

مطالعه تطبیقی جذب و گزینش پلیس جمهوری اسلامی ایران با پلیس پاکستان و یونان

تاریخ دریافت: ۸۵/۳/۲۴

تاریخ پذیرش: ۸۶/۲/۲۶

سرهنگ ناصر غفوری

عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی

چکیده

سابقه و هدف: هر دستگاه و سازمانی که به نوعی با نیروی انسانی سروکار دارد، کارکنان خویش را بر اساس دیدگاه‌ها و ضوابط معین از دو منظر انتخاب می‌کند: اول بسترسازی برای ورود افراد شایسته، دوم پیشگیری از ورود افراد ناشایست. گزینش انسان‌های شایسته برای تصدی مسئولیت‌ها، امری معقول برای صاحبان خرد و معمول برای سازمانی است که دوران بالندگی خویش را تجربه می‌کند. هدف این پژوهش مقایسه فرایند جذب و گزینش (استخدام) کارکنان پلیس در ایران، پاکستان و یونان می‌باشد.

مواد و روش‌ها: نوع پژوهش، کاربردی و روش آن اسنادی است. جامعه مورد پژوهش، اسناد، مدارک، و قوانین موجود جذب و استخدام کارکنان پلیس سه کشور ایران، یونان و پاکستان می‌باشد. در این پژوهش ملاک‌ها و شاخص‌های گزینش و استخدام پلیس ایران در بعد از ادغام نیروهای انتظامی (۱۳۷۰) مد نظر گرفته است.

یافته‌ها: هر سه کشور از طریق آگهی استخدام می‌کنند، خیلی از معیارهای گزینش این سه کشور مشترک بوده و تنها اندکی با هم تفاوت دارند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها: آزمون شنا به عنوان معیار ورود با توجه به داشتن مرز آبی در ایران، افزایش سطح بهره‌ر هوشی و مصاحبه حرفه‌ای به ویژه برای رشته‌های تخصصی از جمله پیشنهادها مطرح شده است.

کلید واژه‌ها

مدیریت منابع انسانی پلیس (Police Human Resource Management)، جذب (Recruitment)، استخدام (Employment)، گزینش (Selection)، پلیس (Police)، ایران (Iran)، یونان (Greece)، پاکستان (Pakistan)

مقدمه

هر دستگاه و سازمانی که به نوعی با نیروی انسانی سروکار دارد، کارکنان خویش را براساس دیدگاه‌ها و ضوابط معین انتخاب می‌کند. این مهم از دو منظر قابل توجه است: اول بسترسازی ورود افراد شایسته، دوم پیشگیری از ورود افراد ناشایست. گزینش انسان‌های شایسته برای تصدی مسئولیت‌ها، امری معقول برای صاحبان خرد، و معمول برای سازمانی است که دوران بالندگی خویش را تجربه می‌کند و به عنوان یک سامانه عظیم نیروی انسانی، کارگزاران خویش را بر اساس قوانین و مقررات کشور، که برگرفته از معیارهای اسلامی است، گزینش می‌نماید.

گزینش عبارت است از: مجموعه اقداماتی که به منظور سنجش شایستگی و توانایی افراد و تشخیص صلاحیت آنان در زمینه‌های مورد نظر انجام می‌گیرد. «انتخاب [گزینش] صحیح کارکنان از اهمیت زیادی برخوردار است؛ زیرا انتخاب غلط یا نابه‌جا، یعنی انتخاب کسانی که توانایی و شایستگی انجام دادن کار را ندارند، یا کسانی که بعد از مدتی سازمان را ترک می‌کنند، هزینه‌های سنگینی به سازمان تحمیل می‌کنند» (سعادت، ۱۳۸۰: ۱۱۹).

تأمین نیروی انسانی به منظور پیشبرد اهداف مستمر و نهایی در ناجا از اهم مسائل است؛ زیرا کارآیی، اثربخشی و بهره‌وری تا حد قابل ملاحظه‌ای به ترکیب و بافت نیروی انسانی موجود بستگی دارند. از طرفی ورود هر فردی به مجموعه ناجا با توجه به ویژگی‌های خلقی و تربیتی خاص خود، بر رفتار سایر کارکنان و در مجموع در خط‌مشی‌ها می‌تواند اثر مستقیمی داشته باشد و نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین مؤلفه و منابع در ناجا، بیشترین نقش را در تحقق اهداف، حسن اجرای امور و وظایف دارد. به نحوی که از مدیران رده عالی تا پایین‌ترین رده سازمانی و حتی یک مأمور ساده می‌تواند حساس‌ترین و مؤثرترین تصمیم را اتخاذ نماید. لذا در زمینه جذب نیروها، دقت و ظرافت خاص لازم است تا شایسته‌ترین فرد برای اجرای عادلانه‌ترین قانون انتخاب شود؛ زیرا اگر افرادی نالایق و ناشایست در این امور به خدمت گمارده شوند، هر قدر هم قانون عادلانه باشد، اجرای صحیح آن با مشکلات عدیده‌ای روبه‌رو می‌شود و تحقق اهداف سازمانی در ناجا - که نیروی انسانی آن به صورت شبانه‌روزی در ارتباط نزدیک و مستقیم با مردم بوده و رفتار سازمانی و اجتماعی آن‌ها بزرگ‌ترین نقش را در حفظ نظم و امنیت سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی مردم در بر دارد - بدون در اختیار داشتن نیروی انسانی کارا، واجد شرایط و علاقه‌مند امکان‌پذیر نیست.

سازمان‌های مختلف بر حسب اهداف سازمانی، نوع مشاغل، مهارت‌ها، توانایی‌های جسمی، روحی و روانی و سایر توانمندی‌ها، معیارهای استخدامی خود را انتخاب می‌کنند. سازمان‌های پلیسی دنیا نیز بر حسب معیارهای خود به جذب و استخدام می‌پردازند. برای جذب و یا کارمندیابی روش‌های مختلفی وجود دارد: آگهی (سعادت،

(۱۳۸۰)، مؤسسات کاریابی (سعادت، ۱۳۸۰؛ جزینی، ۱۳۷۸)، مراجعه به دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی (همان منبع)، توصیه‌های اعضا و کارکنان سازمان (سعادت، ۱۳۸۰)، مراجعه مستقیم (همان منبع)، انجمن‌های حرفه‌ای (جزینی، ۱۳۷۸)، شبکه اینترنت (دسلر، ۱۳۷۸)، استخدام به هنگام تحصیل یا گرفتن کمک هزینه تحصیلی (بورس) (همان منبع)، استخدام در مدارس (سینجر، ۱۳۷۸)، در سازمان‌های پلیسی نیز از روش‌های مختلفی استفاده می‌گردد: اعلام از طریق سایت رسمی پلیس، به طور مثال سایت F.B.I رضائی‌راد، استرکی و ستاری، ۱۳۸۰)، آگهی و تبلیغ در دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی (همان منبع)، سایر روش‌ها، به ویژه جذب زنان برای پلیس زنان (رضایی‌راد، ۱۳۸۶؛ رضایی‌راد، ۱۳۸۶) مانند شرکت در جلسات اجتماعی و بحث درباره پلیس، استفاده از مناسبت‌های ویژه (هفته مشاغل)، استخدام به هنگام تحصیل (مانند بورس‌شدن رشته‌های خاص در کنکور و سهمیه‌بندی برای ناچا). در گزینش هم معیارهای مختلفی وجود دارد، ولی همه دارای آزمون‌های مختلف جسمانی، روانی، مصاحبه و بررسی صلاحیت‌های عمومی می‌باشند.

هدف این پژوهش مقایسه فرایند جذب و گزینش (استخدام) کارکنان پلیس در ایران، پاکستان و یونان است.

مواد و روش‌ها

نوع پژوهش، کاربردی، و روش آن، اسنادی می‌باشد. جامعه مورد پژوهش، اسناد، مدارک و قوانین موجود جذب و استخدام کارکنان پلیس سه کشور ایران، یونان و پاکستان است. در این پژوهش، ملاک‌ها و شاخص‌های گزینش و استخدام پلیس ایران در بعد از ادغام نیروهای انتظامی (۱۳۷۰) مدنظر قرار گرفته است.

یافته‌ها

یافته‌ها در سه بخش تنظیم شده است:

۱- جذب و استخدام پلیس در جمهوری اسلامی ایران

سیر صعودی استخدام سازمان در هر سال نسبت به سال قبل نشانگر نیاز ناچا به عضوگیری جدید و اهمیت آن می‌باشد. اصولاً مأموریت‌های گسترده نیروی انتظامی به نحوی است که کارکنان ناچا به صورت مداوم با مردم و در میان آن‌ها بوده و انتظار مردم از ناچا در خصوص جلوگیری از جرایم، بزهکاری‌ها، فحشا، قاچاق موادمخدر و برقراری نظم و امنیت انتظاری به حق و فزاینده است که نظر به وسعت و پهنه جغرافیایی مأموریت‌ها، کارکنان موجود جوابگوی این نیاز نمی‌باشند. پاسخگویی به این نیاز توسط مرکز گزینش و استخدام ناچا انجام می‌شود. شرایط عمومی استخدام، و فرایند مراحل گزینش کارکنان پلیس در ایران به شرح زیر است:

الف- شرایط عمومی استخدام پلیس در ایران

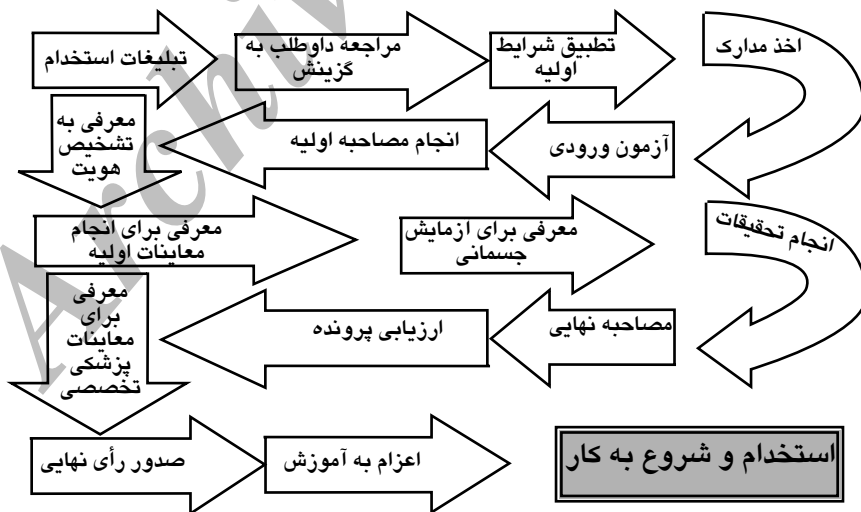
- ۱- اعتقاد و التزام عملی به مبانی و احکام اسلامی و رعایت اخلاق اسلامی؛
- ۲- ایمان به انقلاب اسلامی و نظام جمهوری اسلامی ایران و التزام به ولایت مطلقه فقیه و آمادگی فداکاری در راه تحقق اهداف آن؛
- ۳- تابعیت جمهوری اسلامی ایران؛
- ۴- عدم سابقه عضویت یا وابستگی به احزاب و گروه‌های سیاسی غیرقانونی و الحادی؛
- ۵- عدم عضویت یا وابستگی به احزاب و گروه‌های سیاسی قانونی؛
- ۶- عدم محکومیت به محرومیت از خدمات دولتی؛
- ۷- نداشتن سوء پیشینه و برخورداری از حسن شهرت؛
- ۸- عدم اعتیاد به موادمخدر؛
- ۹- عدم همکاری مؤثر با رژیم طاغوت و یا مباشرت در تثبیت آن؛
- ۱۰- داشتن شرایط تحصیلی و تخصصی با معدل و مدارک قابل قبول در هر مقطع عضویت؛
- ۱۱- داشتن حداقل ۱۷ سال سن (حداکثر سن با توجه به مقاطع عضویتی تناسب داشته باشد)؛
- ۱۲- داشتن سلامت روانی و جسمی متناسب با خدمت موردنظر؛
- ۱۳- حسن شهرت و عدم ناهنجاری‌های رفتاری و اجتماعی در خانواده.

ب- فرایند مراحل گزینش

- گزینش کارکنان پلیس در ایران در ۱۵ مرحله به شرح زیر انجام می‌پذیرد:
- ۱- **تبلیغات استخدام:** چاپ آگهی استخدام در روزنامه‌های کثیرالانتشار و تبلیغ آن از طریق صداوسیما و هماهنگی با دانشگاه‌ها و نیروی مقاومت بسیج انجام می‌گیرد.
 - ۲- **مراجعه داوطلب به گزینش:** داوطلب برای ثبت‌نام به یکی از مراکز گزینش و استخدام ناجا در مراکز استان‌ها و شهرستان‌ها مراجعه می‌کند.
 - ۳- **تطبیق شرایط:** تطبیق شرایط داوطلبان با شرایط استخدام در ناجا توسط کارشناسان استخدام ناجا انجام می‌شود.
 - ۴- **اخذ مدارک:** در صورت داشتن شرایط لازم، از داوطلب ثبت می‌شود.
 - ۵- **آزمون ورودی:** به منظور سنجش اطلاعات علمی و استعداد داوطلبان و همچنین انتخاب افراد برتر، آزمون ورودی از داوطلبان استخدام به عمل می‌آید.
 - ۶- **مصاحبه:** در این مراحل با توجه به میزان تحصیلات و سطح‌بندی سؤالات، امتحان کتبی و مصاحبه حضوری از داوطلب انجام می‌شود.
 - ۷- **معرفی به تشخیص هویت:** داوطلب برای اخذ گواهی عدم سوء پیشینه به تشخیص هویت معرفی می‌شود.

- ۸- معرفی برای انجام معاینات اولیه: داوطلب برای انجام معاینات عمومی به بهداری ناچا معرفی می‌شود.
- ۹- معرفی برای آزمایش جسمانی: داوطلب برای انجام آزمایش جسمانی به اداره تربیت بدنی معرفی می‌شود.
- ۱۰- انجام تحقیقات: تحقیقات از محل سکونت، تحصیل و کار داوطلب (حداقل طی ۵ سال گذشته با توجه به سن داوطلب) انجام می‌گیرد.
- ۱۱- ارزیابی پرونده: در صورت تکمیل بودن پرونده، فرم ارزیابی تکمیل می‌شود و داوطلب برای طی مراحل بعدی به مبادی ذی ربط معرفی می‌شود.
- ۱۲- معرفی داوطلب برای معاینات پزشکی تخصصی (پاراکلینیکی).
- ۱۳- صدور رأی نهایی: به منظور اولویت بندی و بررسی نهایی پرونده‌های مثبت در کمیسیون دبیرخانه هیئت مرکزی بررسی می‌شود و رأی نهایی صادر می‌گردد.
- ۱۴- اعزام به آموزش: براساس مقاطع استخدامی و جداول اعزام، داوطلبان از سراسر کشور برای اعزام دعوت شده و به مراکز آموزش موردنظر اعزام می‌شوند.
- ۱۵- استخدام و شروع به کار: پس از طی دوره آموزشی، کارکنان براساس حکم استخدامی صادره، خود را به مراکز خدمتی موردنظر معرفی می‌کنند و شروع به کار می‌نمایند.

نمودار ۱- مراحل استخدام پلیس جمهوری اسلامی ایران



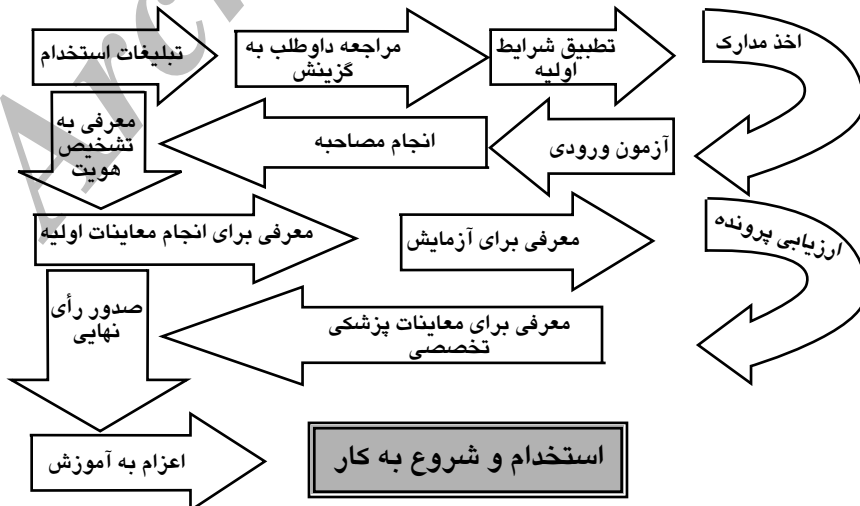
۲- جذب و استخدام پلیس در یونان

مراحل جذب و استخدام کارکنان پلیس در یونان در نمودار شماره ۲ نشان داده شده است.

شرایط استخدام در آکادمی پلیس یونان

- آزمون اولیه برای داوطلبان ورود به آکادمی پلیس یونان:
- ۱- آزمایش روان‌شناسی: آزمون شخصیتی، آزمون هوش برای تعیین سلامتی روحی داوطلب.
- ۲- آزمایش سلامتی: شامل بررسی موارد زیر است:
 - الف- بیماری‌های عفونی؛
 - ب- بیماری‌های روحی، دندان، گوش، حلق، بینی، حنجره، چشم، قلب، شکم، خون، ستون فقرات، کلیه‌ها، مجاری ادراری، اندام‌های جنسی و هرگونه ناهمگونی صورت.
 - ج- حداقل مشخصات و شرایط لازم برای آقایان: قد ۱۶۰ سانتی‌متر و برای داوطلبان نیروی هوایی حداکثر ۱۹۰ سانتی‌متر می‌باشد. (همچنین آزمون‌های خاصی برای این داوطلبان است که دید آن‌ها می‌باید حداکثر ۲۵ درصد باشد).
- ۳- بدنسازی (مقاومت جسمانی):
 - الف- دو ۱۰۰ متر در حداکثر ۱۶ ثانیه؛
 - ب- دو ۱۰۰۰ متر در حداکثر ۴ دقیقه و ۲۰ ثانیه؛
 - ج- پرش ارتفاع، حداقل ۱ متر؛
 - د- پرش طول، حداقل ۴/۵ متر؛
 - هـ- پرش سه گام، میانگین ۴/۵ متر؛
 - و- شنای آزاد، براساس مهارت، زمان خاصی برای آن در نظر گرفته نمی‌شود.

نمودار ۲- مراحل استخدام پلیس یونان



۳- مراحل جذب و استخدام پلیس در پاکستان

مراحل جذب و استخدام کارکنان پلیس در پاکستان در نمودار ۳ نشان داده شده است. شرایط استخدام پلیس در پاکستان به شرح زیر است:

آزمون اولیه برای داوطلبان ورود به آکادمی پلیس:

- ۱- آزمایش روان‌شناسی: آزمون شخصیت هوش برای تعیین سلامتی روحی داوطلب.
- ۲- آزمایش سلامتی: بیماری‌های عفونی، روحی، دندان، گوش، حلق، بینی، حنجره، چشم، قلب، شکم، خون، ستون فقرات، کلیه‌ها، مجاری ادراری، اندام‌های تناسلی. حداقل مشخصات و شرایط لازم برای آقایان (قد ۱۶۰ سانتی‌متر)
- ۳- بدن‌سازی (مقاومت جسمانی):

الف- دو ۱۰۰ متر حداکثر در ۱۶ ثانیه؛

ب- دو ۱۰۰۰ متر حداکثر در ۴ دقیقه و ۲۰ ثانیه؛

ج- پرش ارتفاع به میزان حداقل یک متر؛

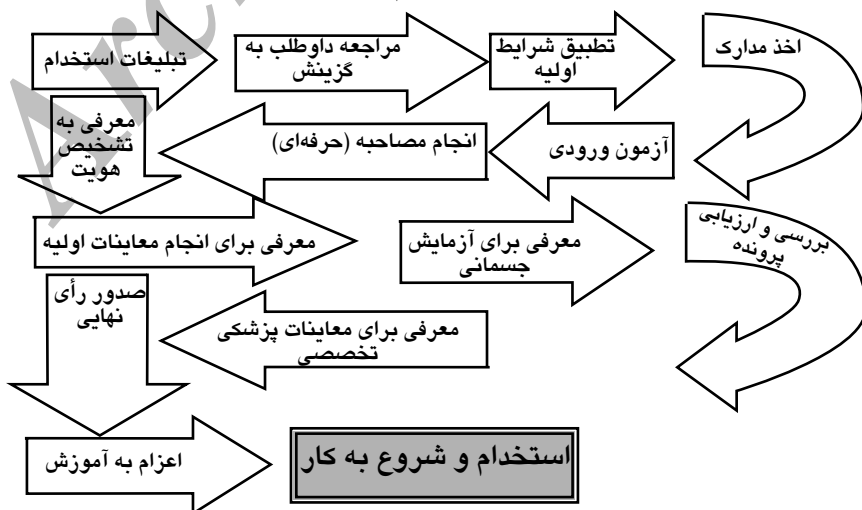
د- پرش طول به میزان حداقل ۱/۵ متر.

♦ شرایط مذکور در خصوص استخدام نیروهای رسمی در پلیس پاکستان لحاظ می‌شود و شرایط برای به کارگیری نیروهای مردمی (ملیشیا، لویز و چوکیداری) ساده‌تر است.

♦ در استخدام پلیس پاکستان بیشتر شناسایی و جذب از طریق روابط صورت می‌گیرد، سپس امور قانونی آن انجام می‌شود.

♦ در کشور پاکستان خدمت نظام وظیفه عمومی به شکل اجباری وجود ندارد، بلکه از طریق استخدام و به کارگیری نیروهای مردمی (ملیشیا، لویز و چوکیداری) می‌باشد.

نمودار ۳- مراحل استخدام پلیس پاکستان



جدول ۱- مقایسه تطبیقی مراحل جذب و استخدام پلیس در کشورهای ایران، یونان و پاکستان

جمهوری اسلامی ایران	یونان	جمهوری اسلامی پاکستان
درج آگهی از طریق روزنامه‌ها، رسانه‌ها و اعلام شرایط عمومی	درج آگهی از طریق روزنامه‌ها، رسانه‌ها و اعلام شرایط عمومی	درج آگهی از طریق روزنامه‌ها، رسانه‌ها و اعلام شرایط عمومی در ایالت‌های پنجاب، سند، کراچی و بلوچستان
اخذ مدارک	اخذ مدارک	اخذ مدارک
آزمون ورودی: - آزمون هوش - آزمون اطلاعات عمومی	آزمون ورودی: - آزمون هوش - آزمون اطلاعات عمومی - آزمون مربوط به گفتار و نوشتار	آزمون ورودی: - آزمون اطلاعات عمومی
انجام مصاحبه اولیه (عقیدتی - سیاسی)	- انجام مصاحبه (حرفه‌ای)	انجام مصاحبه (حرفه‌ای)
معرفی به تشخیص هویت - عدم سوء پیشینه	معرفی به تشخیص هویت - عدم سوء پیشینه	معرفی به تشخیص هویت - عدم سوء پیشینه
معرفی برای انجام معاینات اولیه: - تنظیم پرسشنامه وضعیت جسمانی - معاینه فیزیکی - معاینه دندان پزشکی - معاینه روان پزشکی - معاینه چشم - شنوایی سنجی	معرفی برای انجام معاینات اولیه: - تنظیم پرسشنامه وضعیت جسمانی - معاینه فیزیکی - معاینه دندان پزشکی - معاینه روان پزشکی - معاینه چشم - شنوایی سنجی - آزمون شخصیت - مجاری ادراری - اندام‌های جنسی (هرگونه ناهمگونی صورت) - حنجره	معرفی برای انجام معاینات اولیه: - تنظیم پرسشنامه وضعیت جسمانی - معاینه فیزیکی - معاینه دندان پزشکی - معاینه روان پزشکی - معاینه چشم - شنوایی سنجی
معرفی برای آزمایش جسمانی (مقاومت بدنی) - تناسب جسمانی (قد و وزن) - دراز و نشست متوالی - پرش عمودی - انعطاف پذیری - دو رفت و برگشت (۴×۹) در ۱۰ ثانیه - حرکت بارفیکس - دو ۱۶۰۰ متر	معرفی برای آزمایش جسمانی (مقاومت بدنی) - تناسب جسمانی (قد و وزن) - دراز و نشست متوالی - پرش عمودی - انعطاف پذیری - دو رفت و برگشت (۴×۹) در ۱۰ ثانیه - حرکت بارفیکس - دو ۱۰۰۰ متر - دو ۱۰۰ متر - پرش سه گام - پرش طول - شنای آزاد	معرفی برای آزمایش جسمانی (مقاومت بدنی) - تناسب جسمانی (قد و وزن) - دراز و نشست متوالی - پرش عمودی - انعطاف پذیری - دو رفت و برگشت (۴×۹) در ۱۰ ثانیه - حرکت بارفیکس - دو ۱۶۰۰ متر

ادامه جدول شماره ۱

<p>انجام تحقیقات - تحقیق از محل سکونت</p>	<p>انجام تحقیقات - تحقیق از محل سکونت</p>	<p>انجام تحقیقات - تحقیق از محل سکونت - تحقیق از محل تحصیل - تحقیق از محل کار قبلی (در صورتی که قبلاً در جایی سابقه کار داشته باشد) - مراجعه به برخی از معرفان داوطلب استخدام</p>
<p>---</p>	<p>---</p>	<p>مصاحبه نهایی</p>
<p>- بررسی سوابق سیاسی قبل از استخدام - بررسی و ارزیابی پرونده</p>	<p>بررسی و ارزیابی پرونده</p>	<p>بررسی و ارزیابی پرونده</p>
<p>معرفی برای معاینات پزشکی تخصصی - گروه خون R.H - (شمارش سلول‌های خونی) -DIF C.B.C - آزمایش قند خون (F.B.C) - آزمایش کامل ادرار (U/A) - آزمایش کلیه (کراتینین) - هپاتیت B - ایدز (HIV) - آزمایش سفلیس (R.D.R) - آزمایش عدم اعتیاد OPIUM - آزمایش سل (P.P.D) - رادیوگرافی قفسه سینه - رادیوگرافی کمر</p>	<p>معرفی برای معاینات پزشکی تخصصی - گروه خون R.H - (شمارش سلول‌های خونی) -DIF C.B.C - آزمایش قند خون (F.B.C) - آزمایش کامل ادرار (U/A) - آزمایش کلیه (کراتینین) - هپاتیت B - ایدز (HIV) - آزمایش سفلیس (R.D.R) - آزمایش عدم اعتیاد OPIUM - آزمایش سل (P.P.D) - رادیوگرافی قفسه سینه - رادیوگرافی کمر</p>	<p>معرفی برای معاینات پزشکی تخصصی - گروه خون R.H - (شمارش سلول‌های خونی) -DIF C.B.C - آزمایش قند خون (F.B.C) - آزمایش کامل ادرار (U/A) - آزمایش کلیه (کراتینین) - هپاتیت B - ایدز (HIV) - آزمایش سفلیس (R.D.R) - آزمایش عدم اعتیاد OPIUM - آزمایش سل (P.P.D) - رادیوگرافی قفسه سینه - رادیوگرافی کمر</p>
<p>صدور رأی نهایی استخدام توسط بالاترین مقام (سربازرس کل)</p>	<p>صدور حکم استخدام</p>	<p>بررسی، ارزیابی و صدور رأی نهایی استخدام</p>
<p>اعزام به آموزش</p>	<p>اعزام به آموزش</p>	<p>اعزام به آموزش</p>

بحث و نتیجه‌گیری

۱- درج آگاهی از طریق روزنامه‌ها و رسانه و اعلام شرایط برای استخدام در پلیس کشورهای جمهوری اسلامی ایران و یونان مشابه است، ولی در کشور پاکستان به علت خودمختاری چهار ایالت پنجاب، سند، کراچی و بلوچستان، که در برقراری حفظ و نظم و اجرای قانون مستقل عمل می‌کنند، درج آگاهی نیز در سطح هر ایالت انجام می‌گیرد.

- ۲- مراحل اخذ مدارک برابر آنچه در آگهی ثبت و درج شده در استخدام پلیس هر سه کشور انجام می‌گیرد.
- ۳- آزمون ورودی در ایران بر گرفته از آزمون هوش و اطلاعات عمومی است و در یونان علاوه بر آزمون‌های هوش و اطلاعات عمومی، آزمون مربوط به گفتار نیز انجام می‌شود، ولی در پاکستان فقط آزمون اطلاعات عمومی به عمل می‌آید.
- ۴- انجام مصاحبه در خصوص گزینش و استخدام پلیس در ایران یکی از مهم‌ترین مراحل برای اولیت‌بندی و پذیرش یا عدم پذیرش داوطلبان استخدام است که گاهی به صورت مصاحبه تلفیقی عقیدتی - سیاسی و حرفه‌ای و گاهی فقط به صورت مصاحبه عقیدتی - سیاسی بوده و براساس معیارها، ضوابط و قوارهای که به شکل واحد در دستگاه‌های دولتی، نظامی و انتظامی معین گردیده، انجام می‌شود. در استخدام پلیس پاکستان و یونان فقط مصاحبه حرفه‌ای انجام می‌شود که پس از تکمیل پرونده استخدام و تنظیم مدارک و استعلام، داوطلب استخدام برای انجام مصاحبه حرفه‌ای مراجعه می‌کند و توسط کارشناسان در راستای مأموریت و حرفه آینده و میزان علایق و انعطاف‌پذیری مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.
- ۵- در استخدام پلیس کشورهای ایران، پاکستان و یونان به صورت مکتوب استعلام کتبی از مرجع تشخیص هویت به عمل می‌آید و داشتن هرگونه سوابق مورد بررسی قرار می‌گیرد. در استخدام پلیس ایران برابر تبصره ۱ ماده واحده قانون گزینش کشور و آیین‌نامه اجرایی، داوطلبان ورود به نیروی انتظامی تابع احکام مربوط به خود خواهند بود (هیئت گزینش، ۱۳۷۷: ۴ - ۳).
- ۶- معاینات و آزمایش‌های پزشکی به منظور احراز سلامت جسمی و روانی داوطلبان استخدام پلیس، در هر سه کشور انجام می‌شود. این معاینات و آزمایش‌های به منظور تسریع در کار و جلوگیری از هزینه‌های غیرضروری، به دو بخش عمومی و تخصصی تقسیم می‌گردد تا در صورتی که وضعیت داوطلب در مراحل اولیه و کم‌هزینه (که نیاز به زمان و هزینه کمتری دارد) بلااشکال اعلام شد، داوطلب به معاینات مرحله بعدی که تخصصی بوده هزینه نسبتاً بالایی دارد معرفی شود، با این تفاوت که در استخدام پلیس یونان علاوه بر تمام مراحل مزبور، همگونی صورت (زیبایی) و تناسب فیزیکی یکی از مراحل پزشکی است که این امر در ایران و پاکستان (به صورت جدی و مجزا) لحاظ نمی‌گردد.
- ۷- آزمایش جسمانی و مقاومت بدنی داوطلبان در پلیس هر سه کشور در قالب مرحله‌ای از قبیل سنجش قد و وزن، دراز و نشست متوالی، پرش عمودی، انعطاف‌پذیری، دو رفت و برگشت و حرکت بارفیکس انجام می‌گیرد و برای هر مورد یک بارم نمره در نظر گرفته شده و داوطلب استخدام باید حداقل نمره را از هر مرحله کسب نماید؛ زیرا در غیر این صورت مورد پذیرش قرار نمی‌گیرد. در پذیرش پلیس یونان علاوه بر تمام مراحل مزبور، آزمون شنای آزاد به واسطه دارابودن موقعیت خاص

جغرافیایی، مرزهای آبی و جزایر متعدد یکی از مراحل آزمایش‌های جسمانی و مقاومت بدنی قرار می‌گیرد.

۸- تحقیق، یکی دیگر از مراحل مهم در استخدام پلیس جمهوری اسلامی ایران است که توسط محقق آموزش دیده به صورت غیرمحمسوس و برابر شکل و قواره ویژه با مراجعه حضوری به محل سکونت، محل کار قبلی، محل تحصیل و گاهی برخی از معرفان که توسط خود داوطلب مشخصات و نشانی آن‌ها برابر فرم در اختیار متصدیان قرار گرفته انجام می‌گیرد. محقق برای انجام تحقیق، حداقل به سه منبع (شخص) مراجعه می‌کند. چنانچه گفتار هر سه منبع موثق در جهت تأیید داوطلب باشد، بدان اکتفا می‌کند ولی اگر تناقض در گفتار آنان وجود داشته باشد، محقق باید با ترفندهای خاص خود و با مراجعه به سایر منابع موثق به نتیجه قطعی برسد. در هر صورت بررسی مراحل تحقیق محلی از جهت موثربودن منابع و مطابقت با دستورالعمل‌های تحقیق (مانند مرور فرایند مصاحبه) توسط ارزیاب و سپس اعضای هسته گزینش یک امر ضروری است که این امر در پلیس یونان و پاکستان وجود ندارد.

۹- انجام مصاحبه نهایی در فرایند ارزیابی و نظردهی، که مراحل پایانی تکمیل پذیرش داوطلبان می‌باشد، به لحاظ پیشنهاد ارزیاب یا اعضای هسته گزینش، داوطلب استخدام برای مصاحبه نهایی دعوت می‌شود که این مصاحبه عموماً فقط پیرامون نقطه ابهام و یا فقط یک موضوع مشخص و حتی گاهی به شکل کامل توسط مصاحبه‌گر جدید و بعضاً توسط اعضای هسته گزینش انجام می‌شود.

۱۰- در استخدام پلیس هرسه کشور پس از انجام فرایند مراحل گزینش و استخدام پرونده داوطلبان ارزیابی می‌شود و پس از مطالعه و بررسی، محتویات پرونده مورد ارزیابی قرار می‌گیرد تا در شرایط مساوی امتیازهای هر یک از داوطلبان در طول انجام فرایند گزینش و استخدام احراز گردد. فقط در استخدام پلیس جمهوری اسلامی ایران پس از احراز امتیازهای کسب شده گاهی انتخاب اصلح مطرح می‌شود که ویژگی‌هایی از قبیل عضویت در بسیج، شرکت فعال در امر عام‌المنفعه و مجالس عبادی و... مدنظر قرار می‌گیرد.

۱۱- به منظور صرفه‌جویی هزینه‌ها در انجام مراحل گزینش و استخدام، چنانچه در ارزیابی اولیه، فردی واجد شرایط تشخیص داده شود، برای انجام معاینات تخصصی معرفی می‌گردد که این بخش در استخدام پلیس هر سه کشور وجود دارد.

۱۲- آخرین مرحله از گزینش و استخدام، صدور رأی نهایی و تصمیم قطعی برای استخدام داوطلب است که این اقدام در پلیس کشور پاکستان در نهایت توسط بالاترین مقام (سربازرس کل) انجام می‌شود و در پلیس دو کشور دیگر برابر روش متعارف در طول فرایند انجام می‌گیرد.

۱۳- پس از خاتمه فرایند گزینش و استخدام، آموزش از طریق مبادی ذی ربط در مورد پلیس کشورهای مورد نظر انجام می شود.

پیشنهاد

برای بهبود استخدام کارکنان پلیس این موارد پیشنهاد می گردد:

- ۱- با توجه به اینکه هفت استان ایران در شمال و جنوب در مجموع ۲۷۰۰ کیلومتر با ساحل دریا همسایه بوده و دارای حدود ۱۹۱۸ کیلومتر مرز رودخانه‌ای با کشورهای همجوار هستند، میزان آشنایی داوطلبان با فن شنا (مانند یونان)، به عنوان یکی از موارد آزمون جسمانی (مقاومت بدنی) در نظر گرفته شود.
- ۲- با توجه به پیچیدگی مأموریت‌ها از بهره هوشی بالایی برخوردار باشند.
- ۳- انجام مصاحبه حرفه‌ای به صورت مجزا و توسط کارشناسان خبره، با توجه به نوع رشته به عنوان یکی از مراحل جذب و استخدام پلیس مدنظر قرار گیرد.
- ۴- مطالعه منظم وضعیت و تحولات استخدامی سایر کشورها، به ویژه کشورهای که شرایط تقریباً مشابهی با ایران دارند و استفاده از تجربیات آنها برای بهبود و توسعه نظام استخدامی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران مدنظر باشد.

Archive

کتابنامه

- اداره کل پلیس بین‌الملل ناجا (۱۳۷۸): «مجموعه مقالات در خصوص سایر کشورها»؛ تهران: ستاد ناجا، اداره اطلاع‌رسانی.
- دسلر، گری (۱۳۷۸): «مبانی مدیریت منابع انسانی»؛ ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی؛ تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رضایی‌راد، مجید (تابستان ۱۳۸۶): «جذب، آموزش، به کارگیری و حفظ و نگهداری پلیس زن (قسمت اول)»؛ فصلنامه پلیس زن، سال اول، شماره ۳: ۱۰۴ - ۷۶.
- رضایی‌راد، مجید (پاییز ۱۳۸۶): «جذب، آموزش، به کارگیری و نگهداری پلیس زن (قسمت دوم)»؛ فصلنامه پلیس زن، سال اول، شماره ۳: ۱۰۴ - ۷۶.
- رضایی‌راد، مجید، اکبر استرکی، مجید ستاری (پاییز ۱۳۸۰): «معرفی سایت‌های پلیسی: اف.بی.آی.»؛ فصلنامه دانش انتظامی؛ سال سوم؛ شماره ۳: ۲۴۴ - ۲۳۲.
- زمانیان، علیرضا (۱۳۷۵): «گزیده اسناد روابط ایران و پاکستان»؛ تهران: وزارت امور خارجه.
- سالیانه، محمد علی (پژوهشگر). (۱۳۸۳): «بررسی وضعیت آمادگی جسمانی کارکنان ناجا و تعیین فرم با توجه به رشته‌های مصوب»؛ تهران: مرکز مطالعات و تحقیقات آموزش و نیروی انسانی ناجا.
- سعادت، اسفندیار (۱۳۸۰): «مدیریت منابع انسانی»؛ تهران: سازمان مطالعات و تدوین علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- سینجر، مارک ج. (۱۳۷۸): «مدیریت منابع انسانی»؛ ترجمه فریده آل‌آقا؛ تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- _____ (۱۳۸۳): «دانستنی‌های استخدامی در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران»؛ تهران: مرکز گزینش و استخدام.
- _____ (۱۳۸۰): «بررسی سیستم‌ها و رویه‌های جذب و گزینش در برخی از کشورهای جهان»؛ تهران: نهاد ریاست جمهوری.
- _____ (۱۳۷۷): «قانون گزینش کشور و آئین‌نامه اجرایی»؛ تهران: هیئت عالی گزینش.