

ادارات بدون اشخاص حقیقی و نیروی انسانی به تنهایی توانایی انجام کار را ندارند و در حقیقت این افراد هستند که کار ادارات را به پیش می‌برند و در نهایت شخصیت حقوقی ادارات ناشی از اعمالی است که از سوی افراد به وقوع می‌پیوندد.

اشخاص حقیقی که بر طبق اصول خاص و با احراز شرایط قانونی به خدمت سازمان‌ها و ادارات دولتی درمی‌آیند، مستخدم نامیده می‌شوند.

از لحاظ حقوقی منظور از استخدام، حالت و وضعیتی است که شخص حقیقی در یکی از وزارت خانه‌ها و یا موسسات دولتی به خدمت دولت پذیرفته می‌شود. در این تعریف یک نکته اساسی و عمده وجود دارد که باید باز و بررسی شود و آن مسئله، پذیرفته شدن است. به این معنا که صرف اشتغال شخص برای تحقق استخدام کافی نیست و برای اینکه شخصی، مستخدم و مامور دولت شمرده شود لازم است ابتدا از طرف دولت و مراجع دولتی ذیصلاح پذیرفته شود و در ثانی باید اشتغال به کاری که به موجب حکم رسمی مکلف به انجام آن است، داشته باشد.

گذشته از تعریف استخدام، یک سری اصولی وجود دارد که استخدام بر اساس آن صورت می‌گیرد و در صورتی که استخدام بر اساس معیارهای از قبل تعیین شده انجام شود، دیگر هیچ حرف و حدیثی از خود به جای نمی‌گذارد.

اصول حاکم بر استخدام یا اساسات استخدام به این معنی است که استخدام باید بر اساس لیاقت، شایستگی و با در نظر داشت عدالت و بدون هیچ گونه تبعیضی چه از لحاظ نژادی، مذهبی و ... صورت گیرد و تمام افرادی که تابعیت ایران را دارا هستند در صورتی که شرایط را برای احراز پست داشته باشند، می‌توانند بدون هیچ ممانعتی خود را برای آن پست کاندید نمایند و در صورت موفقیت، در آن پست به ایفای وظیفه پردازند.

یکی از حرف و حدیث‌هایی که همیشه پشت سر ادارات دولتی بوده است، مسئله استخدام و درخواست شفافیت بیشتر در این پروسه است. عده‌ی زیادی هستند که با وجود داشتن شرایط عمومی استخدام در دستگاه‌های اجرایی نتوانسته‌اند در بدنه دولت مشغول به کار شوند در نتیجه از عدم شفافیت، عدالت و وجود پارتی بازی گلایه و شکایت دارند.

استخدام در ادارات دولتی با چالش‌های زیادی روبرو است و این چالش‌ها می‌توانند وجهه ادارات را تا حدی مخدوش نمایند

با این وجود برای رفع مشکلات موجود استخدامی، باید سعی شود اصول حاکم بر استخدام بدون هیچ تبعیض و استثنائی به وحله اجرا سپرده شود، قوانین استخدامی به روز شوند و مشکلات آن بر طرف شود و ادارات باید سعی کنند به سوی تخصصی شدن پیش بروند.

یکی از حوزه ها مهم مربوط به استخدام ، رعایت عدالت در آزمون استخدامی و ایجاد شرایط یکسان برای همه اشخاص در استخدام دولت است.

عدالت استخدامی و شایسته گزینی از لحاظ قانونی به این معنا است که تمام کسانی که شرایط اولیه استخدام در دولت را دارند مانند تناسب رشته تحصیلی ، سن ، حداقل های تحصیلی مشترک و توانایی های تخصصی ، باید بتوانند در آزمون های استخدامی شرکت کنند و اگر در آزمون استخدامی حد نصاب لازم را کسب و قبول شوند میتوانند در صورت کسب شرایط لازم در مصاحبه اختصاصی و دارا بودن شرایط گزینش به استخدام دولت درآیند ، لذا ، در مرحله اول ملاک ، فقط پذیرفته شدن در آزمون استخدامی است.

یکی دیگر از موارد چالش برانگیز در جذب نیروی انسانی درخواست های متفاوت و متناقض از سوی مردم در خصوص شرط معدل بالا و همچنین دانشگاه های معتبر در آزمون های استخدامی است . بدین ترتیب که اگر چه اکثر افراد درخواست حذف شرط معدل های بالا در آزمون های استخدامی را دارند عده ای بر این باورند که افراد دارای معدل بالاتر و نیز فارغ التحصیلان دانشگاههای خاص می بایست در مسابقه استخدامی در اولویت قرار گیرند.

در خصوص موارد فوق قانون معتقد است که اگر کسی معدل بالاتر و دانش بیشتری دارد باید بتواند روی ورقه آزمون استخدامی این توانمندی را نشان دهد چون نظام آزمون در دانشگاه های ما بگونه ای نیست که بشود معدل را مبنای مقایسه بین فارغ التحصیلان دانشگاه ها گرفت. مثلا در یک دانشگاه کوچک در یک شهرستان، می بینید همه افراد معدل بالای ۱۷ دارند. در نتیجه چون یک آزمون هماهنگ در دانشگاه ها وجود ندارد، معدل، مبنای مناسبی برای مقایسه داوطلبان نیست. از قدیم هم می گفتند اگر کسی در یک دانشگاه معتبر مانند دانشگاه صنعتی شریف یا امیرکبیر معدل ۱۴ می آورد به مراتب سواد بالاتری نسبت به کسی دارد که در یک دانشگاه سطح پایین، معدل ۱۶ دارد. در نتیجه معدل نمی تواند مبنای مناسبی باشد. آنچه در آزمون استخدامی مبناست، کسب حد نصاب آزمون است که از طریق سازمان سنجش برگزار می گردد و کسانی که حد نصابهای مورد را کسب می کنند و بتوانند در آزمون پذیرفته شوند از هر دانشگاهی که فارغ التحصیل شده باشند، عنوان پذیرفته شدگان آزمون تلقی می شوند.

همچنین با توجه به این واقعیت که اکثر کسانی که به دانشگاه های کشور وارد می شوند تمایل دارند در دولت خدمت کنند و نباید این امتیاز اختصاص به یک عده داشته باشد ، به ویژه مردم به عنوان مشتریان و خدمات گیرندگان دولت حق دارند از خدمات شایسته ترین افراد در دستگاه دولتی بهره مند شوند لازم است در استخدام دولت به این حق برای مردم و داوطلبان استخدام توجه شود . دستگاه دولتی جایی نیست که کسی بخواهد به خاطر مشکلات معیشتی خود استخدام شود یا کسی به خاطر گرفتاری خانوادگی استخدام شود، در دستگاه دولتی چون به مردم خدمت داده می شود، باید بهترین و شایسته ترین افراد استخدام شوند. برای همین ضمن تاکید بر عدالت استخدامی ، در کنار آن به شایسته گزینی می بایست توجه شود تا هم در مورد متقاضیان استخدام عدالت رعایت گردد و هم از باب گیرندگان خدمات، شایسته ترین افراد استخدام شوند. البته برخی از اقشار همانند ایثارگران و معلولان به موجب قوانین از مزایایی برخوردارند که به این موارد هم توجه می شود.

یکی دیگر از خواسته های عموم مردم برگزاری آزمون های استخدامی در بازه های زمانی مشخص و وجود نظم برای امکان آمادگی بیشتر داوطلبان برای مسابقات استخدامی است

که سازمان استخدامی کشور با برگزاری آزمون استخدامی فراگیر بصورت عمومی و با انتشار آگهی است که سالی دو بار برگزار می شود، به این درخواست پاسخ داده است.

همچنین برخی از داوطلبانی که در آزمون استخدامی پذیرفته شده اند می گویند روند جذب آنها را چند ماه طول می دهند و احيانا برای گرفتن مدارک یا مراحل گزینش، خیلی معطل می شوند.

نظر به اینکه استخدام یک فرایند قانونی دارد که شامل ثبت نام در آزمون ، برگزاری آن ، اعلام نتایج آزمون ، انجام مصاحبه تخصصی و طی مراحل گزینش است و معمولا دستگاه ها این فرایند را برای استخدام در یک سال بعد پیش بینی می کنند . برای کسی که در آزمون استخدامی شرکت کرده است مهم این است که زودتر سر کار برود ولی برای دستگاه اجرایی حصول اطمینان از طی درست تمامی مراحل مهم تر است . لذا ، ممکن است داوطلبان استخدام برای شروع بکار عجله داشته باشند ، از سوی دیگر برای یک دستگاه دولتی مهم است که کسانی را که استخدام می کند همه مراحل به طور قانونی طی شود ، ضمن اینکه باید اعتبار پرداخت حقوق و مزایا قبل از استخدام نیز تامین شود. به هر حال برای شروع اشتغال مراحل باید قانونا طی شود و داوطلبان باید با دستگاه های اجرایی همکاری کنند . البته همیشه تاکید بر این است که کارها با سرعت بیشتری انجام شود .