### پزشکیان به دنبال پایان‌دادن به انتصاب‌های سلیقه‌ای است

# شایسته‌سالاری در آزمون اجرا

## چگونه می‌توان شایسته‌سالاری را از یک مطالبه مدیریتی به نظامی مبتنی بر معیارهای روشن، فرایند شفاف، ارزیابی عملکرد و پاسخگویی تبدیل کرد؟

**گزارش**

**هدا احمدی**
گروه سیاسی

این بار رئیس جمهوری، شایسته‌سالاری را با تأکید بر ضرورت تعیین معیارهایی مشخص برای انتخاب مدیران و جلوگیری از مداخلات سلیقه‌ای در انتصاب‌ها به یکی از محورهای اصلی بحث درباره اصلاح نظام مدیریتی کشور تبدیل کرد. سخنان اخیر او در مراسم آغاز سال تحصیلی دانشگاه‌ها، فراتر از یک تأکید معمول بر اهمیت تخصص و کارآمدی، حاوی اشاره‌ای صریح به موانعی است که به گفته رئیس‌دولت، مسیر انتخاب افراد براساس توانایی و تجربه را دشوار می‌کنند.

مسعود پزشکیان در این مراسم اعلام کرد که در دیداربیش از هفت‌ساعته خود با رهبرانقلاب، مشکلات مدیریت کشور و ضرورت فراهم شدن زمینه انتخاب مدیران بر اساس شایستگی را مطرح کرده است. او همچنین خواستار تعیین گروهی مشخص برای واگذاری مسئولیت‌ها بر مبنای لیاقت، تجربه و پاسخگویی شد؛ یعنی سازوکاری که بتواند از تأثیر وابستگی‌های فردی و مداخلات بیرونی بر تصمیم‌های مدیریتی جلوگیری کند.

صحبت‌های اخیر پزشکیان درخصوص شایسته‌سالاری، موضعی تازه و محدود به ماه‌های اخیر نیست. او پیش‌تر نیز در جریان رقابت‌های انتخابات ریاست جمهوری، بر ضرورت انتخاب افراد براساس توانایی و شایستگی تأکید کرده بود. رئیس‌جمهوری منتخب این‌طور گفته بود که آزادی شعار جمهوری اسلامی است اما این آزادی را به کجا رسانده‌ایم؟ آزادی یعنی همه اقشار بتوانند حرف بزنند و انتخاب بر اساس شایستگی باشد. پزشکیان در همان سخنان، مخالفت خود را با برخورد غیرعلمی با استادان دانشگاه نیز اعلام کرده بود. او در ۲۳ تیر ۱۴۰۴ هم در چهلمین اجلاس رؤسای دانشگاه‌های بزرگ کشور خواستار کنار گذاشتن نگاه‌های تنگ‌نظرانه شده و تأکید کرده بود که حتی اگر نخبگان ما را قبول ندارند، از ظرفیت آنها می‌توان استفاده کرد.

این سخنان نشان می‌دهد که شایسته‌سالاری در نگاه پزشکیان به انتخاب مدیران محدود نیست بلکه با مسأله استفاده از ظرفیت علمی کشور، تحمل دیدگاه‌های متفاوت و پرهیز از حاشیه راندن نیروهای توانمند نیز ارتباط دارد.

### معیارهای شفاف و حلقه مفقوده مدیریت

پزشکیان در اظهارات اخیر خود، مسأله را به سطحی فراتر از توصیه‌های کلی ارتقا داده است. او با اشاره به موانع موجود در مسیر جابه‌جایی و انتصاب مدیران، از شرایطی سخن گفته که در آن وابستگی افراد به یک مسئول یا دیگر اشخاص می‌تواند به عاملی تعیین‌کننده در تصمیم‌گیری تبدیل شود. به گفته او در چنین فضایی، انتخاب فردی که از دانش، مهارت و توانایی لازم برخوردار است، حتماً به معنای امکان انتصاب او نخواهد بود.

پیشنهاد تشکیل گروهی مشخص برای تعیین تکلیف انتصاب‌ها بر اساس معیارهای روشن، در همین چارچوب اهمیت پیدا می‌کند. با این حال، موفقیت چنین سازوکاری به تعریف دقیق شاخص‌های شایستگی وابسته است. تخصص مرتبط، سابقه اجرایی، سلامت اداری، قدرت تصمیم‌گیری، بهره‌وری و توانایی پاسخگویی می‌توانند از جمله معیارهای قابل ارزیابی باشند ولی مشروط برآنکه این شاخص‌ها به‌صورت شفاف تدوین شوند و در عمل نیز مبنای تصمیم‌گیری قرار گیرند.

عکس: president.ir

بخش مهم دیگری از اظهارات پزشکیان، پیوند میان اختیار مدیریتی و مسئولیت‌پذیری است. او گفته بود فردی که مسئولیتی می‌پذیرد، فارغ از اینکه برای افزایش بهره‌وری، بهبود کارایی و ارتقای کیفیت چه اقداماتی انجام داده است، درباره نتایج عملکرد خود هم باید پاسخگو باشد. این رویکرد، در صورت اجرای تأثیرگذار، می‌تواند ارزیابی مدیران را از روابط و جایگاه‌های اداری به نتایج قابل سنجش تبدیل کند. مدیری که بر اساس شایستگی انتخاب می‌شود، باید فرصت کافی برای اجرای برنامه‌های خود داشته باشد؛ اما در مقابل، عملکرد او نیز باید بر مبنای شاخص‌های روشن ارزیابی شود. بدون این پیوند، شایسته‌سالاری ممکن است در حد تغییر عنوان‌ها و جابه‌جایی افراد باقی بماند.

تأکیدهای مکرر پزشکیان بر شایسته‌سالاری، اکنون این پرسش را برجسته می‌کند که دولت چگونه می‌خواهد این رویکرد را به یک قاعده پایدار در نظام اداری تبدیل کند؟ آیا معیارهای مشخص و قابل سنجشی برای انتصاب مدیران تدوین خواهد شد؟ آیا امکان مداخله سلیقه‌ای در انتخاب‌ها کاهش می‌یابد و آیا مدیران، فارغ از روابط و وابستگی‌های خود، بر اساس عملکردشان ارزیابی خواهند شد؟

پاسخ به این پرسش‌ها، میزان تحقق وعده شایسته‌سالاری را روشن خواهد کرد. در نهایت، اهمیت سخنان رئیس‌جمهوری نه فقط در تأکید بر ضرورت انتخاب افراد توانمند، بلکه در اشاره به موانع ساختاری این مسیر و پیشنهاد ایجاد سازوکاری برای رفع آن‌هاست. شایسته‌سالاری زمانی از یک شعار سیاسی به اصلی مؤثر در حکمرانی تبدیل می‌شود که معیارهای انتخاب روشن، فرآیند انتصاب قابل ارزیابی و مسئولیت مدیران در برابر نتایج کارشان غیرقابل چشم‌پوشی باشد.

نظام کارشناسی ایران درباره این دیدگاه‌های رئیس جمهوری چه نظری دارد؟

### شایستگی با چه هدفی تعریف می‌شود؟

مرتضی افقه اقتصاددان و استاد دانشگاه با تأکید بر اینکه بخش قابل‌توجهی از ناکامی‌های کشور در دستیابی به توسعه، ریشه در نظام انتخاب و انتصاب کارگزاران دارد، معتقد است پیش از پرداختن به معیارهای شایسته‌سالاری، باید مشخص شود که اساساً شایستگی با چه هدفی تعریف می‌شود. به گفته او، مسأله اصلی این نیست که افراد بر اساس شایستگی انتخاب می‌شوند یا خیر، بلکه باید دید چه ویژگی‌هایی مبنای تشخیص شایستگی قرار گرفته‌اند و این ویژگی‌ها قرار است کشور را به کدام سمت هدایت کنند.

افقه در گفت‌وگو با «ایران» تأکید می‌کند که بحث شایسته‌سالاری نباید صرفاً به دولت و قوه مجریه محدود شود، بلکه تمام ارکان مدیریتی و اجرایی که از بودجه عمومی استفاده می‌کنند یا بر تصمیم‌گیری‌ها و تخصیص منابع کشور اثر می‌گذارند، باید مشمول این اصل باشند. به اعتقاد او، حتی انتخاب کارکنان و نیروهای شاغل در پایین‌ترین رده‌های اداری نیز باید براساس معیارهای مشخص شایستگی انجام شود و این موضوع به مدیران ارشد دانشگاه اختصاص ندارد.

این استاد دانشگاه، با اشاره به سخنان رئیس جمهوری مبنی بر انتخاب مدیران بر اساس صلاحیت‌های واقعی، احتمال می‌دهد که فشارهای سیاسی، درخواست‌های برخی نمایندگان و ملاحظات محلی یا قومی در برخی انتصابات تأثیرگذار باشند. بااین‌حال، از نظر افقه، راه‌حل اساسی آن است که شایسته‌سالاری در تمام اجزای نظام مدیریتی برقرار شود زیرا اصلاح محدود، بدون تغییر معیارهای انتخاب و انتصاب در نهادهای مؤثر، نمی‌تواند به نتیجه مطلوب برسد.

این اقتصاددان توضیح می‌دهد که ممکن است برخی تصمیم‌گیران و تصمیم‌سازان مدعی باشند افراد را بر اساس شایستگی انتخاب می‌کنند و از منظر معیارهای مورد قبول خود نیز چنین ادعایی درست باشد، بااین‌حال، مسأله اصلی نوع شایستگی‌هایی است که مبنای انتخاب قرار می‌گیرند. به گفته او، در وضعیت موجود، معیارهای سیاسی و دیگر وابستگی‌های مشابه آن نقش تعیین‌کننده‌ای در گزینش افراد دارند؛ درحالی‌که این معیارها لزوماً به پیشرفت کشور، افزایش رفاه عمومی و حل مشکلات مردم منجر نمی‌شوند.

افقه گفت: «معیار شایستگی باید با هدف توسعه کشور تعریف شود. اگر هدف، توسعه، پیشرفت، افزایش رفاه و فراهم‌کردن آسایش مردم باشد، نمی‌توان شیوه فعلی انتخاب و انتصاب را شایسته‌سالار دانست. بنابراین پیش از هر اقدامی باید روشن شود که شایستگی برای دستیابی به چه هدفی مورد توجه قرار می‌گیرد.

او در ادامه، دو معیار اصلی برای شناسایی افراد شایسته را معرفی می‌کند. اولین معیار، نگرش فرد نسبت به مسئولیت و هدف آن است. فرد شایسته باید توسعه کشور، افزایش تولید ملی، توزیع مناسب ثروت، کاهش فقر و ارتقای رفاه عمومی را در اولویت قرار دهد. هدف باید این باشد که همه مردم، نه صرفاً گروهی محدود، بتوانند نیازهای مادی و معنوی خود را در حد متعارف تأمین کنند و از آسایش بیشتری برخوردار شوند.

به اعتقاد افقه، این نگرش باید در تمام سطوح حکمرانی یعنی از مدیران ارشد تا کارکنانی که در پایین‌ترین رده‌های اداری فعالیت می‌کنند، وجود داشته باشد. حتی فردی که در یک واحد اداری مسئول انجام امور مراجعان است، باید دغدغه داشته باشد که مراجعه‌کننده بدون دریافت پاسخ مناسب از آن مجموعه خارج نشود. بنابراین، اولین شاخص شایستگی، نگاه فرد به مسئولیت و میزان پایبندی او به بهبود شرایط زندگی مردم است.

معیار دوم، برخورداری از تخصص متناسب با مسئولیت است. افقه توضیح می‌دهد که پس از احراز نگرش توسعه‌محور فرد، باید بررسی شود که آیا دانش و تخصص لازم برای انجام وظایف محوله را دارد یا خیر. این معیار باید متناسب با ماهیت و اهداف هر دستگاه، اعم از اجرایی، قضایی، تقنینی و نظارتی، تعریف شود.

او در همین زمینه، اختلاف دیرینه بر سر تقدم تخصص یا تعهد را نیز مورد توجه قرار می‌دهد و معتقد است مسأله را نباید صرفاً به انتخاب میان این دو محدود کرد. به گفته افقه، افراد متخصص فراوانی در کشور حضور دارند اما ممکن است از تخصص خود در راستای اهداف سیاسی استفاده کنند، نه در جهت توسعه و رفاه عمومی. بنابراین، تخصص به‌تنهایی برای احراز شایستگی کافی نیست و باید در کنار نگرش توسعه‌محور قرار گیرد.

از نظر این اقتصاددان، اگر این دو معیار در تمام ارکان مدیریتی رعایت شوند، می‌توان زمینه قرارگرفتن کشور در مسیر توسعه را فراهم کرد. همچنین، انتخاب مدیران بر اساس چنین معیارهایی می‌تواند استقلال عمل و پاسخگویی آنان را تقویت کند و امکان مقاومت در برابر فشارهای نامرتبط را افزایش دهد. افقه معتقد است اگر ساختار مدیریتی کشور بر اساس شایستگی‌های منتهی به توسعه شکل بگیرد، فشار بر مدیران متخصص نیز کاهش خواهد یافت. به گفته او، زمانی که در یک ساختار بوروکراتیک، گروهی بر اساس معیارهای سیاسی و گروهی دیگر بر اساس تخصص و توانایی‌های توسعه‌محور انتخاب می‌شوند، تعارض میان این دو رویکرد به وجود می‌آید. در چنین شرایطی، مدیر متخصص ممکن است به دلیل قرارگرفتن در اقلیت، برای انجام وظایف خود با فشار مواجه شود. راه‌حل، محافظت موردی از یک مدیر نیست بلکه اصلاح ساختارهایی است که تصمیم‌گیران و تصمیم‌سازان را انتخاب می‌کنند.

### اصلاح نظام انتصابات، ضرورتی برای عبور از ناکامی‌های توسعه

افقه با تأکید بر اینکه اصلاح نظام انتصابات نباید تنها به دستگاه‌های اجرایی محدود شود، هشدار می‌دهد که حتی اگر دولت بتواند مدیران و نیروهای خود را بر اساس معیارهای توسعه‌محور انتخاب کند، عملکرد آن همچنان تحت تأثیر سایر بخش‌هایی قرار خواهد گرفت که با معیارهای متفاوتی اداره می‌شوند. او با اشاره به تجربه برخی دولت‌ها، اختلاف میان دستگاه‌های دارای رویکردهای متفاوت را از عواملی می‌داند که می‌تواند مانع پیشبرد برنامه‌های دولت شود.

به اعتقاد این اقتصاددان، انتخاب همه اجزای نظام اداری، اجرایی، قضایی، نظارتی و تقنینی براساس معیارهای مشترک شایستگی، شرط اساسی موفقیت توسعه است. او طرح موضوع انتخاب مدیران براساس صلاحیت‌های واقعی در گفت‌وگوی رئیس جمهوری با رهبر انقلاب را اقدامی مهم و نقطه شروعی مناسب ارزیابی می‌کند. بویژه آنکه این موضوع در شرایط دشوار اقتصادی و مشکلات ناشی از جنگ مطرح شده است. بااین‌حال، افقه تأکید دارد که این رویکرد باید به تمام ارکان کشور گسترش یابد و به اصلاح انتصابات در زیرمجموعه دولت محدود نماند. او تشکیل گروهی مشخص برای بررسی معیارهای شایستگی را اقدامی مفید می‌داند، مشروط براینکه اعضای این گروه خود بر اساس همان معیارهای توسعه‌محور انتخاب شده باشند. به گفته افقه، چنین گروهی باید توسعه را در اولویت قرار دهد و شاخص‌هایی تدوین کند که بتوان بر اساس آنها صلاحیت افراد برای تصدی مسئولیت‌های مختلف را ارزیابی کرد. افقه همچنین ریشه بخشی از مشکلات نظام انتصابات را در تبدیل‌شدن مسئولیت‌های اداری به امتیاز و رانت می‌داند. به اعتقاد او، مسئولیت باید به معنای پذیرفتن وظیفه و پاسخگویی در برابر عملکرد باشد اما در کشور، موقعیت‌های تصمیم‌گیری گاه به جای آنکه مسئولیت تلقی شوند، به امتیازاتی تبدیل شده‌اند که افراد برای دستیابی به آنها رقابت می‌کنند.

### ارزیابی عملکرد چقدر در انجام وظایف نقش دارد؟

او توضیح می‌دهد که برخورداری از قدرت تصمیم‌گیری، اختیار امضا، امکان صدور احکام یا دسترسی به منابع می‌تواند امتیازات فراوانی برای فرد مسئول و حتی نسل‌های بعدی او ایجاد کند. درحالی‌که سازوکار پاسخگویی در برابر کوتاهی‌ها و ناتوانی‌ها به اندازه کافی جدی نیست.

از نظر او، هنگامی که مسئولیت به رانت تبدیل شود، روابط فردی، گرایش‌های سیاسی، بعضی ملاحظات قومی و فشارهای گروهی نیز در انتخاب و انتصاب افراد نقش بیشتری پیدا می‌کنند. در چنین شرایطی، معیارهای مشترک و قابل ارزیابی جای خود را به سلیقه‌ها و منافع مختلف می‌دهند و دستیابی به اهداف توسعه‌ای دشوارتر می‌شود.

این اقتصاددان ضرورت بازنگری در نظام شایسته‌سالاری را با توجه به ناکامی‌های چند دهه گذشته کشور در دستیابی به توسعه توضیح می‌دهد. او معتقد است ایران با وجود برخورداری از نیروی انسانی متخصص، دلسوز و وطن‌دوست و همچنین منابع فراوان، نتوانسته است به مسیر مطلوب پیشرفت وارد شود. متأسفانه بخشی از نیروهای متخصص به دلیل معیارهای نادرست انتخاب و انتصاب از کشور خارج شده‌اند و بخشی دیگر نیز در داخل کشور منزوی مانده‌اند یا در موقعیت‌های متناسب با توانایی‌هایشان به کار گرفته نشده‌اند. پیامد این وضعیت، تداوم مشکلات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و افزایش دغدغه‌های زندگی برای جمعیت کشور بوده است.

افقه در عین حال هشدار می‌دهد که تغییر وضع موجود آسان نخواهد بود زیرا طی سال‌های گذشته، افراد و گروه‌های متعددی از ساختارهای فعلی انتخاب و انتصاب به قدرت سیاسی و اقتصادی دست یافته‌اند و طبیعی است که در برابر تغییر این سازوکارها مقاومت کنند. ازاین‌رو، او تغییر تدریجی را راهی کم‌هزینه‌تر برای حرکت به سمت شایسته‌سالاری توسعه‌محور می‌داند. بنابراین نخستین گام در این مسیر، تغییر نگرش و تعریف شایستگی در میان تصمیم‌گیران است. دولت باید ابتدا خود به این باور برسد که شایستگی واقعی، شایستگی منتهی به توسعه و رفاه عمومی است. او با اشاره به اینکه اعضای دولت نیز ممکن است در برخی موارد تحت تأثیر فشارهای سیاسی یا ملاحظات دیگر انتخاب شده باشند، تأکید می‌کند که اصلاح باید از درون دولت آغاز شود.

در مرحله بعد، دولت می‌تواند با استفاده از ظرفیت‌های فرهنگی و تبلیغی خود، از جمله امکانات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، این تعریف از شایستگی را در جامعه و میان دستگاه‌های مختلف ترویج کند. افقه معتقد است گسترش فرهنگ شایسته‌سالاری توسعه‌محور و ایجاد پذیرش عمومی نسبت به آن می‌تواند زمینه لازم را برای اصلاح تدریجی نظام انتخاب، انتصاب و گزینش فراهم آورد.

از نظر این اقتصاددان، هدف نهایی آن است که شایستگی نه براساس سلیقه‌های فردی، روابط و گرایش‌های سیاسی، بلکه بر پایه نگرش توسعه‌محور و تخصص متناسب با مسئولیت تعریف شود. معیاری که رعایت آن در همه سطوح حکمرانی می‌تواند کشور را به سمت پیشرفت، افزایش رفاه و کاهش مشکلات مردم هدایت کند.

> مرتضی افقه: بحث شایسته‌سالاری نباید صرفا به دولت و قوه مجریه محدود شود، بلکه تمام ارکان حاکمیت و حکمرانی، از قوه قضائیه و مجلس گرفته تا نهادهای نظارتی و سایر مجموعه‌هایی که از بودجه عمومی استفاده می‌کنند یا بر تصمیم‌گیری‌ها و تخصیص منابع کشور اثر می‌گذارند، باید مشمول این اصل باشند. حتی انتخاب کارکنان و نیروهای شاغل در پایین‌ترین رده‌های اداری نیز باید براساس معیارهای مشخص شایستگی انجام شود

### از تخصص و باورهای بنیادین تا توانایی مدیریت

یحیی آل‌اسحاق وزیر اسبق بازرگانی، با اشاره به تأکید مسعود پزشکیان بر اهمیت شایسته‌سالاری در اظهارات اخیر خود در مراسم آغاز سال تحصیلی دانشگاه‌ها، اظهار کرد: «انتخاب افراد برای پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی باید براساس صلاحیت‌های لازم انجام شود. از منظر عقلی و دینی، فردی که مسئولیتی را می‌پذیرد، باید توانایی اداره آن مجموعه را داشته باشد زیرا در غیر این صورت، در برابر خداوند و مردم مسئول خواهد بود و باید پاسخگو باشد.» او در گفت‌وگو با «ایران» ادامه داد: «فردی که مسئولیت اداره یک مجموعه را برعهده می‌گیرد، باید از توانایی‌های حرفه‌ای و فنی لازم برخوردار باشد و در کنار آن، ویژگی‌های اعتقادی، آرمانی و شناختی متناسب با مسئولیت خود را نیز داشته باشد. این موضوع یک ضرورت اساسی است و معیارهای آن باید با توجه به سطح مسئولیت و حوزه فعالیت هر فرد تعیین شود.»

آل‌اسحاق با تأکید بر اهمیت دانش تخصصی مدیران بیان کرد: «هر حوزه مدیریتی به مجموعه‌ای از توانایی‌های حرفه‌ای نیاز دارد. برای مثال، فردی که در حوزه مالی فعالیت می‌کند، به‌ویژه در شرایط امروز جمهوری اسلامی ایران و با توجه به فرصت‌ها و تهدیدهای داخلی و خارجی، باید از نظر علمی و حرفه‌ای در سطح بالایی از دانش روز قرار داشته باشد. مدیران در چنین حوزه‌هایی با افرادی مواجه‌اند که از تخصص و دانش پیشرفته برخوردارند؛ بنابراین، تسلط علمی و حرفه‌ای برای اداره صحیح امور ضروری است.»

وزیر بازرگانی دولت ششم افزود: «دومین ویژگی موردنیاز برای مدیران، برخورداری از توانایی و شایستگی ذاتی مدیریت است. بخشی از مهارت‌های مدیریتی از طریق آموزش و کسب دانش به دست می‌آید اما بخشی دیگر به ویژگی‌های شخصیتی و توانایی فرد در اداره امور مربوط می‌شود. هر فردی، حتی اگر در زمینه‌هایی مانند هنر، شعر یا ادبیات تسلط داشته باشد، لزوماً برای اداره یک واحد اقتصادی مناسب نیست. مدیریت به قدرت تصمیم‌گیری، هدایت مجموعه، نظارت بر عملکرد افراد، پاسخ‌خواهی و تنظیم امور نیاز دارد. ازاین‌رو، مدیر باید متناسب با محیطی که مسئولیت آن را برعهده می‌گیرد، از توانایی و آمادگی لازم برای اداره مجموعه برخوردار باشد.»

او سومین و مهم‌ترین ویژگی مدیران را تناسب باورها و اعتقادات آنان با واقعیت‌ها و مبانی جمهوری اسلامی ایران دانست و گفت: «فردی که در جمهوری اسلامی ایران مسئولیت مدیریتی می‌پذیرد، باید سه مؤلفه جمهوریت، اسلامیت و ایرانیت را باور داشته باشد. این سه مؤلفه، چارچوب‌های اساسی فعالیت مدیریتی در کشور را تشکیل می‌دهند و توجه به آنها در کنار تخصص حرفه‌ای ضروری است.»

آل‌اسحاق توضیح داد: «مدیر باید به جمهوریت نظام اعتقاد داشته باشد و نقش رأی مردم را در تصمیم‌گیری‌ها به رسمیت بشناسد. همچنین، اسلامیت کشور باید در باورهای او جایگاه مشخصی داشته باشد. به این معنا که تصمیم‌ها و سیاست‌های اجرایی او با مبانی اسلامی سازگار باشد. از سوی دیگر، شناخت ایران، فرهنگ ایرانی، ویژگی‌های جامعه و اقتضائات کشور نیز از الزامات مدیریت است.»

او تأکید کرد: «مدیر موفق در جمهوری اسلامی ایران باید دو بازوی اساسی داشته باشد. نخست، دانش، تخصص، فن و مهارت حرفه‌ای به‌روز و دوم، باور و اعتقاد به مبانی، آرمان‌ها، فرهنگ و چارچوب‌های جمهوری اسلامی ایران. جمع این دو دسته ویژگی می‌تواند زمینه لازم را برای ایفای مؤثر مسئولیت‌های مدیریتی فراهم کند.»

### الزامات تحقق شایسته‌سالاری

آل‌اسحاق در ادامه، با اشاره به اهمیت هماهنگی در انتصابات و تصمیم‌های مدیریتی، گفت: «وجود سلایق مختلف در جامعه نه‌تنها مسأله‌ای منفی نیست بلکه می‌تواند زمینه‌ساز پویایی و تبادل نظر باشد. بااین‌حال، در حوزه اجرا باید وحدت فرماندهی وجود داشته باشد. اگر هر فرد بخواهد نظر شخصی خود را به‌صورت مستقل در اجرا اعمال کند، هماهنگی مجموعه از بین می‌رود. چنین وضعیتی مانند خودرویی است که هر چرخ آن در جهتی حرکت کند؛ در این شرایط، حرکت هماهنگ امکان‌پذیر نخواهد بود.» او افزود: «وحدت فرماندهی در نظام مدیریتی جمهوری اسلامی ایران بر اساس ضوابط، ساختارها و ارکان قانونی مشخص می‌شود. سیاست‌های کلی نظام در چارچوب قانون اساسی و با نقش رهبری تعیین می‌شود و این سیاست‌ها باید در مراحل مختلف برنامه‌ریزی، بودجه‌ریزی و تصمیم‌گیری مورد توجه قرار گیرند. همچنین، مصوبات مجلس شورای اسلامی، شورای نگهبان و مجمع تشخیص مصلحت نظام، در چارچوب وظایف قانونی هر یک، از مبانی تصمیم‌گیری و اجرای امور به شمار می‌روند.»

وزیر اسبق بازرگانی تصریح کرد: «ممکن است افراد درباره سیاست‌های کلی یا برخی تصمیم‌ها دیدگاه‌های متفاوتی داشته باشند و این دیدگاه‌ها در مباحث کارشناسی و نظری قابل طرح و بررسی است اما در مرحله اجرا، رعایت ضوابط و تصمیم‌های قانونی و حرکت در چارچوب سیاست‌های تعیین‌شده ضرورت دارد. نمی‌توان اداره امور را براساس سلیقه شخصی پیش برد زیرا در نظام مدیریتی، تقسیم وظایف و حدود اختیارات هر بخش مشخص است.»

آل‌اسحاق با اشاره به وظایف حاکمیتی گفت: «سیاست‌گذاری، هدایت، نظارت و پشتیبانی از جمله وظایف اساسی حاکمیت هستند و انجام این وظایف باید با رعایت سلسله‌مراتب حقوقی و قانونی صورت گیرد. در حوزه اجرا نیز مدیران باید به نقش مردم و ضرورت فراهم کردن زمینه مشارکت و فعالیت آنان توجه داشته باشند. مدیریت اجرایی زمانی می‌تواند به اهداف خود دست یابد که در کنار رعایت قوانین و سیاست‌های کلی، امکان مشارکت مردم در فعالیت‌ها و امور مرتبط فراهم باشد.»

او در پایان، انضباط اجرایی را یکی از الزامات اساسی مدیریت دانست و اظهار کرد: «برای تحقق شایسته‌سالاری، صرف برخورداری مدیران از تخصص، باورهای اعتقادی و توانایی‌های مدیریتی کافی نیست بلکه باید انضباط در اجرای برنامه‌ها نیز وجود داشته باشد. مدیران باید بتوانند مسئولیت‌های خود را در چارچوب اختیارات قانونی به انجام برسانند و برای تحقق اهداف و برنامه‌های مصوب، از توانایی لازم در هدایت و اداره مجموعه برخوردار باشند.»

آل‌اسحاق خاطرنشان کرد: «انتخاب مدیران شایسته باید با توجه همزمان به تخصص و دانش روز، توانایی ذاتی و حرفه‌ای مدیریت، باور به مبانی جمهوری اسلامی ایران و قدرت اجرای مسئولیت‌ها انجام شود. در کنار این معیارها، رعایت انضباط و هماهنگی در اجرا نیز اهمیت دارد زیرا مدیریت مؤثر مستلزم آن است که هر فرد در جایگاه متناسب با توانایی‌های خود قرار گیرد و وظایفش را در چارچوب مشخص قانونی و سازمانی انجام دهد.»

> یحیی آل‌اسحاق: برای تحقق شایسته‌سالاری، صرف برخورداری مدیران از تخصص، باورهای اعتقادی و توانایی‌های مدیریتی کافی نیست بلکه باید انضباط در اجرای برنامه‌ها نیز وجود داشته باشد. مدیران باید بتوانند مسولیت‌های خود را در چارچوب اختیارات قانونی به انجام برسانند و برای تحقق اهداف و برنامه‌های مصوب، از توانایی لازم در هدایت و اداره مجموعه برخوردار باشند