

نقد و بررسی موضوع استخدام نیروهای شورای حل اختلاف بعنوان یکی از ارکان قوه قضائیه

نرگس نادریان قهفرخی^۱

دانشکده آموزش‌های الکترونیکی دانشگاه قم

چکیده

با توجه به اینکه شورای حل اختلاف یکی از مراجع اصلی حل اختلاف و یکی از بازوان اصلی قوه قضائیه است، برای پیشگیری از جرائم که در سطح بالاتر به دادگاه سرایت نکند و باعث اطاله دادرسی نشود، شورای حل اختلاف برخلاف گذشته که به دنبال افزایش مشارکت مردم در حل و فصل اختلافات و صلح و سازش بود، امروز علاوه بر آن، با هدف سازش و حل اختلافات میان اشخاص حقیقی و حقوقی غیر دولتی زیر نظر قوه قضائیه فعالیت می‌کند. برای تحقق این اهداف، در منابع انسانی شورا، افرادی لازم است که مسلط به امور قضایی و قوانین جاریه باشند و بتوانند تعامل و سازش را بین افراد که اصلی‌ترین رسالت شورا است فراهم کنند. بنابراین شورای حل اختلاف به صرف تجربه یک تا چند ساله نمی‌تواند به آن رسالتی که قوه قضائیه تعریف کرده برسد و یکی از بازوان قوه قضائیه باشد. در این راستا، این مقاله با هدف اصلاح روش استخدام در شورای حل اختلاف و جذب نیروی انسانی متناسب با عملکرد آن و ارائه راه‌های ارتقای سطح کیفیت کاری در کارکنان شورای حل اختلاف نگارش یافته است. بنظر می‌رسد راه حل منطقی برای حل این مسئله، توجه به شایستگی‌های فردی، شغلی و بینشی داوطلبان، تعیین معیارها و شاخص‌های دقیق‌گزینه‌ش افراد، برگزاری آزمون، ایجاد فرصت‌های برابر برای همه، قانون‌گرایی و اعتمادسازی ضروری است. همچنین در سیستم جذب منابع انسانی، در نظر گرفتن همه عوامل سیستم یعنی کم و کیف احتیاجات منبع انسانی، روش‌های تامین منابع انسانی، روش‌های انتخاب و استخدام داوطلب، شرایط انتصاب و استراتژی انتخاب یا گزینه‌ش در برقراری عدالت استخدامی تاثیرگذار هستند.

واژگان کلیدی: شورای حل اختلاف، استخدام، منابع انسانی، کارآمدی

^۱ نویسنده مسئول: nargesnaderian2015@gmail.com

مقدمه

شوراهای حل اختلاف به موجب قانون برنامه سوم توسعه و به منظور کاستن از مراجعات مردم به دادگاه ها و در جهت توسعه مشارکت های مردمی، رفع اختلافات محلی و نیز حل و فصل مسائلی که مبنا و ماهیت قضایی ندارند یا ماهیت قضایی آن پیچیدگی کمتری دارد، ایجاد شده است. هدف این شورا، حل اختلاف و صلح و سازش بین اشخاص حقیقی و حقوقی غیردولتی است که تحت نظارت قوه قضاییه و با شرایط مقرر در این قانون تشکیل می شود.

آنچه بیش از همه ضرورت شکل گیری این نهاد قضایی را در کشور ایجاد می کرد حجم زیاد پرونده های قضایی، طولانی بودن زمان رسیدگی به پرونده های مطروحه، ماهیت نسبتاً ساده و کمتر پیچیده بسیاری از دعاوی و اختلافات و لزوم حل و فصل سریع آنها، کاهش هزینه های رسیدگی و نیز افزایش مشارکت های مردمی در امور قضایی بود. برای رسیدن به این اهداف لازم است که افراد متخصص و شایسته و دارای صلاحیت برای این کار انتخاب شوند با توجه به اینکه کارآمدی و یا عدم کارآمدی یک سازمان بستگی کامل به سیاستها و راهبردهای منابع انسانی آن دارد ولی در شوراهای حل اختلاف رویه صحیحی وجود ندارد این سوال پیش می آید، آیا کسانی که در شوراهای حل اختلاف بعنوان ضابط قضایی مشغول خدمت هستند و یا می خواهند بعنوان کارمند استخدام شوند با توجه به اینکه شورای حل اختلاف که یک مرجع قضایی شمرده میشود و آراء و اجرائیه هایی در آن صادر میشود و رویه همان رویه قضایی است و زیر مجموعه دادگستری شمرده میشود، افرادی که در آنجا استخدام میشوند دارای سابقه حقوقی بصورت آکادمیک و علمی هستند یا نه و یا صلاحیت کافی را دارا هستند؟ اگر صرف اینکه سابقه داشته باشند میتوانند کارایی لازم را داشته باشند، اکثر افرادی که در شورای حل اختلاف هستند بازنشسته ی ارگانهای مختلف هستند که هیچ سنخیتی با حقوق ندارند و سابقه چه تاثیری میتواند در علمیت آنها و احاطه و اشراف آنها به موضع حقوقی داشته باشد؟

کارمندیابی و یافتن افراد مناسب برای شغل شاید مهمترین موضوعی باشد که به طور وسیع در متون مربوط به سازمانهای بزرگ و کوچک مورد بررسی قرار گرفته است. اگر چه بیشتر سازمانهای کوچک فاقد دپارتمانهای رسمی برای منابع انسانی هستند اما همه آنها کارمندیابی و سیاستهای منابع انسانی را دارند. فقدان کارکنان واجد شرایط نه تنها تهدیدی برای برنامه ها و توسعه سازمان است، بلکه بهترین تهدید برای بقای یک سازمان نیز میتواند باشد (احمدی، ۱۳۹۶)

مبانی تحقیق

در رابطه با موضوع استخدام نیروهای شورای حل اختلاف تا کنون تحقیقی انجام نشده است ولی در مورد جذب منابع انسانی مقالاتی به رشته تحریر درآمده است که به برخی از آنها به عنوان سابقه مطالعاتی موضوع اشاره میشود.

-احمدی (۱۳۹۶) پژوهشی تحت عنوان طراحی مدل جذب منابع انسانی مبتنی بر عدالت برای دستگاه های دولتی ایران انجام داده است که این پژوهش با هدف دستیابی به مدل جذب منابع انسانی مبتنی بر عدالت در دستگاه های دولتی ایران طراحی شد. نمونه آماری شامل 17 نفر از خبرگان دانشگاهی و منابع انسانی بودند که به روش نمونه گیری غیراحتمالی هدفمند انتخاب شده و از نظریه داده بنیاد (مبتنی بر مصاحبه با خبرگان) برای طراحی مدل استفاده شده است. مدل طراحی شده فی الواقع مبنای نظری لازم را برای رعایت عدالت استخدامی فراهم می سازد. همچنین مؤلفه ها و شاخص های مدل جذب منابع انسانی مبتنی بر عدالت در این پژوهش نشان داده شده است. -حسن بیگی و جهانگیر (۱۳۸۹) در تحقیقی با موضوع الگوی مدیریت راهبردی منابع انسانی با رویکرد تعهد بالا با تاکید بر منابع انسانی در قوه قضائیه، برای استفاده بهینه از منابع انسانی متعهد، داشتن یک الگوی راهبردی منابع انسانی را ضروری

دانسته ان. این تحقیق بر آن است با نگاهی جامع، یکپارچه و نگرش سیستمی، با ارائه الگویی از منظر مدیریت راهبردی منابع انسانی با رویکرد تعهد بالا به امر توسعه و بهبود مدیریت منابع انسانی در قوه قضائیه بپردازد.

-اکرم شعبانی و اعظم شعبانی (۱۳۹۴) در مقاله ای با عنوان مدیریت منابع انسانی با استفاده از ارزیابی عملکرد کارکنان بیان نموده اند که ارزشیابی شیوه کنترل فعالیت کارمندان عاملی بوده که طی آن مشخص می شود که مدیران به چه شیوه ای در میان کارکنان خود ایجاد انگیزه نمایند، هدف از نگارش این مقاله و تحقیقات صورت پذیرفته در این زمینه که از واحدهای ستادی و یا سازمانهای مختلف صورت پذیرفته این است که سازمان ها بهبود شرایط ارزیابی کارکنان خود را در دستور کار قرار دهند.

فلسفه وجودی شورای حل اختلاف

در کشور ما نهاد شورای حل اختلاف، تحت تاثیر آموزه های فقهی و جو حاکم بر سیاست های قضا زدایی و ترمیمی در ماده ۱۸۹ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۹ پیش بینی گردید. (آبانگاه و آمانگاه، ۱۳۹۰)، با نگاهی به آیین نامه اجرایی ماده ۱۸۹ و قانون شوراهای حل اختلاف و آیین نامه آن می توان پی برد که قانون گذار با تشکیل شوراهای حل اختلاف در پی رسیدن به اهداف زیر بوده است:

- جلوگیری از طرح برخی دعاوی ساده در مراجع قضایی و مختمه نمودن آنها از طریق مذاکره، صلح و سازش و به تفاهم رساندن اصحاب دعوی قبل از مطرح شدن در مراجع قضایی.
- جلوگیری از تجمع پرونده ها در دادگستری که مستلزم ازدیاد کادر اداری و قضایی است و با توجه به امکانات موجود، رشد جمعیت و بالطبع افزایش شمار دعاوی، رسیدگی به آنها عملاً غیر ممکن است.
- رسیدگی سریع تر به دعاوی و اختلافات میان افراد از طریق مصالحه و سازش.
- هزینه رسیدگی در شورا از جهت هزینه اقامه دعوی، تجدیدنظر خواهی از حکم و هزینه اجرایی در مقایسه با مراجع قضایی کم تر است؛ لذا مشکلات مالی اقشار ضعیف جامعه، مانع از اقامه دعوی آنها نمی گردد.
- کاهش کار مراجع قضایی که موجب فراغت قضات در رسیدگی به دعاوی پر اهمیت است. توضیح اینکه با توجه به افزایش رو به رشد دعاوی که شمار قابل توجهی از آن دعاوی ساده و کم اهمیت است و توجه فزاینده به مسئله آمار و مثبت بودن آن که بالطبع موجب عدم امکان رسیدگی دقیق به دعاوی خصوصاً دعاوی مهم می گردد، ارجاع دعاوی ساده به مراجع غیر قضایی می تواند موجب کاهش پرونده های ارجاعی به قاضی و در نتیجه، صدور آراء محکم و متقن و بالاخره برقراری عدالت قضایی می گردد که از اهداف تشکیل دادگستری و قوه قضائیه است.
- ایجاد فرهنگ صلح و سازش در جامعه، کاهش توقعات مردم از مراجع قضایی و رشد این تفکر در اذهان که دادگستری، تنها و بهترین مرجع فصل خصومت نیست، بلکه رفع اختلافات از طریق کدخدامنشی به صلاح طرفین دعوی و جامعه است (جوان، ۱۳۹۱)

در سند تحول قضایی یکی از چالش های قوه قضائیه اطاله در فرآیند رسیدگی است که عامل آن کثرت و افزایش پرونده های ورودی به قوه قضائیه است که راهبرد اول آن توسعه روشهای حل اختلافات جایگزین رسیدگی قضائی میباشد که در این راستا راهکارهای زیر آمده است که شوراهای حل اختلاف نقش مهمی در آن ها دارند.

- ۱) ترغیب طرفین اختلاف به توافق با یکدیگر بدون نیاز به مداخله سایرین با طراحی سازوکارهای اعتباری برای اشخاص به منظور افزایش انتفاع طرفین از حصول توافق در مقایسه با سایر روشهای حل اختلاف با تأکید بر ۱۰ عنوان دعاوی و اختلافات اولویتدار با اصلاح قوانین و مقررات مرتبط (۴)

۲) اصلاح مأموریت شورای حل اختلاف با تمرکز بر صلح و سازش و استفاده از روشهای جایگزین رسیدگی قضائی در تمامی دعاوی و اختلافات و بدون حدنصاب ریالی با اصلاح قوانین و مقررات مرتبط (۴)

۳) ارتقاء نظام میانجیگری با افزایش دامنه موضوعی، به رسمیت شناختن فعالیت نهادهای مردمی و تسهیل دسترسی آنها به اطلاعات طرفین از طریق اصلاح قوانین و مقررات مرتبط (۴)

در قانون شورای حل اختلاف، مصوب ۱۳۸۷ مقنن هدف از تشکیل این نهاد را منحصرًا حل اختلاف و صلح و سازش بین طرفین اختلاف مطرح می‌کند. با این اوصاف، وجود برخی از تعارضات بین هدف مقنن از تشکیل این نهاد تا عمل مقنن در جهت شکل‌گیری آن اهداف سبب گردیده است که این نهاد از جایگاه روشن و تعریف شده‌ای در کنار دستگاه قضایی برخوردار نباشد. (آبانگاه و آمانگاه، ۱۳۹۰)

کارکنان و اعضای شوراهای حل اختلاف

این شورا از دو نفر عضو اصلی و یک نفر عضو علی‌البدل تشکیل می‌شود که این اعضا با پیشنهاد رییس کل دادگستری توسط رییس مرکز امور شوراهای منصوب می‌شوند. در هر حوزه قضایی یک یا چند نفر قاضی دادگستری که قاضی شورا نامیده می‌شوند فعالیت می‌کنند که ممکن است همزمان عهده دار امور چند شورا باشند. شایان ذکر است که شوراهایی که در روستاها مستقر است فقط صلاحیت صلح و سازش دارند. در ضمن علاوه بر ممنوعیت صدور حکم حبس و شلاق در شورا، برخی دعاوی به هیچ وجه قابلیت طرح در شورای حل اختلاف را ندارند. (۱۸)، شوراهای به شورای یک و شورای دو تعریف شده است. شورای دو فقط مختص سازش هستند و شورای یک می‌توانند سازش و رسیدگی کنند. صدور آرا و رسیدگی، به قاضی سپرده شده است، اعضاء محترم شوراهای نیز مشورت می‌دهند و جمع بندی کامل میکنند (دریانی، ۱۳۹۴)

طبق ماده ۶ قانون شوراهای حل اختلاف مصوب ۱۳۹۴ اعضای شورا باید دارای شرایط ذیل باشند:

الف-متدین به دین مبین اسلام

ب-تابعیت جمهوری اسلامی ایران

پ-التزام عملی به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و ولایت مطلقه فقیه

ت-حسن شهرت به امانت و دیانت و صحت عمل

ث-عدم استفاده از مشروبات الکلی و عدم اعتیاد به مواد مخدر و روانگردان

ج-حداقل سی سال سن تمام

چ-کارت پایان خدمت و وظیفه عمومی و یا معافیت از آن برای مشمولان

ح-حداقل مدرک کارشناسی یا مدرک حوزوی معادل برای تمام اعضای شورای حل اختلاف شهر و در شورای روستا سواد

خواندن و نوشتن و ترجیحاً داشتن دیپلم و بالاتر

خ-متأهل بودن

د-سابقه سکونت در حوزه شورا حداقل به مدت شش ماه و تداوم سکونت پس از عضویت

ذ-نداشتن سابقه محکومیت موثر کیفری و عدم محرومیت از حقوق اجتماعی

نمایندگان مجلس شورای اسلامی در جلسه علنی (چهارشنبه ۱ بهمن ۱۳۹۹) مجلس و در جریان بررسی جزئیات لایحه

شوراهای حل اختلاف مواد ۴۰ تا ۴۲ این لایحه را تصویب کردند که ماده ۴۱ آن به شرح ذیل است:

بر اساس ماده ۴۱؛ عضویت در شورای حل اختلاف افتخاری و داوطلبانه بوده و به تناسب میزان فعالیت و نوع همکاری اعضا، پاداش مناسب به آنان پرداخت خواهد شد. دستورالعمل نحوه پرداخت پاداش موضوع این ماده توسط رییس قوه قضاییه ابلاغ می‌گردد.

تبصره - قوه قضاییه می‌تواند جهت عضویت در شورا از طریق به کارگیری بازنشستگان دستگاه‌های اجرایی خصوصاً بازنشستگان قوه قضاییه اقدام نماید. (۱۹)

استخدام در شورای حل اختلاف

یکی از تصمیمات سرنوشت‌ساز سازمان‌ها که می‌تواند مسیری روشن از پیشرفت و سربلندی را برای آنان رقم بزند؛ جذب نیروهای متخصص، متعهد، مسئولیت‌پذیر، کارا و اثربخش است. با اتکاء و همراهی نیروهای شایسته و هم‌مدلی مدیران کسب و کارها در ایران می‌توان حتی در بحران‌ها، کشتی سازمان‌ها را به سلامت به سر منزل مقصود رساند. بسیاری از اندیشمندان حوزه منابع انسانی، استخدام نیروهای شایسته را سنگ بنای موفقیت سازمان‌ها دانسته‌اند. عدم انتخاب افراد مناسب و شایسته برای پست‌های سازمانی مورد درخواست سازمان‌ها، علاوه بر تحمیل هزینه‌های مربوط به آموزش و نگهداشت آنان، در بلند مدت سازمان‌ها را از رسیدن به اهداف ترسیم شده جهت پیشرفت باز می‌دارد. پروسه جذب و استخدام برای اکثر کسب و کارها در ایران، به علت عدم درک مناسب و متقابل متقاضیان استخدام و کارفرمایان اغلب با چالش‌های متعددی مواجه است؛ به گونه‌ای که به نظر می‌رسد گاهی این پروسه امری بی‌پایان برای کسب و کارهای ایرانی قلمداد می‌شود. (۲۰)

وجود سیستم‌های استخدام به صورت دستی، امکان اعمال سلیق و نظرات شخصی دست اندرکاران استخدام را ایجاد میکند و اعمال سلیق منجر به انحرافات در روند گزینش صحیح افراد شده و فرایند نظام جذب منابع انسانی را از گردونه عدالت خارج مینماید. (احمدی، ۱۳۹۶)

با توجه به شرایطی که در قانون شوراهای حل اختلاف برای عضویت در شورا در نظر گرفته شده است بسیاری از افراد که صلاحیت لازم و تخصص کافی را ندارند نیز میتوانند به عضویت شورا درآیند و در حال حاضر چون قاعده خاصی مثل برگزاری آزمون استخدامی برای شوراهای حل اختلاف وجود ندارد اکثر اعضا و کارکنان صرفاً از طریق رابطه و نه داشتن تخصص و تحصیلات آکادمیک به شورا راه پیدا کرده‌اند و کسی که شرایط لازم را دارد ولی رابطه و پارتی ندارد معمولاً نمیتواند به استخدام شورا درآید.

طبق ماده ۵ مکرر لایحه جدید شوراهای حل اختلاف - مرکز مکلف است ظرف مدت سه سال کلیه کارکنان تمام وقت شورای حل اختلاف (اعم از اعضاء و سایر کارکنان) را که واجد شرایط استخدام هستند و تا قبل از ۱۳۹۸/۱۲/۲۹ در شورا اشتغال داشته‌اند با اولویت سابقه اشتغال بیشتر، به صورت پیمانی یا قرارداد کار معین از طریق آزمون داخلی، به استخدام مرکز درآورد. (۳)

کسانی که سالها در رشته‌های حقوقی کار کرده‌اند هنوز در مسائل حقوقی احساس ضعف میکنند و چگونه افرادی که سواد حقوقی ندارند و صرف داشتن یک یا چند سال سابقه در شورای حل اختلاف که آن هم مشخص نیست طی آن مدت چگونه کار کرده‌اند میخواهند استخدام شوند و بعنوان یک کارمند قضایی تلقی شوند آنهم در وادی شورای حل اختلاف که اکثر آنهايي که در آنجا کار میکنند بعنوان ضابط تحقیق هستند که طبق تحقیق‌هایی که آنها انجام می‌دهند و به قاضی ارائه می‌دهند و قاضی بر اساس آن تحقیقات رای صادر می‌کند و آن تحقیق منشاء و رکن اصلی صدور رای میباشد و اگر کار از ریشه خراب باشد قاضی هر چقدر هم مسلط باشد آیا میتواند رأیی را صادر کند که منطبق با قوانین جاری کشور و عدالت اجتماعی باشد؟ ماده ۵ مکرر لایحه جدید شوراهای حل اختلاف در بررسی‌های شورای نگهبان به شرح ذیل مورد ایراد قرار گرفت.

عطف به نامه شماره ۳۵۴/۸۶۱۸۹ مورخ ۱۳۹۹/۱۱/۵ و پیرو نامه شماره ۹۹/۱۰۲/۲۱۶۶۵ مورخ ۱۳۹۹/۱۱/۱۵؛ لایحه شوراهای حل اختلاف، مصوب جلسه مورخ یکم بهمن ماه یکهزار و سیصد و نود و نه مجلس شورای اسلامی در جلسات متعدد شورای نگهبان مورد بحث و بررسی قرار گرفت که به شرح زیر اعلام نظر می‌گردد:

- تکلیف دولت به استخدام نیروهای مورد نیاز در شوراهای حل اختلاف، صرفاً از میان افراد مذکور در این ماده، مغایر بند ۹ اصل ۳ قانون اساسی شناخته شد. (۱۷)

اصل سوم قانون اساسی: دولت جمهور اسلامی ایران موظف است برای نیل به اهداف مذکور در اصل دوم، همه امکانات خود را برای امور زیر به کار برد:

بند ۹- رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه، در تمام زمینه های مادی و معنوی. (۱)

اولین اصل مورد توجه در ورود به خدمت در یک نظام شایسته سالار، «برابری در دسترسی به مشاغل عمومی» یا به عبارت دقیق تر «داشتن فرصت برابر در دسترسی به مشاغل» مزبور است. در واقع این مطلب بدین ترتیب توجیه میشود که چون بخش عمومی متعلق به همه افراد ملت است و چون هزینه های کارمند دولت از ثروت عمومی پرداخت می شود، پس همگی باید در شرایط برابر دارای امکانات برابر جهت دسترسی به مشاغل عمومی باشند. (جلالی و حیدری ۱۳۹۳)

جذب نیروی انسانی کارآمد

جذب و ورود نیروی انسانی نامتناسب با عملکرد موجب اختلال نظام و تزلزل در ساختار و عملکرد می شود. امروزه مدیران منابع نیروی انسانی بر اصیل نظام شایستگی توجه فراوان دارند و این اصل دارای قدمت تاریخی است. جذب بر مبنای شایستگی و انتخاب احسن و اصلح موجب گزینش نیروی انسانی شایسته و کارآمد شده و با استفاده بهینه و مطلوب از نیروی جذب شده، پرورش و توسعه مهارت های نیروی انسانی را فراهم می نماید. جذب همانند گزینش، پلی برای ورود به خدمت است که باید بیش از پیش به آن توجه کرد. (حیدر نژاد و بهره مند؛ ۱۳۹۹)

قوه قضاییه جهت حفظ حاکمیت و امنیت کشور، تأمین حقوق عامه با تکالیفی مواجه است و در اجرای تکالیف و انجام وظایف محوله نیازمند نیروی انسانی متخصص، توانمند و خلاق است. قوه قضاییه با هدف بهینه سازی، ارتقا و استقلال نظام اداری خود و در اجرای اصول ۱۵۶ و ۱۵۷ بندهای ۲ و ۳ اصل ۱۵۸ قانون اساسی و سیاست های کلان مقام معظم رهبری ابلاغی ۸۵/۰۹/۱۵ و سیاستهای کلان نظام اداری مقام معظم رهبری ابلاغی مورخ ۸۹/۱/۱۴ و سند چشم انداز ۲۰ ساله جمهوری اسلامی ایران و نیز الزام مقنن در بند «ی» ماده ۲۱۱ از فصل هشتم قانون برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران، لایحه جامع اداری و استخدامی خود را تهیه کرده است. که به برخی از مواد مرتبط آن با این مقاله اشاره میکنیم.

ماده ۲۷- قوه در هر سال با پیشنهاد شورای عالی و پس از اخذ مجوز از رئیس قوه در چارچوب مقررات این قانون و در سقف اعتبارات مصوب نسبت به استخدام کارکنان از طریق آزمون عمومی و مصاحبه تخصصی که از طریق آگهی عمومی اطلاع رسانی میشود اقدام مینماید.

ماده ۲۸- برگزاری آزمون استخدامی در قوه و سازمانهای وابسته به صورت متمرکز در قوه انجام میشود.

ماده ۲۹- ورود به خدمت افرادی که داوطلب استخدام در قوه هستند، براساس تشکیلات سازمانی مصوب و با رعایت مراتب شایستگی و برابری فرصتها و پس از تعیین صلاحیت علمی، اخلاقی و عقیدتی انجام میشود.

ماده ۳۰- هرگونه جذب و بکارگیری نیروی انسانی، خارج از مجوزهای استخدامی ممنوع است و پرداخت هر گونه وجهی به افراد فاقد مجوز استخدامی، تصرف غیر قانونی در اموال عمومی محسوب میشود.

ماده ۳۱- شرایط عمومی ورود به خدمت قضایی به شرح زیر است:

- ۱- تابعیت اصلی ایران.
 - ۲- اعتقاد و التزام عملی به دین مبین اسلام.
 - ۳- التزام به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.
 - ۴- اعتقاد و التزام عملی به ولایت فقیه و رهبری.
 - ۵- برخورداری از ایمان و عدالت و اشتها به حسن اخلاق و امانت.
 - ۶- طهارت مولد.
 - ۷- حداقل سن ۱۱ سال و حداکثر ۱۱ سال و برای دارندگان مدرک دکترا ۱۵ سال
 - ۸- سلامت جسمانی و روانی و توانایی لازم برای انجام کار قضایی براساس آیین نامه مصوب رئیس قوه.
 - ۹- عدم اعتیاد به دخانیات و مواد مخدر و روانگردان و عدم استعمال مشروبات الکلی.
 - ۱۰- نداشتن سابقه محکومیت کیفری مؤثر یا هرگونه محکومیت به حبس یا شلاق در جرائم عمدی.
 - ۱۱- عدم وابستگی به گروههای سیاسی معارض نظام جمهوری اسلامی ایران.
 - ۲۳- داشتن حداقل مدرک کارشناسی حقوق یا الهیات گرایش فقه و مبانی حقوق اسلامی یا معادل حوزوی آن.
- تبصره ۱- داوطلبان مرد که خدمت وظیفه عمومی را انجام نداده‌اند با سپردن تعهد خدمت به قوه می‌توانند مراحل جذب را طی نمایند. (۵)

معنای کارآمدی

کارآمد به معنای کاردان، کارآموده و شایسته است. کارآمد کسی است که کارها را به خوبی انجام دهد و یا چیزی است که به کار آید و سودمند باشد. در فرهنگ اصطلاحات مدیریت، کارآمدی به مفهوم «میزان موفقیت در تحقق هدفها و یا انجام مأموریت» است که نشان دهنده درجه رسیدن به اهداف میباشد. در علم مدیریت بین کارآمدی و کارایی تفاوت قائل شده اند و گفته اند: «کارآمدی شایستگی و کاردانی در تأمین اهداف و کارایی، شایستگی در مصرف منابع و بهره برداری بهینه از آن است» اما در تعریفی دیگر، کارآمدی مترادف با کارایی دانسته شده و گفته اند: «قابلیت و توانایی رسیدن به هدف های تعیین شده و مشخص». سنجش مقدار کارایی، از طریق مقایسه مقدار به استاندارد با هدف یا مقدار کیفیتی که عملاً دست آمده صورت میگیرد. مثلاً تولید واقعی با تولید مورد هدف و یا زمان مصرف شده با زمان پیشبینی شده مقایسه میشود (زین الدینی و همکاران، ۱۳۹۵).

با توجه به اینکه جذب نیروی انسانی کارآمد و مستعد یکی از اصلی ترین مسائل هر سازمانی است در رابطه با شوراهای حل اختلاف نیز که یکی از زیر مجموعه های قوه قضاییه است و از اهمیت بالایی برخوردار میباشد که در فوق به آن اشاره نمودیم باید به جذب و استخدام نیروهای آن توجه ویژه شود و روند فعلی مورد بازنگری و تحول قرار گیرد و همانگونه که در سایر بخشهای قوه قضاییه جذب نیروی انسانی از دقت و سنجش بسیاری برخوردار است در شوراهای حل اختلاف نیز باید همین گونه باشد. در این راستا سند تحول قضایی بعنوان معمار آینده دستگاه قضایی که توسط جمعی از نخبگان براساس آسیب شناسی وضع موجود طراحی شده و ۴۷ عامل ریشه ای اولویتدار از مشکلات اصلی عدلیه را شناسایی نموده و راهکار هایی برای آنها پیشبینی شده است که در فصل سوم و مبحث سوم آن به بازنگری در نظام جذب و استخدام پرداخته است که بنظر میرسد برخی از موارد آن در مورد شوراهای حل اختلاف نیز باید اعمال شود که در ذیل به آن اشاره نموده ایم.

-بازنگری در نظام جذب منابع انسانی قوه قضاییه به تفکیک مدیران، قضات و کارکنان و استقرار آن با اصلاح قوانین و مقررات مرتبط و رعایت ملاحظات زیر:

- تعریف عملیاتی شاخصهای شایستگی مشتمل بر شخصیت، ایمان، تخصص و مهارت متناسب با نوع شغل و توسعه شیوه های سنجش این شاخصها با استفاده از فناوریهای روز و هوش مصنوعی
- نیازسنجی تعداد منابع انسانی موردنیاز به تفکیک واحدهای سازمانی قوه قضائیه و جذب در فضای رقابتی با تأکید بر انتخاب شایسته ترین افراد در چارچوب نیازسنجی انجام شده
- پذیرش دانشگاه علوم قضائی صرفاً از میان داوطلبان دارای سطح دو حوزه یا مدرک کارشناسی مرتبط در رشتههای مورد نیاز با ایجاد نظامهای سنجش هوشمند، سیستمی و رقابتی به منظور احراز شایستگی های شخصیتی، ایمانی و علمی و برگزاری دوره های کارشناسی ارشد تربیت قاضی تخصصی در موضوعات اولویتدار از جمله خانواده، اقتصاد، رسانه، اداری، نظامی و فناوریهای نوین و تدوین محتوای آموزشی و تربیتی علمی و عملی لازم متناسب با نیازهای شغلی (۴)
- مدیریت منابع انسانی را می توان شناسایی، انتخاب، استخدام و تربیت و پرورش نیروهای انسانی به منظور نیل به اهداف سازمان تعریف نمود و قابل ذکر است که در سازمان های ایرانی مبحث توسعه منابع انسانی در قالب های گوناگونی نظیر مدیریت استعداد مورد توجه قرار گرفته است، مدیریت استعداد یا مدیریت استعدادیابی را سرمایه گذاری در توسعه کارکنان، شناسایی جانشین ها و افراد با استعداد در سازمان و بالنده کردن آنان برای ایفای نقش های گوناگون رهبری تعریف می کنند (۱۷)
- طبق مواد ۱ و ۳ دستورالعمل کادرسازی مدیریتی در قوه قضائیه استعدادیابی و جانشین پروری اینگونه عنوان شده است.
- ماده ۱- اهداف این دستورالعمل به شرح زیر است:
- ۱- شناسایی، تربیت و به کارگیری نیروهای مستعد مشاغل و مسئولیت های مدیریتی در قوه قضائیه.
 - ۲- ایجاد بستر مناسب برای تحقق اصل شایسته سالاری در انتصاب و ارتقاء افراد.
 - ۳- افزایش انگیزه کارکنان و مدیران توانمند از طریق ایجاد فضای رقابتی سالم و عادلانه کردن فرآیند انتخاب و انتصاب در مشاغل مذکور. (۶)
- ماده ۳ - فرآیند استعدادیابی و جانشین پروری در مشاغل مدیریتی قوه قضائیه به شرح زیر است:
- ۱ - جمع آوری اطلاعات و شناسایی اولیه واجدان شرایط و اخذ پیشنهادات از اشخاص حقیقی و حقوقی بر اساس شاخصها و ضوابط مصوب؛
 - ۲- ارزیابی براساس الگوی شایستگی به منظور تعیین سطح شایستگی؛
 - ۳- انتخاب استعدادهای برتر و افراد دارای حد نصاب امتیازات تعیین شده؛
 - ۴- معرفی افراد واجد شرایط به مرکز آموزش قوه قضائیه برای طی دوره های آموزشی در چارچوب ضوابط مربوط؛
 - ۵- درج اسامی و مشخصات واجدین شرایط در بانک اطلاعاتی؛
 - ۶- بهره گیری از بانک اطلاعاتی در انتصابات، جابجایی ها و ارتقاء افراد در مشاغل مدیریتی از طریق ارائه پیشنهاد انتصاب به مراجع ذیربط. (۶)

معیارهای لازم در کارکنان شوراهای حل اختلاف

یکی از اصول حاکم بر نهادهای ترمیمی مانند شورای حل اختلاف، مردمی بودن اعضای آن می باشد. غیر دولتی بودن اعضا سبب می شود که طرفین اختلاف تحت نفوذ و قدرت مقامات دولتی قرار نگیرند و بتوانند بسیاری از نقطه نظرات و درد دل های خود را که اصولاً در مراجع رسمی نظیر دادگاهها مجالی برای گفتن آنها نیست را بیان دارند ضمن اینکه پذیرش افراد

نهادهای مذکور به عنوان هیئت رسیدگی کننده به اختلاف، خود حاکی از اعتماد به اعضای شورا است که می تواند در روند رسیدگی تاثیرات مثبتی را به همراه داشته باشد. (آبانگاه و آمانگاه، ۱۳۹۰)

در این راستا می توان صلح و سازش و اصلاح ذات البین را یک کار دشوار خواند و افزود: این کار دشوار از عهده هر قاضی، حکم و یا فرد عادی بر نمی آید چرا که نفس این کار علاوه بر اینکه نیاز به داشتن حداقل دانش و اطلاعات حقوقی و قضایی دارد؛ نیازمند بهره از هنر و مهارت خاصی است که ریشه در ابعاد شخصیتی و ظرفیت های اخلاقی و خدا جویی و دین محوری افراد دارد. برای حل اختلاف باید اشراف به قانون و حل اختلاف داشته باشند که بتوانند مسائل را حل کنند. برای اینکه شورای حل اختلاف بعنوان یک شاهرگ حیاتی تأمین کننده سیستم قلبی دادگستری باشد باید همه چیز آن مطابقت داشته باشد مثل رگهای قلب که به قلب متصلند و خون سالم را به قلب می رسانند و خون آلوده را از آن بیرون می آورند و اگر قرار باشد رگ وظیفه خون رسانی را به درستی انجام ندهد آن قلب بعنوان مرکز ثقل از بین می رود بنابراین دادگستری نیز دچار خدشه می شود.

درخصوص اولویتهای قوه قضائیه، مقام معظم رهبری با بیان لزوم پرورش عناصر کارآمد و مؤمن، سپردن سررشته های اساسی به افراد شایسته و کاردان را، از مهمترین اولویت های قوه قضائیه برشمرده اند، و ضرورت ایجاد انسجام در تشکیلات را از اهم ضرورت های قوه بیان داشته و فرموده اند: « جذب در قوه قضائیه امری بسیار مهم میباشد» (حسن بیگی و جهانگیر، ۱۳۸۹)

معیارهای ارزشیابی

معیارهای کاری: شرایطی است که برای موفقیت آمیز بودن کار لازم است؛ از قبیل سن، جنس، تحصیلات، تجربه و سایر شرایط احراز شغل.

معیارهای اخلاقی: عبارتند از صفات و خصوصیات خوب انسانی؛ مانند اعتماد به نفس، ادب، صداقت و... که صرفنظر از اصول اعتقادی و مذهبی مورد پذیرش همه انسانهای عاقل و سالم است.

معیارهای ارزشی: ریشه در جهان بینی انسان دارند. در واقع عبارت است از ارزشیابی انسان و اعطای پاداش به او و اعمال مجازات در حق وی بر اساس عملکرد او (شعبانی و شعبانی، ۱۳۹۴)

ملاکها و معیارهای معرفی قضات به مجلس سنا

بررسی صلاحیت قضات منحصر به صلاحیتهای حقوقی نیست، بلکه تخصص های اقتصادی، سیاسی، اداری و اجتماعی نیز از اهمیت والایی برخوردار است. بنابراین در انتخاب قاضی باید تخصص های مالی، دیپلماتیک، اجرایی، قانونگذاری یا سیاسی یا تدریس در دانشکده های حقوق و امثال آن مد نظر قرار گیرد. با توجه به اینکه اکثر آنهايي که در شوراهای حل اختلاف کار میکنند بعنوان ضابط تحقیق هستند و طبق تحقیق هایی که آنها انجام می دهند قاضی رای صادر می کند باید مانند یک قاضی ویژگیها و تحصیلات لازم را داشته باشند. بنظر میرسد بعضی از معیارهای در نظر گرفته شده برای معرفی قضات به مجلس ثنا باید در کارکنان شوراهای حل اختلاف نیز وجود داشته باشد که به برخی از آن موارد مرتبط در زیر اشاره نموده ایم:

الف) احراز اشتغال فعال حقوق

در فرایند ارزیابی باید طول دوره ی حرفه ی حقوقی و نوع اشتغال به وکالت متقاضی مورد توجه قرار گیرد متقاضی باید شایستگی حرفه ای خود را ثابت کند؛ از قبیل توانایی مقابله با مسائل حقوقی پیچیده و داشتن استعداد تحقیقات قانونی و نیاز نگارش مؤثر باید نامزدهای تمام بخشهای کانون، از قبیل کارمند دولت، انجمن کمکهای حقوقی، مؤسسات منافع عمومی و دادگاه های ایالتی هم مورد توجه قرار گیرند.

ب) ویژگیهای فردی

شایستگی و شخصیت اخلاقی خوب و ثبات احساسی و قابلیت ژرف اندیشی و قاطعیت داشته باشد و نیز خردمند، سالم، صبور و خوش رفتار باشد. این ویژگی ها ذاتا به طرز تفکر شخص مربوط میشود و قابل سنجش نیست با این همه، این ویژگی ها مهم ترین خصوصیات در اجرای موفق وظایف قضایی است داشتن ویژگی های خوب فردی همچون هوش بالا، صداقت و پابندی، ثبات و کمال، رفتار مناسب، بی طرفی و معقولیت، قابلیت کار کردن با دیگران، همدردی، عدالت و سلامت روانی و جسمانی، و فعالیت در امور مدنی و اجتماعی از دیگر معیارها در انتخاب است.

ج) سابقه و شهرت حرفه ای

داشتن شهرت حرفه ای در بین اعضای کانون، شهرت انصاف، شایستگی، صداقت و تجربه ی مشکلات پیچیده، داشتن خدمات قبلی به عنوان وکیل یا قاضی و یا مقام دولتی، مهارتهای نوشتن، تجربه ی دادگاه، آیین دادرسی، آشنایی با قوانین و روشهای فدرال، و نیاز مشارکت درانجمن ها، فعالیت های حرفه ای و فعالیت های عمومی و عام المنفعه (حیدرنژاد و غمامی، ۱۳۹۸)

آخذ مدرک حقوق، داشتن ۴سال تجربه در یک فعالیت حقوقی، اجتماعی و اقتصادی که آنها را برای ورود به قوه قضائیه واجد شرایط میکند و یا داشتن دکترای حقوق و مدرک دانشگاهی در رشته ای دیگر و یا انجام پژوهش های مرتبط با حقوق.

راه های ارتقاء سطح کیفیت کاری و تعهد در کارکنان یک سازمان

هدف اساسی دانش مدیریت منابع انسانی، استفاده بهینه از منابع انسانی بوده به، گونه ای که هم افراد و هم جامعه از آن بهره مند گردند، به عبارت دیگر، تحقق اهداف سه گانه کارکنان، سازمان و جامعه میبایست مورد توجه واقع گردد. مدیریت منابع انسانی در این راستا بر موارد زیر تأکید دارد:

-جذب، بهبود و بهسازی، برانگیختن و هدایت منابع انسانی مورد نیاز سازمان؛
-بسط و توسعه فرهنگ مثبت سازمانی به منظور ارتقای کیفی کارکنان و ایجاد تعهد لازم در انجام امور محوله؛
-بسط و تشویق فضای رابطه ای مناسب بین کارکنان به منظور افزایش همکاری و توسعه منابع انسانی؛
-بکارگیری و استفاده بهینه از پتانسیل موجود کارکنان و به فعلیت رساندن شایستگی های آنان؛
-حصول اطمینان از اینکه سازمان به مسئولیتهای اجتماعی و قانونی خود مثل شرایط کار، بهبود سلامتی، ایمنی شغل، بیمه بازنشستگی و ایجاد فرصت های شغلی برابر برای تمام افراد عمل مینماید و بالطبع افراد به عنوان کلیدی ترین عنصر موفقیت یا عدم موفقیت یک سازمان نقش اساسی ایفا مینمایند و این هنر مدیریت است که بتواند از این منبع سرشار حداکثر بهره مندی را بنماید. (حسن بیگی و جهانگیر، ۱۳۸۹)

طبق ماده ۵ دستورالعمل کادر سازی مدیریتی در قوه قضائیه، معاونت راهبردی قوه قضائیه ضوابط و فرآیندهای موجود در قوه قضائیه را بر مبنای الگوی شایستگی و متناسب با الزامات و اقتضائات سازمانی و با رویکرد مدیریت استعدادیابی و جانشین پروری تدوین می نماید. (۶)

اگر کارکنان سازمان چنین بپندارند که تلاش و کار آنان به صورت دقیق مورد ارزیابی قرار میگیرد و نیز اگر میزان پاداش یا دریافتی آنها متناسب با کار باشد، در آن صورت می توان گفت که سازمان از نظر انگیزه در مطلوبترین وضع ممکن است (احمدی، ۱۳۹۶)

چگونگی تفسیر کارکنان از سیستم جذب منابع انسانی مبتنی بر عدالت تعیین کننده ی چگونگی ارزش گذاری آنها از پاداش کارفرمایان است. ارزش ها به نوبه خود، شرایط لازم را برای سطح تعهد به یک کار بخصوص، بعد از آن عملکرد و بعد از آن به سازمان تامین می کنند. (احمدی، ۱۳۹۶)

برای استفاده بهینه از منابع انسانی، داشتن الگوی راهبردی و تعهدساز در منابع انسانی ضروری است، لذا هم راستایی مدیریت منابع انسانی با راهبرد مدیریت کلان سازمان برای طراحی برنامه جامع، بلندمدت، هدفمند، و ساختاریافته درباره منابع انسانی قوه قضائیه جمهوری اسلامی ایران لازم است که می توان از طریق مدیریت راهبردی منابع انسانی به آن دست یافت. (حسن بیگی و جهانگیر، ۱۳۸۹)

مدلهای مدیریت راهبردی منابع انسانی

مدلهای مدیریت راهبردی منابع انسانی، متعدّدند و بنابراین هنگام طراحی راهبردهای منابع انسانی میتوان یک مدل یا ترکیبی از مدلها را برگزید (البته انتخاب، در عمل به عواملی چون راهبرد سازمان، منابع موجود و محیط بستگی دارد)

۱- مدل انطباق: بر اساس این مدل سیستمهای منابع انسانی و ساختار سازمان باید به نحوی مدیریت شود که با راهبرد سازمانی هماهنگ باشد.

۲- مدل مبتنی بر کسب و کار (مدل تجاری راهبردی): رایت و اسنل (۱۹۹۸) پیشنهاد کرده اند که در یک شرکت «مدیریت راهبردی منابع انسانی به آن دسته از فعالیتهای منابع انسانی میپردازد که سابقاً برای تقویت راهبرد رقابتی شرکت اجرا می شده اند» (حسن بیگی و جهانگیر، ۱۳۸۹).

۳- مدل هماهنگی راهبردی: این مدل بر مفهوم هماهنگی راهبردی مبتنی است در . زبان مدیریت منابع انسانی، هماهنگی راهبردی به معنای طراحی راهبردهای منابع انسانی است که با راهبرد کسب و کار یکپارچه میشوند و موفقیت آن را تضمین میکنند (هماهنگی یا انسجام عمودی)، و هم چنین با بهره گیری از نگرشی یکپارچه به توسعه روشهای منابع انسانی مانند توسعه و پرورش کارکنان، روابط کارکنان و سیستمهای پاداش که تکمیل کننده یکدیگر هستند، میپردازد (هماهنگی یا انسجام افقی) (حسن بیگی و جهانگیر، ۱۳۸۹)

۴- مدل مدیریت تعهد بالا: یکی از مشخصه های بارز مدیریت منابع انسانی، تأکید آن بر اهمیت تقویت تعهد دو جانبه است (والتون، 1985). وود (۱۹۹۶) مدیریت تعهد بالا را چنین توصیف کرده است: « شکیلی از مدیریت که بر ایجاد تعهد تأکید میکند، بنابراین خود کارکنان رفتار خود را تعدیل میکنند و کسی رفتار آنها را کنترل و از طریق تهدید و فشار تغییر نمیدهد، ضمن این که روابط داخل سازمان بر سطح بالایی از اعتماد استوار است » (حسن بیگی و جهانگیر، ۱۳۸۹)

۵- مدیریت عملکرد بالا: هدف مدیریت عملکرد بالا، تأثیرگذاری بر عملکرد شرکت از طریق افزایش بهره وری است، افزایش کیفیت کار و خدمات ارائه شده، افزایش کیفی سطح خدمات مشتری، افزایش سود، رشد بیشتر و خلق ارزش بیشتری برای ذینفعان به کمک کارکنان شرکت (حسن بیگی و جهانگیر، ۱۳۸۹)

۶- مدیریت مشارکت بالا: این روش شامل برخورد با کارکنان به مثابه شرکا میشود، که منافع آنها مورد توجه و احترام قرار بگیرد و حق رأی در مسائل مربوط به خود را داشته باشند. این روش بر ارتباط با کارکنان و مشارکت آنها تأکید می کند. (حسن بیگی و جهانگیر، ۱۳۸۹)

ارزشیابی عملکرد کارکنان

اکنون هفت عامل را معرفی میکنیم که سطح عملکرد را معین نموده یا تحت تأثیر قرار میدهند. وجود نقص در هر یک از این عوامل، تأثیری منفی بر عملکرد خواهد داشت

• استعداد

منظور از استعداد، توان ذاتی یک شخص برای انجام وظیفه یا وظایف است. هر یک از ما نقاط قوت و ضعفی داریم که معین

می کند آیا میتوانیم کاری را انجام دهیم یا بیاموزیم یا خیر. استعداد اندک برای انجام یک کار میتواند بدان معنا باشد که شخص، ولو آن که از حداکثر پشتیبانی هم برخوردار باشد، نمیتواند انجام آن کار بخصوص را بیاموزد. شایان ذکر است که ارزشیابی استعداد امری بس دشوار است

● سطح مهارت

حتی انجام ساده ترین وظایف نیاز به مهارت دارد. تفاوت مهارت با استعداد در این است که مهارت را تا جایی که فرد استعداد دارد میتوان به او آموزش داد. برای پی بردن به این که نقص عملکردی ناشی از نبود مهارت است یا خیر، باید پرسید: اگر زندگی این شخص وابسته به این کار باشد آیا خواهد توانست آن را انجام دهد؟ چنانچه پاسخ منفی باشد، مشکل میتواند ناشی از نداشتن مهارت باشد

● درک وظیفه یا کار

شخص باید به درستی ماهیت کار خود را و انتظاراتی که از وی میروند، درک نماید. در غیر این صورت هیچ میزانی از مهارت یا انگیزش نمیتواند منجر به عملکرد موثر وی شود. مدیریت عملکرد وسیله ای رایج برای تفهیم کار است. بهترین راه برای ارزیابی درک کارکنان آن است که در یک محیط آموزشی پرسشهایی از آنان صورت پذیرد .

● اجتناب از تلاش

این عامل و عامل بعدی، عوامل انگیزشی به شمار میروند. چنانچه یک شخص دارای استعداد، مهارت و درک باشد، علت اجتناب وی از تلاش ممکن است ناشی از عوامل شخصی یا محیط کار باشد. بررسی این که آیا یک مشکل انگیزشی وجود دارد یا خیر، دشوار است و بهترین کاری که می توان در این مورد صورت داد بررسی سایر مشخصه های رفتاری است (از قبیل غیبت از کار، عدم مشارکت در نشست ها، یا عواملی دیگر که نشانگر مشکلات انگیزشی است).

● کاستن از سطح تلاش

برخی اوقات ممکن است فرد در کار خود تلاشی محدود به عمل آورد و بدین ترتیب منجر به ایجاد نتایج ناخواسته گردد .

● عدم پایداری

عملکرد مطلوب مستلزم شروع و استمرار تلاش است. این عامل انگیزشی ممکن است نشانگر خستگی، ترس از شکست و یا نداشتن مهارت باشد. برای ریشه یابی این عامل به گفت وگویی دقیق و با درایت نیاز است .

● عوامل بیرونی

پاره ای اوقات عواملی که از کنترل شخص خارج است، میتواند عملکرد وی را کاهش دهد. خود سازمان ممکن است موانعی برای عملکرد مطلوب بوجود آورده باشد که بر مدیران و همکارانی که روحیه همکاری ندارند اثر گذار باشد. گفت وگوهایی که در طول مدیریت عملکرد با کارکنان صورت میگیرد میبایست عواملی را نیز که خارج از حیطه کنترل آنها بوده و باعث مهار پیشرفت میگردد، در بر گیرد. چنانچه اجازه داده شود که این عوامل بیرونی ادامه یابند و وجودشان نادیده گرفته شود، سطوح انگیزش افت خواهد نمود و موضوع بغرنج تر خواهد شد. اسکارپلو ۱۹۳۳ سیستم اطلاعات منابع انسانی را بخشی از سیستم اطلاعاتی سازمان میداند که اطلاعات لازم را برای تصمیمگیری در امور منابع انسانی ارائه میدهد (شعبانی و شعبانی،

۱۳۹۴)

نتیجه گیری

از مجموع مواردی که به اختصار مورد بررسی قرار گرفت نتایج ذیل حاصل شد:

۱- استخدام در شوراهای حل اختلاف به صورت سنتی انجام میشود که امکان اعمال سلاقی و نظرات شخصی دست اندرکاران استخدام را ایجاد میکند در نتیجه افراد کارا و متخصص به استخدام شوراهای حل اختلاف در نمی آیند و باعث میشود شورا به ان رسالت اصلی خود دست نیابد.

۲- جریان استخدام کارکنان فعلی شوراهای حل اختلاف طبق ماده ۵ لایحه شوراهای حل اختلاف ۱۳۹۹ به صورت قراردادی و پیمانی برخلاف بند ۹ اصل سوم قانون اساسی جمهوری اسلامی میباشد و مغایر عدالت است و باعث ایجاد تبعیضات ناروا و استخدام اشخاصی میشود که از ابتدا بدون رعایت عدالت وارد شورا شده اند و همچنین داشتن فرصت برابر در دسترسی به مشاغل را از سایر افراد متخصص و لایق میگیرد.

۳- برای اینکه شورای حل اختلاف بتواند به آن اهداف مشخص شده اش برسد نیازمند نیروی انسانی کارآمد و متخصص می باشد در این راستا باید اقداماتی انجام شود مانند استعداد یابی، شناسایی، تربیت و به کارگیری نیروهای مستعد، ایجاد بستر مناسب برای تحقق اصل شایسته سالاری در انتصاب و ارتقاء افراد و غیره...

۴- پس از انتخاب و بکار گیری افراد شایسته در شوراهای حل اختلاف باید برای ارتقاء سطح کیفیت کاری و تعهد در کارکنان و استفاده بهینه از پتانسیل موجود کارکنان و به فعلیت رساندن شایستگی های آنان نکاتی را در نظر گرفت و رعایت کرد از جمله: استعدادیابی، بالا بردن سطح مهارت، درک وظیفه یا کار و بررسی عواملی که ممکن است باعث کاهش عملکرد کارکنان شود و به حداقل رساندن موانع.

منابع

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران

قانون شوراهای حل اختلاف مصوب ۱۳۹۴

لایحه مصوب شوراهای حل اختلاف ۱۳۹۹

سند تحول قضایی (۱۳۹۹/۹/۳۰)

لایحه جامع اداری و استخدامی قوه قضاییه

دستورالعمل کادرسازی مدیریتی در قوه قضاییه (بخشنامه شماره ۹۰۰۰/۲۲۳۵۰۷/۱۰۰ مورخ ۱۳۹۸/۱۲/۲۰ رییس قوه قضاییه) آبانگاه، محمد؛ آمانگاه، سعید، (۱۳۹۰)، شورای حل اختلاف از هدف تا تشکیل؛ همایش منطقه ای آسیب شناسی شوراهای

حل اختلاف دانشگاه آزاد اسلامی واحد مراغه مهرماه ۱۳۹۰

احمدی، پرستو، (۱۳۹۶)، طراحی مدل جذب منابع انسانی مبتنی بر عدالت برای دستگاه های دولتی ایران، فصلنامه مدیریت

شهری Urban Management شماره ۴۷ تابستان ۱۳۹۶

جوان، صدیقه، (۱۳۹۱)، صلاحیت شوراهای حل اختلاف در رسیدگی به امور حقوقی، نشریه گفتمان حقوقی، پاییز و

زمستان ۱۳۹۱ شماره ۲۱ و ۲۲

جلالی، محمد، حیدری، فروغ، (۱۳۹۳)، اصل برابری ورود به خدمات عمومی در پرتو آرای دیوان عدالت اداری؛ فصلنامه

رأی: مطالعه آرای قضایی ۱۳۹۳

حسن بیگی، ابراهیم؛ جهانگیر، اصغر، (۱۳۸۹)، الگوی مدیریت راهبردی منابع انسانی با رویکرد تعهد بالا با تأکید بر منابع

انسانی در قوه قضاییه؛ فصلنامه نظم و امنیت انتظامی، شماره اول، سال سوم، بهار ۱۳۸۹

حیدر نژاد، ولی الله؛ بهره مند، حمید، (۱۳۹۹)، جذب و گزینش قضات: مطالعه تطبیقی در فقه امامیه، حقوق ایران و نظام های قضائی منتخب، ناشر دانشگاه امام صادق علیه السلام چاپ اول ۱۳۹۹

حیدر نژاد، ولی الله، غمامی، سید محمد مهدی (۱۳۹۸)، مطالعه ی تطبیقی شرایط و فرایندهای انتخاب و انتصاب قضات در نظامهای حقوقی ایالت متحده آمریکا و فرانسه، مطالعات حقوق تطبیقی، دوره ۱۰، شماره ۱، بهار و تابستان ۱۳۹۸

دریانی، عباسعلی، (۱۳۹۴)، نمایندگان از لایحه جدید شورای حل اختلاف حمایت کنند؛ بررسی کارنامه شورای حل اختلاف در گفتگو با دریانی؛ نشریه شهر قانون؛ بهار - ۱۳۹۴ شماره ۱۳

زین الدینی، مجید؛ فرهی، علی؛ سلطانی، محمدرضا، (۱۳۹۵)، پیامدهای کارآمدی در قوه قضائیه از منظر امام خمینی و مقام معظم رهبری (مدظله العالی)؛ دوفصلنامه علمی - تخصصی اسلام و مدیریت س ۵، ش ۹، بهار و تابستان ۱۳۹۵

شعبانی، اکرم؛ شعبانی، اعظم، (۱۳۹۴)، مدیریت منابع انسانی با استفاده از ارزیابی عملکرد کارکنان، دومین کنفرانس بین المللی آینده پژوهی مدیریت و توسعه اقتصادی، ۱۳۹۴

<https://www.nipna.ir/fa/newsagency/16591/%D8%A7%D9%87%D9%85%DB%8C%D8%AA-%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%B9%D8%AF%D8%A7%D8%AF-%DB%8C%D8%A7%D8%A8%DB%8C-%D9%86%DB%8C%D8%B1%D9%88%DB%8C-%DA%A9%D8%A7%D8%B1-%D9%88-%D9%86%D8%AD%D9%88%D9%87-%D9%85%D8%AF%DB%8C%D8%B1%DB%8C%D8%AA-%D8%B5%D8%AD%DB%8C%D8%AD-%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%B9%D8%AF%D8%A7%D8%AF%D9%87%D8%A7-%D8%AF%D8%B1-%D8%AC%D9%87%D8%AA-%D8%AC%D8%A7%D9%86%D8%B4%DB%8C%D9%86-%D9%BE%D8%B1%D9%88%D8%B1%DB%8C>

<https://deltapayam.com/120065/%D8%B4%D9%88%D8%B1%D8%A7%DB%8C%D8%AD%D9%84-%D8%A7%D8%AE%D8%AA%D9%84%D8%A7%D9%81> / وظایف شورای حل اختلاف - مجله دلنا ۸۱

۱۳۹۸

<https://www.mashreghnews.ir/news/1170566/%D8%B9%D8%B6%D9%88%DB%8C%D8%AA-%D8%AF%D8%B1-%D8%B4%D9%88%D8%B1%D8%A7%DB%8C-%D8%AD%D9%84-%D8%A7%D8%AE%D8%AA%D9%84%D8%A7%D9%81-%D8%AF%D8%A7%D9%88%D8%B7%D9%84%D8%A8%D8%A7%D9%86%D9%87-%D8%A7%D8%B3%D8%AA> ۱۳۹۹

عضویت در شورای حل اختلاف افتخاری است - سایت خبری مشرق

<https://baridsoft.net/human-resources/hiring> جذب و استخدام/سیستم

<https://shenasname.ir/news/7977-%D8%A7%DB%8C%D8%B1%D8%A7%D8%AF%D8%A7%D8%AA-%D9%84%D8%A7%DB%8C%D8%AD%D9%87-%D8%B4%D9%88%D8%B1%D8%A7%D9%87%D8%A7%DB%8C-%D8%AD%D9%84-%D8%A7%D8%AE%D8%AA%D9%84%D8%A7%D9%81>

ایرادات لایحه شورای حل اختلاف ۸۱