشد و فراقکن نباشد و سیاسی‌کاری هم نکند و به دنبال کارهای اقتصادی باشد و تلاشش در این راستا باشد که وضعیت اقتصادی ما را حداقل از نقطه الف به ب برساند. وقتی برای دولت مهم نباشد این پیام خوبی برای مردم نیست. ما نماینده‌ها هم الان نمی‌دانیم به چه کسی مراجعه کنیم.»

پایان حذف عقیدتی؟

**ارزیابی فعالان سیاسی از دستورالعمل اخیر دولت
در حذف گزینش‌های عقیدتی
در روند انتصاب مدیران**



فرهاد فخرآبادی
خبرنگار گروه سیاست

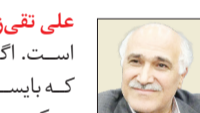
موضوع گزینش‌ها و ایجاد محدوده خودی و غیرخودی در روند انتخاب‌ها و انتصاب‌ها در دستگاه‌های دولتی، طی سال‌ها و دهه‌های اخیر یکی از مواردی است که در مقاطعی سروصداها و چالش‌هایی را ایجاد کرده است و بعضی اوقات نشانه‌های آشکاری هویدا می‌شد که حکایت از این

وضعیت موجود در انتصابات مدیران و ارتقا جایگاه‌ها در دستگاه‌های دولتی را طی سال‌های اخیر و با وجود مسائلی مانند گزینش‌ها چطور ارزیابی می‌کنید؟ این روند فایده‌ای داشته است؟

پیش از آن دوره‌های خاصی را پشت سر گذاشته باشد. همه اینها به‌نظم، کاملاً منطقی و قابل قبول است و تقریباً می‌توان گفت هیچ عقل سلیمی را نمی‌توان پیدا کرد که اینها را رد کند. حتی برخی از موضوعات غیرقابل محاسبه با وسایلی معمولی هم ممکن است قابل توجیه باشد. مثلاً فرض کنید، فردی که می‌خواهد در کارخانه‌ای صنعتی استخدام شود، باید یکسری اخلاقیاتی داشته باشد که به آن جایگاه وارد شود، مثلاً حمیت شغلی و حرفه‌ای داشته باشد، قدرت و توانایی همکاری با دیگران را داشته باشد. به‌نظم همه اینها موضوعاتی است که قابل قبول است. اما آن چیزی که در سال‌های اخیر و به‌خصوص در دهه‌های اخیر اتفاق افتاده، این است که ضوابطی که مورد استفاده قرار گرفته، کاملاً غیرقابل ارزیابی بوده است و علاوه بر آن، افرادی هم که می‌خواهند آن ضوابط را بر افراد منطبق کنند، آنها هم سلیقه‌ای عمل می‌کنند. انحراف و اتفاق منفی در اینجا به وجود آمده است، وگرنه در اصل اینکه گزینش باید صورت بگیرد و افراد معیارها و ضوابطی را داشته باشند تردیدی وجود ندارد. اما درباره گزینش‌های عقیدتی، ممکن است شما فردی را برای مشاغل خاصی بخواهید استخدام کنید که ویژگی‌های اخلاقی و عقیدتی در آن اهمیت دارد، آنجا ماجرا متفاوت است. مثلاً فرض کنید شما اگر می‌خواهید معلمی را استخدام کنید، حتماً باید سلامت اخلاقی او مورد تأیید قرار بگیرد و بعد بتواند سر کلاس درس برود. یا اگر می‌خواهید پلیسی را برای حضور در نیروی انتظامی استخدام کنید، باید این فرد دارای ویژگی‌هایی باشد و حتی از نظر عقیدتی، باید یکسری ویژگی‌ها و مختصات را داشته باشد که پذیرفته شود. اما گاهی اوقات برخی از موضوعات وجود دارد که هیچ ربطی به نوع شغلی ندارد که طرف می‌خواهد در اختیار بگیرد. مثلاً فرض کنیم، من یک معمار یا مهندس ساختمان هستم که می‌خواهم یک ساختمانی را برای شما بسازم و یا یک مکانیک و یا مهندسی هستم که می‌خواهم مثلاً ماشین شما را تعمیر کنم؛ در آنجا چه فرقی می‌کند که من به عنوان یک مهندس اعتقادات شما را قبول داشته باشم یا اصلاً برعکس قبول نداشته باشم. من که مدیر نیستم و نمی‌خواهم سیستم شما را به سمت یک جایگاه خاصی که مدنظر شماست راهبری کنم، من یک ابزار مهندسی و محاسبه دستم هست و می‌خواهم با استفاده از آن ابزار به عنوان یک مهندس کاری را انجام دهم. آنجایی اخلاقی ایجاد می‌کند که موضوعات عقیدتی، هیچ ارتباطی با شغل و پیشه‌ای که من می‌خواهم وارد آن شود، نداشته باشد.

در خیلی از کشورهای دیگر هم برگزاری چنین آزمون‌هایی عادی و متداول است. اما مسئله مهمی که وجود دارد و باید به آن اشاره کرد، این است که عمده این آزمون‌ها و مصاحبه‌هایی که در کشورهای دیگر برگزار می‌شود، متمرکز بر آن حوزه‌ای است که آن شخص یا اشخاص می‌خواهند در آن مشغول به کار شوند و یا در آن حوزه مسئولیتی را بپذیرند که براساس آن، فرد باید در آن حوزه تخصص‌های مرتبط و یا تجربه خاصی را داشته باشد. به‌طور خلاصه، می‌توان گفت چنین آزمون‌ها و گزینش‌هایی از یک چارچوب مشخص و استانداردهایی برخوردار هستند. یکی از ویژگی‌های مهمی که چنین گزینش‌هایی دارند، این است که گزینش‌ها غیرسیاسی است؛ غیرسیاسی به این مفهوم که مثلاً اگر یک گروه یا حزبی در قدرت قرار گرفت، سلیقه شخصی و گروهی خودش را در این گزینش‌ها دخیل نمی‌کند و برای سیستم فرقی ندارد که افرادی که قرار است مورد گزینش واقع شوند، چه نوع دیدگاه سیاسی دارند و یا طرفدار کدام گرایش سیاسی هستند. شاید به‌طور خلاصه بتوان گفت که گزینش با سبک و سیاقی که به آن اشاره کردم، با شایسته‌گزینی به مفهوم واقعی و با استانداردهایی که در انتخاب شایسته‌ها تعریف شده است، همخوانی بیشتری دارد و به حضور افراد شایسته در پست‌ها منجر می‌شود. اما در ایران، همانطور که مشخص شده، طی سالیان اخیر گرایش‌های زیادی از نحوه گزینش‌ها وجود داشته است. در آزمون‌ها و حوزه‌های مختلف، بخش قابل توجهی از افرادی که در این گزینش‌ها شرکت می‌کردند و مورد تأیید قرار نمی‌گرفتند، عمده‌گرایه‌ای که داشتند مربوط به حوزه‌ای بود که ارتباطی به آن پست و جایگاه نداشت؛ روندی که البته بیشتر مربوط به دستگاه‌های دولتی می‌شد. این موضوع و روندی که در گزینش‌های عقیدتی وجود داشت، منجر به این شد که به مرور زمان، شاهد این باشیم که دستگاه‌های دولتی ما در ایران از افرادی که می‌توان آنها را شایسته‌گان آن حوزه تلقی کرد، تهی شد. کاهش کیفیت ارائه خدمات در آن حوزه‌ها، کاهش کیفیت عملکردها در آن حوزه‌ها، حتی کاهش کیفیت تصمیم‌گیری‌ها و... مشکلات بسیاری را طی سالیان اخیر به دلیل همین گزینش‌ها در کشور ایجاد کرد. یکی از برجسته‌ترین و آخرین آنها که این اواخر هم مطرح شد و جا دارد به آن اشاره کنم، گزارش رشد اقتصادی بود که ارائه شده و همه شاهد آن بودیم. گزارشی که براساس آن، وزیر وقت مدعی شده بود که این گزارش توسط کارشناسان تهیه شده است اما دیدیم که شخص دیگری که در آن حوزه صاحب فکر و شناخته‌شده است، به راحتی آن عدد را با چند محاسبه کوتاه زیر سوال برد. این یکی از نتایج همین گزینش‌های سلیقه‌ای است که متأسفانه سال‌هاست در کشور اعمال می‌شود و ضرر این گزینش‌ها به صورت مستقیم به مردم و کشور وارد شده است.

علی تقی‌زاده: جواب این سوال روشن است. اگر این سیستم خوب و آنچنان که بایسته و شایسته است، عمل می‌کرد، به‌طور طبیعی نباید وضعیت موجود کشور، چیزی بود که الان شاهد آن هستیم. همه اینها گویای این است که وضعیت موجود، یک‌طورهایی نتیجه چنین گزینش‌هایی است که صوت گرفته است. از ابتدای انقلاب به بعد، بحث بر سر تعهد و تخصص وجود داشته و کماکان هم این جدال برقرار است. موضوع خیلی روشن است، نتیجه این سیاست‌ها را می‌توان در وضعیت موجود مشاهده کرد. به‌طور طبیعی اگر عقلانیتی حاکم باشد، باید وضعیت موجود در زمینه‌های گوناگون علت‌یابی شود. این ناترازی‌هایی که در حوزه‌های مختلف وجود دارد، ناراضی‌هایی که در سطوح گوناگون دیده می‌شود، همه حاصل مدیریت نادرستی است که از طریق برخی از این افراد که گزینش شده‌اند، صورت گرفته است. موضوع دیگر در این ارتباط، بحث مهاجرت است. به‌طور طبیعی وقتی وضعیت به‌گونه‌ای باشد که در نتیجه این گزینش‌ها فرصت برای افراد توانمند جهت خدمت به مملکت‌شان فراهم نباشد؛ این نیروی انسانی توانمند وقتی که می‌بیند در این سرزمین زمینه خدمت فراهم نیست، برای اینکه بتواند برای خودش جایگاهی پیدا کند، ناچار می‌شود که مملکت خودش را ترک کرده و به چهارگوشه جهان برود تا موقعیتی را متناسب با قابلیت‌هایی که دارد، فراهم کند. ایرانی‌ها به واسطه توانمندی‌هایی که دارند، هر جای دنیا که می‌روند می‌توانند موثر باشند و به همین علت است که ما تعداد زیادی از ایرانیان موفق را در خارج از کشور می‌بینیم. این مسائل جای آفوس دارد و نتیجه همین گزینش‌هایی است که می‌خواستند بهترین‌ها را انتخاب کنند اما نتیجه عکس داد.



علی تقی‌زاده:
وضعیت موجود
وضعیت قابل دفاعی
نیست. به واسطه
محصولی که بیرون
داده، نمی‌توان
وضعیتی که در
گزینش‌ها بوده را
قابل دفاع دانست.
بنابراین قطعاً نیاز به
اصلاح دارد. همه
جای جهان، وقتی
انتخاباتی می‌شود
و تغییراتی صورت
می‌گیرد، در سطح
محدودی شاهد
تغییرات هستیم. البته
الان دیر شده اما هر
جایی جلوی زبان را
بگیریم، منفعت است



محمد مهاجری: هر سیستمی را که در نظر بگیریم، چه این سیستم سیاسی باشد و یا چه سیستمی اقتصادی، فرهنگی و یا حکومتی باشد، برای انتصاب افراد حتی در شرکت‌های خصوصی و موسساتی که وابسته به حکومت هم نیستند، معیارها و ضوابطی را برای خودش تعیین می‌کند و در این راستا طبیعی است که افرادی را استخدام می‌کند که با آن معیارها و ضوابطی که مدنظر دارند، منطبق باشند. در این میان، برخی از این معیارها برای جذب و انتصاب افراد قابل اندازه‌گیری هستند. برای مثال فرض را بر این بگذارید که وقتی کسی می‌خواهد وارد نیروی هوایی ارتش شود، باید قدش از یک عددی بلندتر باشد و یا وزن و سلامت جسمانی مشخصی را داشته باشد. یا مثلاً میزان تحصیلات خاصی را داشته باشد یا اینکه در آزمون ورودی خاصی برای حضور در ارتش شرکت کند یا اینکه برای اینکه بتواند وارد شود،



افشین حبیب‌زاده: نکته‌ای که در ابتدا باید بگویم این است که اساساً در انتخاب مدیران در سطوح بالا، همیشه آزمون‌ها و گزینش‌هایی برگزار می‌شود و