

درباره گزینشها

عباس عبدي

با انتصاب آقای دکتر قائم‌پناه به عنوان مسوول اداره گزینش کشور، این انتظار می‌رود که یکی از مهم‌ترین زمینه‌های عدم تعادل در کشور تخفیف یافته و به سوی بهبودی سیر کند؛ به‌ویژه با مصاحبه‌ای که کردند و نسبت به وضع کنونی گزینش معترض شدند. در این یادداشت می‌کوشم توضیح دهم که چرا بدون حل مساله گزینش، تحولي جدي در نظام اداري و کارشناسي و مآلا در اداره امور کشور رخ نخواهد داد. برخي رویکردهای تحلیلی، دموکراسي را برای شرایط خاصی از جوامع موثر و مفید نمی‌دانند و به جای آن اتکا به يك دستگاه اداري کارآمد و قوي را مفیدتر می‌دانند. به طور قطع می‌توان شواهدی جدي در دفاع از این رویکرد ارائه کرد. برای نمونه تأکید بر دموکراسي در جوامعی که زمینه‌های اجتماعی و فرهنگی و اقتصادی متناسب با دموکراسي را ندارند، چگونه به تیولداري اداري منجر می‌شود. نظام بروکراتیک که لازمه توسعه در دنیای جدید است در این ساختار تبدیل به مانعی جدي در پیشرفت شده و عهده‌دار توزیع رانت و ساختاری فسادزا می‌شود. ساختاری که دارای مغزی کوچک، ولی اندام‌هایی بزرگ است. مثل تریلی با بار سنگین را بخواهند با موتور پراید به حرکت در آورند. اگر مدیریتی خیرخواه و صالح در نظام اداري شکل بگیرد، طبعاً می‌توان بروکراسي کارآمدی را ایجاد کرد و بی‌نیاز از دموکراسي شد. ولی همه حرف در مورد همین «اگر» است. متأسفانه سیاستمداران و مسوولان اداري نیز اغلب دنبال حداکثر کردن منافع خود هستند و هنگامی که منافع آنان اقتضا کند که معمولاً هم شرایطی پیش می‌آید که اقتضا کند، نظام اداري و سلسله مراتبی را در خدمت منفعت و خیر شخصی و گروهی در می‌آورند و خیر عمومی و توسعه را به حاشیه برده و فراموش می‌کنند. در چنین شرایطی سطح کارشناسي نظام اداري بسیار تنزل می‌کند. فساد و ناکارآمدی رویه غالب می‌شود، و از همه بدتر اینکه نیروهای کارآمد موجود نیز ترجیح می‌دهند کنار بروند. این نظام اداري غیرکارکردی و مانع پیشرفت می‌شود. به قول معروف «بچه زاییده که قاتق نان شود، ولی قاتل جان شده است!»

نظام گزینشی در ایران از ابتدای دهه ۱۳۶۰ به دلایل امنیتی و اقدامات تروریستی مسیر عجیبی را پیش گرفت و خیلی سریع بسیار

محدود شد؛ ولی چون اکثریت جامعه با ارزش‌های رسمی همسو بودند این محدودیت‌ها ابتدا چندان دیده نشد. ولی کم‌کم که فاصله با ارزش‌های رسمی بیشتر شد، ورودی‌ها به نظام اداری بسیار محدودتر و کم‌کیفیت‌تر شدند. در مقاطعی از زمان روسای جمهور اصلاح‌طلب، پنجره ورودی گشایش بیشتری پیدا می‌کرد ولی در سال‌های اخیر، ضوابط و مقررات نامناسب‌تری برای پذیرش نیرو و ورود به این ساختار مهم ایجاد شده است. به‌ویژه در مورد خانم‌ها محدودیت‌های عملی خیلی بیشتر است؛ زیرا شکاف‌های ارزشی پیش‌گفته آنها با ارزش‌های رسمی مشهودتر است. پس از انتخابات اخیر و در جریان شکل دادن کابینه گشایش در سطح بالاتر مدیریت تا حدودی رخ داده است، به نحوی که می‌تواند امیدواری به آینده را افزایش بدهد. ولی این امر مطلقاً کافی نیست؛ این گشایش باید در سطوح میانی و به‌ویژه سطوح پایین اداری نیز رخ بدهد، در غیر این صورت تمامی تغییرات بی‌ثمر خواهد بود. پذیرش و گزینش در نظام اداری امتیاز نیست که به این و آن داده شود. این یک حق شهروندی است و ملاک اصلی برای به دست آوردن آن نیز صلاحیت‌های عمومی و حرفه‌ای است. صلاحیت‌های حرفه‌ای به نسبت روشن است، برحسب شغل درخواستی شاخص‌های سنجش این بخش از صلاحیت مورد توافق است. ولی شاخص‌های صلاحیت عمومی و اخلاقی نباید به گونه‌ای باشد که تعدادی زیادی از شهروندان را از ورود به ساختار اداری و ارتقای آن حذف کند. این شاخص‌ها باید به گونه‌ای باشد که بتوان رسماً آنها را اعلام و در فضای عمومی از وجود آنها دفاع کرد. مصاحبه‌کنندگان حق ندارند که فراتر از این ارزش‌های عام و مورد قبول جامعه را در داوطلبان ملاک ارزیابی قرار بدهند. داوطلبان باید حق شکایت به مراجع قضایی را داشته باشند. در واقع نمی‌توان شاخص‌هایی را قرار داد که افراد به صورت پیش‌فرض خود را محروم از پذیرش بدانند. بخش مهمی از پرسش‌ها و معیارهای گزینشی عمومی و نه حرفه‌ای، فاقد وجهت عقلانی است. به علاوه سهم معیارهای غیرحرفه‌ای مصاحبه در پذیرش نهایی نباید به گونه‌ای باشد که معیارهای صلاحیت حرفه‌ای را تحت‌الشعاع قرار بدهد. نظام گزینشی در ایران یکی از علل رشد دروغ‌گویی و ریاکاری و دورویی شده است و هیچ چیز بیش از این ویژگی برای دینداری زیان‌بار نیست. این ساختار، داوطلبان را مجبور می‌کند که خلاف میل و عقیده خود حرف بزنند یا رفتار کنند یا بنویسند. چنین وضعی موجب سقوط شخصیتی انسانی داوطلب می‌شود و او را از کارآیی اداری می‌اندازد.

برای حل این مساله نه تنها باید ضوابط گزینش‌ها را حرفه‌ای‌تر و شفاف کرد، بلکه در سطح استعلام‌ها برای تصدی پست‌های دولتی باید معیارهایی را در نظر گرفت که ورودی به نظام اداری منجر به افزایش

کارآیی و تحرک آن شود. اگر می‌توان پزشکیان را برای ریاست‌جمهوری تأیید کرد یا ظفرقندی را برای وزارت تأیید نمود، پس باید موانع برای حضور در سطوح میانی نیز برداشته شود. محدود بودن ورود به دستگاه اداری کشور موجب بروز شکافی بزرگ از حیث کارآمدی میان بخش خصوصی و نظام اداری می‌شود و این در نهایت موجب زمین‌گیر شدن هر دو بخش می‌شود. زیرا بخش دولتی مانع از تحرک و پویایی بخش خصوصی هم می‌شود. فساد و ناکارآمدی و نیز مهاجرت نیروی کار کارآمد، اغلب ناشی از این وضعیت گزینش‌ها است. خلاصه این شکاف را خیلی جدی بگیرید.