Archive of SID.ir

Jurisprudence and politics
ISSN: 2717-3569
EISSN:2717-3577
The Quarterly Journal of jurisprudence and politics
Vol. 4 ● No. 2 ● Autumn & Winter 2023 ● Issue 8

An Analysis of the Role of Jurisprudential Principles in Talent Management in the Islamic Government[1]

Iman Kakavand
Graduate of Advanced Levels, Islamic Seminary of Qom
Email: imankakavandzaman@yahoo.com

Abstract

Every human being has an inherent talent granted by God, and therefore, society contains a variety of talents. The Holy Quran also refers to the existence of differences among human beings and their talents. For any government, managing these latent talents within society is a necessity, and for many years, scholars have addressed this subject and produced numerous studies. In the Islamic government, talent management is likewise a crucial and essential task. Hence, with the centrality of jurisprudence in the structure of the Islamic government, the question arises: What role do jurisprudential principles play in talent management within a jurisprudential government? This study, conducted using library sources and a descriptive–analytical method, investigates jurisprudential principles and concludes that seven principles—namely the principles of preserving the system, justice, no harm (*la darar*), trust, cooperation, solidarity, and winning hearts (*ta'lif al-qulub*)—contribute to the preservation and management of talents. These principles obligate the Islamic government to safeguard talents and apply each in its appropriate

1. Kakavand, I. (2023). An analysis of the role of jurisprudential principles in talent management in the Islamic government. *Journal of Jurisprudence and Politics, 4*(8), pp. 129-157. [In Persian]. https://doi.org/10.22081/IJP.2025.72477.1088

* **Publisher**: Islamic Propagation Office of the Seminary of Qom (Islamic Sciences and Culture Academy, Qom, Iran). ***Type of article**: Specialized
▣ **Received:** 2025/07/27 ● **Revised:** 2025/08/01 ● **Accepted:** 2025/09/16 ● **Published online:** 2025/10/13

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

domain to maintain the stability of the Islamic society, foster cohesion and solidarity, and ensure that the people support one another and nurture talents in pursuit of the lofty goals of Islam.

Keywords
Talent, management, jurisprudential principles, Islamic government.

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

الفقه والسياسية
ISSN: ٢٧١٧-٣٥٦٩
EISSN:٢٧١٧-٣٥٧٧
مجلة علمية نصف سنوية
المجلد ٤ • العدد ٢ • خريف و شتاء • الرقم المسلسل للعدد ٨ • ٢٠٢٣م

تحليل دور القواعد الفقهية في إدارة الاستعدادات في الدولة الإسلامية[١]

إيمان كاكاوند
خريج المستويات العليا في الحوزة العلمية
imankakavandzaman@yahoo.com

الملخص

لكل إنسان استعداد وموهبة فطرية، وقد أودع الله فيه قدرات، ولذلك تتنوع القدرات والاستعدادات في المجتمع. ويشير القرآن الكريم أيضًا إلى وجود اختلافات في الاستعدادات البشرية. ومن الضروري لإدارة المجتمع من قبل أي حكومة إدارة هذه الاستعدادات والمواهب الكامنة فيه، وقد درس الباحثون هذه المسألة لسنوات طويلة، وجرى نشر العديد من الدراسات حولها. في الحكومة الإسلامية تعتبر إدارة القدرات والاستعدادات أمراً ضرورياً وهاماً، ولذلك ونظراً لمركزية الفقه في بنية الحكومة الإسلامية فإن السؤال الذي يطرح نفسه هو ما هو دور القواعد الفقهية في إدارة القدرات والاستعدادات والمواهب البشرية في الحكومة الفقهية؟ في هذه الدراسة، وبالاعتماد على المراجع المكتبية والمنهج الوصفي التحليلي، تم دراسة القواعد الفقهية، وفي الختام، خلص البحث إلى أن القواعد الفقهية السبع، ومنها: قواعد حفظ النظام، وقاعدة العدل، ولا ضرر، والأمانة، والتعاون، والتضامن، وتأليف القلوب، تُلزم بصيانة القدرات والاستعدادات وإدارتها.وتؤكد هذه القواعد على حماية هذه القدرات والاستعدادات من جانب

١. **الاستناد إلى هذه المقالة:** كاكاوند، إيمان. (١٤٠٢). تحليل دور القواعد الفقهية في إدارة الاستعدادات في الدولة الإسلامية. الفقه والسياسة، ٤(٨)، صص١٢٩٠-١٥٧.
https://doi.org/10.22081/IJP.2025.72477.1088

▣ **نوع المقال:** بحثية محكمة؛ **الناشر:** مكتب الإعلام الإسلامي في حوزة قم (المعهد العالي للعلوم والثقافة الإسلامية، قم، إيران) © المؤلفون

▣ **تاريخ الإستلام:** ٢٠٢٥/٠٧/٢٧ • **تاريخ التعديل:** ٢٠٢٥/٠٨/٠١ • **تاريخ القبول:** ٢٠٢٥/٠٩/١٦ • **تاريخ الإصدار:** ٢٠٢٥/١٠/١٣

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

الحكومة الإسلامية، واستخدام كل منها في مكانه المناسب، بما يضمن استقرار المجتمع الإسلامي، ويسود فيه التماسك والتآلف، ويدعم عامة الناس بعضهم بعضًا، ويدعمون المواهب لتحقيق مقاصد الإسلام السامية.

الكلمات المفتاحية

الاستعداد، القدرات، الإدارة، القواعد الفقهية، الحكومة الإسلامية.

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

دوفصلنامه علمی ـ تخصصی فقه و سیاست
سال چهارم ● شماره دوم ● پاییز و زمستان ۱۴۰۲ ● پیاپی ۸
ISSN: ۲۷۱۷-۳۵۶۹
EISSN:۲۷۱۷-۳۵۷۷

تحلیل نقش قواعد فقهی بر مدیریت استعداد در حکومت اسلامی[۱]

ایمان کاکاوند
دانش آموخته سطوح عالی حوزه علمیه.
imankakavandzaman@yahoo.com

چکیده

هـر انسـانی دارای اسـتعداد ذاتـی اسـت و خداونـد در وجـود او اسـتعدادی قـرار داده اسـت، بنـابراین در جامعـه استعدادهای متنوعی وجود دارد. در قرآن کریم نیز به وجود تفاوت‌ها در انسـان‌ها و اسـتعدادها اشـاره شـده اسـت. لازمه مدیریت جامعه برای هر حکومتی، مدیریت استعدادهای نهفته در جامعه است و سـال‌های متمـادی محققـان به این موضوع پرداخته و پژوهش‌های بسیاری تألیف شـده اسـت. در حکومـت اسـلامی هـم مـدیریت اسـتعدادها امری ضروری و مهم است؛ بنابراین با توجه به محوریت فقه در ساختار حکومت اسلام، این سـوال مطـرح می‌شـود که قواعد فقهی در زمینه مدیریت استعدادها در حکومت فقهـی چـه نقشـی دارنـد. در ایـن پـژوهش بـا اسـتنادات کتابخانه‌ای و با روش توصیفی-تحلیلی به بررسی قواعد فقهیه پرداخته شده و در پایان چنین استنتاج شـد کـه هفـت قاعده فقهی شامل: قاعده حفظ نظام، عدالت، لاضرر، امانت، تعاون، تکافل و تالیف قلـوب بـر حفـظ و مـدیریت استعدادها دلالت دارند و حکومت اسلامی را موظف می‌کنند نسبت به حفاظت از استعدادها دقت داشته باشـند و هر کدام در موضع مناسب خودشان به کار گیرند تا پایداری جامعه اسـلامی حفـظ، انسـجام و همـدلی در جامعـه جریان داشته باشد و عامه مردم پشتیبان یکدیگر و پشتیبان استعدادها برای رسیدن به اهداف متعالی اسلام باشند.

کلیدواژه‌ها

استعداد، مدیریت، قواعد فقهی، حکومت اسلامی.

۱. **استناد به این مقاله:** کاکاوند، ایمان. (۱۴۰۲). تحلیل نقش قواعد فقهی بر مدیریت استعداد در حکومت اسلامی. فقه و سیاست، ۴(۸)، صص ۱۲۹-۱۵۷.

https://doi.org/10.22081/IJP.2025.72477.1088

نوع مقاله: تخصصی؛ **ناشر:** دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم (پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، قم، ایران) © نویسندگان

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۵/۰۵ ● **تاریخ اصلاح:** ۱۴۰۴/۰۵/۱۰ ● **تاریخ پذیرش:** ۱۴۰۴/۰۶/۲۵ ● **تاریخ انتشار آنلاین:** ۱۴۰۴/۰۷/۲۱

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

بیان مسئله

در قرآن کریم، آیات متعددی ناظر به مفهوم استعداد وجود دارد. در قرآن کریم واژه‌های فطرت، وسع، درجات، اختلاف، اطوار و عبارت «تفضل بعض علی بعض» ناظر به مفهوم استعداد هستند (علم الهدی و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۳۴). از طرفی بین استعداد و نیاز رابطه مستقیم برقرار است؛ بنابراین در جامعه هم نیازهای متنوع و هم استعدادهای متنوع وجود دارد. این تناسب و تلازم بین نیاز و استعداد مستلزم طرح بحث مدیریت استعدادها شده است. مدیریت استعداها، موضوعی است که از دیرباز محل بحث و نظر بوده و اندیشمندان و صاحب نظران از دهه ۱۹۶۰ میلادی وارد این عرصه شدند و مرحله شروع پژوهش‌ها در این حوزه است. در این مرحله، محققان به خاستگاه مدیریت استعداد، ارتباط میان اندازه سازمان و شدت نیاز به استعدادگزینی و نیز عملکرد سازمان پس از مدیریت استعداد توجه داشتند. پس ازآن و در دهه ۷۰ همزمان با مرحله رشد مطالعات، کوشش‌های محققان افزون بر خاستگاه نیروی مستعد، متمرکز بر ویژگی‌های استعداد، تناوب انتخاب نیروهای مستعد، ارتباط استعدادها و مدیران و چهارچوب و گونه‌شناسی مدیریت استعداد شده است. در دهه‌های ۸۰ و ۹۰، یعنی مراحل مرور مطالعات و رشد فراوان پژوهش‌های این حوزه، نظر پژوهشگران بر حوزه‌هایی جدید از قبیل واکنش بازار به تغییر مدیریت سازمان، برنامه‌ریزی مدیریت استعداد، فرایند مدیریت استعداد، نتایج مدیریت استعداد و تطابق مدیران متمرکز شد. مدیریت استعداد به‌عنوان یکی از مسائل مهم استراتژیک پیش‌روی مدیران در قرن بیست و یکم مطرح است؛ بنابراین در دنیای امروز یک مسئله بسیار مهم است به‌گونه‌ای که مدیریت استعداد به‌عنوان یکی از پراهمیت‌ترین چالش‌های سرمایه انسانی قرن ۲۱ معرفی شده است (Collings and Mellahi, 2009, p.305). در حکومت اسلامی نیز بالتبع این موضوع مورد توجه است، زیرا اسلام به شایسته سالاری و قرار گرفتن استعدادها در جایگاه خود توجه کرده است. در منظومه حکومتی اسلام، که بر پایه اصول شریعت و عدالت استوار است، کارآمدی و پویایی نظام، ارتباط مستقیمی با نحوه بهره‌برداری از ظرفیت‌ها و استعدادهای انسانی دارد. مدیریت استعدادها، به‌عنوان فرآیندی نظام‌مند برای شناسایی،

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

جذب، توسعه، نگهداشت و به‌کارگیری افراد شایسته و توانمند در راستای اهداف سازمان، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. با این حال، در بستر حکومت اسلامی، این فرآیند فقط یک رویکرد مدیریتی صرف نبوده و تحت تأثیر مبانی و الزامات فقهی قرار می‌گیرد. با توجه به اینکه اسلام دین جامع الاطراف و نسبت به ضروریات جامعه اهتمام ویژه داشته است و مدیریت استعدادها یک ضرورت محسوب می‌شود آیا اسلام حکومت را موظف حفظ استعدادها کرده است؟ اگر این وظیفه بر عهده حکومت اسلامی نهاده شده چه زیرساخت نظری برای آن تعبیه شده است؟ بنابراین پرسش اساسی این مقاله این است که چه الزامات و مبانی فقهی بر مدیریت استعدادها در حکومت اسلامی وجود دارد؟ در این مقاله با روش توصیفی-تحلیلی با استنادات کتابخانه‌ای به پاسخ این پرسش پرداخته خواهد شد.

بیان اهمیت

مدیریت استعدادها در دنیای امروز به قدری مهم است که در برخی پژوهش‌ها از عبارت «جنگ استعدادها» سخن به میان آمده است (تسلیمی مقدم، ۱۳۹۵، ص ۳). این عبارت نشان از اهمیت ویژه این مسئله دارد. امروزه کشورهای پیشرفته نه تنها استعداهای ملی خود را مورد توجه و مدیریت قرار می‌دهند بلکه یک پله بالاتر می‌روند و در پی جذب استعداد سایر کشورها هستند. برای نمونه کشوری مانند ایالات متحده آمریکا که طبق آمار بین‌المللی در رتبه سی‌ام آی کیو قرار دارد[1] اما این کشور توانسته با مدیریت استعدادهای ملی خود و جذب استعداهای سایر کشورها جزء رتبه‌های برتر علم و فناوری قرار بگیرد.[2]

این مسئله نشان می‌دهد توجه به مدیریت استعدادها در دنیای امروز اهمیت دوچندان پیدا کرده است و نیاز به مدیریت بسیار قوی دارد. در حکومت اسلامی این مسئله اهمیت بیشتری دارد چراکه اگر استعدادها به درستی مدیریت نشوند در طولانی مدت

1. .https://international-iq-test.com/en/test/IQ_by_country
2. https://www.wipo.int/en/web/global-innovation-index/2024/science-technology-clusters

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

باعث ضعف حکومت اسلامی شده و در نهایت به اصل دین و ناکارآمدی دین می‌رسد؛ بنابراین لازم است این مهم بحث شود که فقه چه الزاماتی برای این مسئله بسیار ضروری برای حکومت اسلامی قرار داده است. حکومت اسلامی برای تحقق اهداف متعالی خود در زمینه‌های مختلف (علمی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، دفاعی و غیره) نیازمند بهره‌گیری از نخبگان و افراد مستعد در عرصه‌های گوناگون است. مدیریت صحیح این استعدادها، موتور محرکه پیشرفت و تعالی جامعه اسلامی خواهد بود. بهره‌مندی از افراد توانمند و متخصص در مناصب مختلف حکومتی، موجب افزایش کارآمدی و اثربخشی نظام اسلامی در اداره امور و پاسخگویی به نیازهای جامعه می‌شود. در دنیای امروز، جوامع برای دستیابی به پیشرفت و اقتدار، نیازمند بهره‌گیری بهینه از سرمایه‌های انسانی خود، بویژه استعدادها و نخبگان هستند. حکومت اسلامی نیز برای حفظ جایگاه خود در عرصه بین‌المللی، نیازمند توجه ویژه به مدیریت استعدادها است. از طرفی اداره جوامع امروزی با پیچیدگی‌های فراوانی روبرو است و نیازمند تخصص و دانش بالای مدیران و کارگزاران است. مدیریت صحیح استعدادها می‌تواند به تربیت و جذب نیروهای متخصص و متعهد برای اداره امور حکومت اسلامی کمک کند. حکومت اسلامی برای مواجهه با چالش‌های گوناگون داخلی و خارجی، نیازمند بهره‌گیری از توانمندی‌های نخبگان و استعدادهای برتر در زمینه‌های مختلف است. مدیریت صحیح این استعدادها، قدرت و اقتدار نظام را در مقابله با این چالش‌ها افزایش می‌دهد. همچنین باعث بهبود فرآیندهای اداری و اجرایی، افزایش بهره‌وری و توسعه، تحقق عدالت اجتماعی و شایسته‌سالاری و مبارزه با تبعیض و بی‌عدالتی شود. عدم توجه کافی به این الزامات فقهی می‌تواند منجر به چالش‌هایی نظیر عدم شایسته‌سالاری در انتصابات، نادیده گرفتن حقوق افراد مستعد، عدم بهره‌گیری بهینه از ظرفیت‌های موجود در جامعه اسلامی و در نهایت، تضعیف کارآمدی نظام حکومتی و فرار مغزها یا فرسوده شدن استعدادها شود. از سوی دیگر، تبیین و اعمال صحیح این الزامات می‌تواند زمینه‌ساز عدالت، پیشرفت و تعالی در حکومت اسلامی شود و الگویی برای سایر کشورها باشد.

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

پیشینه

مدیریت استعدادها مسئله‌ای پر بحث و باسابقه است. نزدیک به نیم قرن است که این بحث در میان محققین محل نظر بوده و در این زمینه در حال تولید علم هستند. اما طرح این مسئله با رویکرد دینی و اسلامی تاکنون استقبال چندانی نداشته و تولیدات علمی در این زمینه اندک است. براساس تتبعی که انجام گرفت چند پژوهش به این مسئله ورود کرده‌اند. آقای پهلوان شریف در پایان نامه دکتری خود با عنوان «طراحی چارچوبی برای مدیریت استعداد در پرتو روش پژوهش قرآنی» که در سال ۱۳۹۵ در دانشگاه شریف با راهنمایی استاد سیدرضا سیدجوادین، دفاع شده مسئله مدیریت استعداد را با بررسی منابع تفسیری شیعه و اهل سنت بحث کرده و نتیجه این امر را با دسته بندی هفتگانه‌ای شامل: مبانی کلی، مبانی فرایندی، زمینه‌های مؤثر، موانع، راهکارها و عوامل، لوازم تحقق و ویژگی‌های طرفین برنامه الهی پرورش استعدادهای سازمانی ارائه داده است. آقایان محمدنژاد و پهلوان شریف در مقاله‌ای با عنوان «مبانی مدیریت استعداد مبتنی بر رویکرد اسلامی» که در مجله «مدیریت اسلامی» شماره سی و دوم و در تابستان ۱۴۰۳ چاپ شده است به این موضوع ورود کرده و مدیریت استعدادها را با نگاه کلی به مبانی اسلامی مورد بررسی قرار داده است. این مقاله قائل است در کشور ما، جذب استعدادها و به کارگیری آنها، فقط براساس مدل‌های مدیریتی غیربومی و غربی انجام گرفته و فرهنگ سازمانی براساس رویکردهای ارزشی دینی اسلامی نادیده انگاشته شده است؛ بنابراین به بررسی جامع مبانی مدیریت استعداد و چگونگی و همسویی شیوه‌های آن با میراث غنی فرهنگ اسلامی ایران پرداخته است. در این تحقیق با تعریف استعداد، استعدادیابی و جذب، استعداد پروری، استعداد داری یا نگهداشت استعدادها با رویکرد اسلامی بحث را به پیش برده است و در پایان چنین نتیجه گرفته است که نقص و محدودیت سایر نظریه‌های مبتنی بر نگاه تک بعدی به انسان با توجه به تعریفی که اسلام نسبت به استعداد ارائه می‌دهد حل شده و با در نظر گرفتن جهان‌بینی توحیدی، ملاحظات اخلاقی و ارزشی، رعایت عدالت و انصاف، شایسته‌گماری و شایسته پروری، امانتداری، رعایت حقوق دیگران، و تعهد و وفاداری در زمینه استعدادیابی؛ جانشین

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

پروری و ارتقا و نگهداشت استعدادها از اهمیت ویژهای در متون اسلامی برخوردار است. مزیت این پژوهشها بهعنوان شروعی برای ورود مسئله مدیریت استعدادها به حیطه منابع اسلامی بسیار شایسته است اما ضعف آن نگاه کل نگرایانه است و نگاه کل نگرایانه نمی‌تواند پاسخی قانع کننده باشد و در میدان عملی کارایی ندارد؛ چراکه اسلام مجموعه‌ای از مبانی مختلف است و باید در هر بخش با مبانی خاص خود بحث شود. این ضعف در پژوهش حاضر و در بخش فقهی سعی شده است که تا حد وسع رفع شود و مسئله مدیریت استعدادها از دید مبانی و الزامات فقهی بررسی شود. همچنین برای اینکه پژوهش به جنبه عملی هم مرتبط باشد مبانی بررسی شده که ناظر به حکومت اسلامی باشد؛ بنابراین در این پژوهش مبانی و الزاماتی که حکومت اسلامی را ملزم به جدیت نسبت به مدیریت استعدادها می‌کند بحث خواهد شد. این پژوهش با بررسی هفت قاعده فقهی حفظ انسجام و پویایی جامعه را بهعنوان غایت مدیریت استعداها مطرح می‌کند، چراکه امروزه در جهان ایدئولوژی برتر در صحنه عمل است که خودنمایی می‌کند برای همین با تمرکز ویژه بر مدیریت استعدادها در حکومت اسلامی که محل بحث پژوهش حاضر است می‌توان با ایجاد یک جامعه منسجم و پیشرفته بر مبنای مدیریت استعدادها حکومت اسلامی را یک روش حکومتی مطلوب با یک ایدئولوژی کارآمد معرفی کرد.

۱. مفهوم شناسی

۱-۱. حکومت اسلامی

حکومت اسلامی، نظامی است که فرمانروایان آن بر پایه نصوص دینی، دارای شرایط و اختیاراتی ویژه هستند و شکل حکومت، خواه پادشاهی باشد، خواه جمهوری یا ترکیبی از آن دو، تفاوتی در این اصل نمی‌آفریند. در این تفسیر، نه تنها دین اسلام بنیان نظم سیاسی است و قواعدی خاص برای حیات سیاسی وضع کرده، بلکه شرایط و اختیاراتی خاص نیز برای حاکمان جامعه اسلامی در نظر گرفته است (فیرحی، ۱۳۸۲، ص ۲۲). حکومتی که نه تنها[در درجه اول] ارزش‌های حاکم بر زندگی سیاسی و نیز شرایط رهبران آن را

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

دین تعیین و تعریف می‌کند؛ بلکه[در درجه دوم] حتی شیوه استقرار حاکم در رأس هرم دولت و به‌طور کلی ساختار نظام سیاسی و روش‌های مدیریت امور عمومی جامعه نیز به کمک دین بیان می‌شود (حسینی طهرانی، بی‌تا، ص ۲۰۱). حکومت اسلامی در دیدگاه آیت‌الله خامنه‌ای (مد ظله العالی) به معنای مجموعه کارگزاران قوا و نهادهایی است که در اداره کشور نقش دارند این دولت ماهیتی کاملا دینی و اسلامی دارد و با الگوگیری از دولت نبوی و دولت علوی و متناسب با شرایط امروز شکل می‌گیرد و دارای ویژگی‌ها شاخص‌ها و وظایف مهمی است که باید از عهده آنها برآید؛ در غیر اینصورت با چالش جدی روبرو خواهد شد. هدف نهایی حکومت اسلامی توسعه معرفت الله و رستگاری انسان است (نوری، ۱۳۹۷، ص ۱۴۴).

۱-۲. مفهوم استعداد

استعداد در لغت مصدر باب استفعال از ریشه (ع. د. د) به معنای آمادگی و مهیا شدن است (طریحی، ۱۴۱۶ق، ج۳، ص ۹۸؛ زبیدی، ۱۴۱۴ق، ج۵، ص ۹۷). در لغت نامه‌های فارسی استعداد به آماده شدن، مهیا شدن، آمادگی، توانایی کاری را داشتن، قابلیت، گنجایش،توانایی، ظرفیت، ذوق، نزدیک یا دور بودن شیء معنا شده است (دهخدا، ۱۳۳۰، ج۶، ص ۲۱۷۲؛ عمید، ۱۳۶۵، ج۱، ص ۱۷۳). استعدا در اصطلاح به مجموعه‌ای از توانایی‌ها، قابلیت‌ها و ظرفیت‌های طبیعی انسان که در زمینه‌ای خاص آشکار شده و در جهت کمال و شکوفایی انسان به کار گرفته می‌شود تعریف شده است (خطیب، ۱۳۹۶، ص ۵۱). استعدادها شامل طیف گسترده‌ای از توانایی‌ها در زمینه‌های مختلف زبانی، بصری، هنری، مدیریتی، اجتماعی، حرکتی و... هستند. در دنیای کسب و کار با استعداد به افرادی گفته می‌شود که هم مهارتهای ذاتی و هم مهارت‌های اکتسابی دارند (Silzer & Dowel,2010,p13) .

۱-۳. مدیریت استعداد

اصطلاح «مدیریت استعداد» در کتاب «جنگ برای استعدادها» به معنای نشان دادن یا جایگزین کردن مدیریت منابع انسانی است (کوهی خور و همکاران، ۱۳۹۹، ص ۱۲۳). از زمان

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

ظهور حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی چندین اصطلاح برای آن به کار رفته است که عبارت‌اند از مدیریت کارکنان، مدیریت منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی راهبردی و در حال حاضر مدیریت استعداد به کارگیری افراد مناسب در نقش‌های محوری در زمان مناسب است. اشتون و مورتون، مدیریت استعداد را رویکردی جامع و راهبردی به برنامه‌ریزی نیروی انسانی و کسب و کار دانسته و آن را مسیر جدیدی برای اثر بخشی سازمانی می‌دانند. دوتاگوپت، مدیریت استعداد را مدیریت راهبردی از جریان استعداد از طریق سازمان می‌داند که هدف آن تضمین عرضه استعداد در دسترس برای هماهنگی افراد مناسب با مشاغل مناسب در زمان مناسب بر اساس اهداف راهبردی کسب و کار است. سیلز و دوول، نیز آن را مجموعه‌ای از فراگردها برنامه‌ها و هنجارهای فرهنگی می‌دانند که در سازمان طراحی و اجرا می‌شود تا با جذب، توسعه، استقرار و حفظ استعداد برای کسب اهداف راهبردی و تحقق نیازهای آینده تلاش شود (کوهی خور و همکاران، ۱۳۹۹، ص ۱۲۴).

۲. یافته‌های پژوهش

مدیریت استعداد از جمله گزاره‌های مهم مدیریت کلان جامعه است و فقه باید قاعده‌های کلی این ضرورت کلان را بیان کند. فقه اسلامی بنابر قواعدی که در بطن خود دارد برای حفظ پایداری و شکوفایی حکومت اسلامی الزاماتی را برای حکومت در نظر گرفته است تا حکومت را ملزم به مدیریت‌های استعدادها کند. این قواعد مجموعا هفت قاعده شامل: قاعده حفظ نظام، عدالت، لاضرر، تعاون، تکافل، امانت، تألیف قلوب می‌باشند.

۳. قواعد فقهی ناظر به وظیفه حکومت اسلامی در مدیریت استعدادها

۳-۱. قاعده حفظ نظام اجتماعی

مفهوم و تطبیق قاعده

قاعده حفظ نظام از مهمترین قواعد فقهی بوده تا جایی که امام خمینی‌ﷺ در بیان حکم

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

حفظ نظام چنین می‌گوید: «همانا حفظ نظام از واجبات بسیار مؤکد است و ایجاد اخلال در امور مسلمانان از امور مورد غضب است (خمینی، ۱۴۱۵ق، ج۲، ص ۶۱۹). منظور از نظام اجتماعی اموری است که قوام جامعه و مردم به آن وابسته است، به‌گونه‌ای که اگر اختلال در نظام اجتماعی رخ دهد، زندگی اجتماعی مختل شود و معیشت مردم با خطر مواجه خواهد شد. بدین ترتیب در صورتی که مفهوم نظام، در قاعده حفظ نظام را نظام کلان اجتماعی تعریف کنیم، معنای این قاعده تلاش در جهت حفظ نظم، امنیت و مصالح جامعه و پرهیز از ایجاد خلل در آن خواهد بود. این معنا از حفظ نظام، بیشترین کاربرد را در ادبیات فقهی شیعه به خود اختصاص داده است (خمینی، ۱۴۲۳ق، ص ۲۵). برای تطبیق قاعده مذکور بر مؤلفه مدیریت استعداد چند مقدمه ذکر می‌شود:

مقدمه اول: استعداد یک مفهوم نسبی است و همه یا اکثر انسان‌ها دارای استعداد هستند و استعداد یک مفهوم تشکیکی دارد. استعدادها از نظر میزان، نوع و کیفیت متفاوت هستند. یعنی افراد مختلف، استعدادهای متفاوتی دارند و حتی یک استعداد خاص نیز می‌تواند در افراد با شدت‌های مختلفی وجود داشته باشد (مثلاً یک نفر در ریاضی استعداد بیشتری دارد و دیگری کمتر، یا یک نفر در موسیقی استعداد دارد و دیگری در ورزش)؛ بنابراین استعداد یک ویژگی عمومی انسانی است و مختص عده خاصی نیست. استعداد یک توانایی بالقوه است که در وجود هر انسانی به ودیعه نهاده شده است. این توانایی بالقوه برای شکوفایی و بروز خود نیازمند شرایط و بستر مناسب است و چه بسا در صورت فراهم نشدن امکانات و شرایط مناسب هرگز بروز نیابد. می‌توانیم این توانایی بالقوه را به دو دسته عمومی و اختصاصی تقسیم کنیم؛ به این صورت که توانایی‌های عمومی در میان انسان‌ها مشترک‌اند و البته بسته به اشخاص مختلف دارای شدت و ضعف‌اند و توانایی‌های اختصاصی نیزآنهایی هستند که در بین انسان‌ها متفاوت و گوناگون‌اند و همه انسان‌ها از آن برخوردار نیستند (علم الهدی و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۳۲).

مقدمه دوم: دلالت التزامی مقدمه اول مستلزم این است که تنوع استعدادها موجب بروز نیازهای اجتماعی تشکیکی می‌شود، یعنی در هر استعداد به سطوح مختلف مهارتی

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

نیاز است. میان استعدادهای انسان و نیازهای او ارتباط برقرار است و استعدادها براساس نیازها به انسان اعطاء می‌گردد؛ به این معنا که رابطه نیاز و استعداد یک رابطه دو سویه و متقابل است (علم الهدی و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۵۰).

مقدمه سوم: هر نظام اجتماعی در سطح کل به نظام‌های فرعی کوچکتری تقسیم می‌شود. به‌نظر پارسونز در کلی‌ترین سطح تحلیل، می‌توان ارگانیسم رفتاری، شخصیت، فرهنگ و نظام اجتماعی را به‌عنوان چهار نظام فرعی فراگیر نظام عمومی کنش تلقی کرد (رضادوست و همکاران، ۱۴۰۲، ص ۱۱۹). در یک جامعه نظیر هر نظام کنشی، خرده نظام‌ها در عین خودمختاری، متقابلاً به یکدیگر وابسته و متکی‌اند (رضادوست و همکاران، ۱۴۰۲، ص ۱۲۰).

نتیجه: اصل اساسی برای پایداری و حفظ نظام اجتماعی این است که استعدادها متناسب با نوع تشکیک آنها در جای خود باشند. به عبارت دیگر، هر فرد باید بتواند استعدادهای خود را در جایگاهی به کار گیرد که بیشترین همخوانی را با نیازهای جامعه داشته باشد. چراکه هر نظام کلی از تعدادی خرده نظام شکل می‌گیردو این یک قاعده منطقی نیز است که کلی ضمن افرادش محقق می‌شود. نظام اجتماعی هم یک کلی است که بقای او در گرو حفظ خرده نظام‌های زیر مجموعه آن است و پایداری هر خرده نظام وابسته به کارایی موفق آن است خرده نظام است که این نیز در گرو استعدادهای مرتبط با آن خرده نظام است. پایداری خرده نظام‌ها نیز با توجه به ارتباطی که با یکدیگر دارند باعث پایداری و انسجام نظام کل خواهند بود.

۳. ۲. قاعده عدالت

مفهوم قاعده

عدالت در فقه در دو معنا به کار رفته است. عدالت در عبادات ملکه راسخ اجتناب از معاصی است (یزدی، ۱۴۱۵ق، ص ۷۸)، اما عدالت در موضوعات اجتماعی و معاملات معنای دیگری دارد. اصل عدالت در فقه اجتماعی به‌صورت یک قاعده معین و مشخص مورد بحث قرار نگرفته اما در لا به لای برخی احکام مورد استناد بوده است به همین

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

دلیل برخی از محققین به این مسله اشاره و از ضرورت این اصل سخن گفته‌اند. شهید مطهری در این زمینه تذکر داده و در این باره چنین می‌نویسند: «اصل عدالت اجتماعی با همه اهمیت آن در فقه ما مورد غفلت واقع شده است و در حالی که از آیاتی چون «بالوالدین احساناً» و «اوفوا بالعقود» عموماتی در فقه به دست آمده است ولی با این همه تأکیدی که در قرآن کریم بر روی مسئله عدالت اجتماعی دارد مع هذا یک قاعده و اصل عام در فقه از آن استنباط نشده و این مطالب سبب رکود تفکر اجتماعی فقهای ما گردیده است» (مکارم شیرازی، ۱۴۲۷ق، ص ۱۳۱). گروهی از فقها عدالت را به مثابه قاعده‌ای مسلم و معیار و مقیاسی ارزشمند برای استنباط، جرح و تعدیل احکام حقوقی می‌دانند در این رویکرد از نصوص قرآنی و روایی پیرامون عدالت به اهتمام ویژه شارع به عدالت به‌عنوان یکی از مقاصد شریعت مبانی و اهداف اولیه آن پی می‌بریم، ازاین‌رو برخی از متفکرین شیعی عدم توجه به اصل و قاعده عام و کلی عدالت در فقه را سبب رکود فکر اجتماعی فقیهان می‌دانند (نوحی، ۱۳۸۶، ص ۳۲۱؛ شیروانی، ۱۳۹۸، ص ۱۷۲)؛ بنابراین یکی از ملاکات احکام طبق نظر برخی، اصل عدالت است و اگر در جایی حکمی با اصل عدالت ناسازگار شد، یا با شریعت سَهله و سَمحه منافات پیدا کرد و ایجاد دشواری و تنگی برای جامعه و فرد کرد، می‌توان آن را اصلاح نمود، زیرا شارع از اول، حکم را در ظرف خاصی قرار داده که بر خلاف عدالت نباشد، یا برخلاف سهولت و سماحت نباشد (ایازی، ۱۳۸۹، ص ۲۰۹). در فقه نیز براساس این اصل فتوا صادر شده است مانند: مسئله ارش (نجفی، بی‌تا، ج۲۳، ص ۲۹۴)، ضمان مثلی. بنابر نظر علامه حلی (خمینی، ۱۴۱۵ق، ج۲، ۴۶۰) لزوم تسلیم ما وقع علیه العقد توسط متعاقدین، چراکه امساک مال غیر ظلم است و اگر یک طرف ظلم کرد و امساک نمود طرف دیگر حق ندارد ظلم کند (خمینی ۱۴۱۵، ج۵، ص ۳۷۱) و... بنابراین شواهد، عدالت در فقه اجتماعی و معاملی مقابل ظلم معنا می‌شود، پس اصل عدالت یعنی اصلی که مانع ظلم شود.

تطبیق قاعده

مدیریت استعدادها براساس اصل عدالت، رویکردی است که در آن حکومت باید

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

تلاش کند تا اطمینان حاصل کند نسبت به هیچ استعدادی ظلمی صورت نگیرد و تمامی استعدادها، صرف‌نظر از پیشینه، جنسیت، نژاد، مذهب یا هر ویژگی فردی دیگری، فرصت‌های برابر برای رشد، توسعه و پیشرفت در کشور را داشته باشند. چراکه عدالت اجتماعی مستلزم رعایت مصالح عمومی، شناخت و احترام به حقوق طبیعی و قراردادی تمام افراد جامعه، تقسیم کار و دادن مزد به کارگران مطابق با کارایی[استعداد] آنها است (برهانیان، ۱۳۸۶، ص ۱۰۳). این اصل بر این باور استوار است که استعداد در همه افراد وجود دارد و وظیفه سازمان است که محیطی عادلانه و فراگیر ایجاد کند تا این استعدادها شکوفا شوند؛ بنابراین قرار دادن افراد در شرایطی که هرکس براساس لیاقت و استعدادی که دارد سزاوار کسب امتیاز باشد (برهانیان، ۱۳۸۶، ص ۱۰۳). اصل عدالت حکومت را موظف می‌کند که در پی شناسایی استعدادها باشد و با طرح‌ها و برنامه‌ریزی‌های متنوع بتواند استعدادهای مختلف را در أقصی نقاط کشور شناسایی کند. بعد از مرحله شناسایی بستر شکوفایی اسعدادها را فراهم کند و در مرحله سوم در نیازهای اساسی کشور به کار گیرد.

۳-۳. قاعده لاضرر

مفهوم قاعده

قاعده لاضرر از قواعد فقهی مهمی است که بنابر اعتراف شهید اول در کتاب القواعد والفوائد جزء پنج قاعده مهم فقهی است که بسیاری از مسائل فقهی بر آن استوار است (شهید اول، بی‌تا، ج۱، ص ۷۴). ایشان در بررسی این قاعده، مصادیق متعددی از کاربرد این قاعده در موضوعات اجتماعی ذکر کرده و ملاک کلی ضرر را چنین تقریر می‌کنند: «الضرر المنفی وحاصلها: أنها ترجع إلی تحصیل المنافع، أو تقریرها لدفع المفاسد، أو احتمال أخف المفسدتین» (شهید اول، بی‌تا، ج۱، ص ۱۴۱). شهید اول سه ملاک برای قاعده لاضرر بیان می‌کند که عبارت‌اند از: تحصیل منافع، دفع مفاسد یا أخذ مفسده کمتر در تزاحم دو مفسده. طبق این قاعده شریعت هر نوع ضرر رساندن به دیگری را نفی کرده است و این نظر را شیخ الشریعه اصفهانی نیز پذیرفته است (بجنوردی، ۱۴۰۱ق، ج۱، ص ۲۵۴).

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

تطبیق قاعده

ملاک اول: جلب منفعت

مدیریت استعدادها و قرار دادن هر استعدادی در موضع خودشان و تخصیص افراد به نقش‌ها و مسئولیت‌هایی که به بهترین شکل با نقاط قوت و قابلیت‌های آنها همخوانی دارد. باعث بهینه‌سازی منابع انسانی و قرار دادن فرد مناسب در شغل مناسب است. هنگامی که استعدادها به‌طور موثر مدیریت و به درستی به کار گرفته شوند، به‌طور مستقیم به توسعه و شکوفایی کلی جامعه کمک می‌کند. این به معنای افزایش کارایی، نوآوری و بهره‌وری است که در نهایت به نفع همه خواهد بود.

ملاک دوم: دفع مفسده

شناخت و پرورش استعدادهای فردی و سپس استفاده استراتژیک از آنها در جایی که بیشترین تأثیر را دارند، یک جامعه می‌تواند به رفاه بیشتر، سطوح بالاتر رضایت عمومی و احساس قوی‌تری از ارزش فردی و جمعی دست یابد. اما اگر استعدادها مورد توجه قرار نگیرند و در موضع خودشان قرار نگیرند باعث اتلاف منابع انسانی کارآمد شده و نظم جامعه مختل می‌شود. در چنین شرایطی افراد در جایگاه مناسب خود قرار نخواهند گرفت و موجب ایجاد مفسده در جامعه می‌شود.

ملاک سوم: أخف مفسدتین

شناخت و پرورش استعدادهای فردی و سپس استفاده استراتژیک از آنها در جایی که بیشترین تأثیر را دارند در نگاه ایده‌آل سبب رفع کامل مشکلات می‌شود اما درصورتی هم که به خاطر موانع، مشکلات به‌طور کامل حل نشود در نگاه حداقلی سبب می‌شود آسیب و مفسده کمتری بر مردم مترتب شود؛ چراکه اگر امور را افرادی که فاقد استعداد متناسب هستند، انجام دهند، آسیب و مفسده بیشتری در پی دارد تا اینکه امور به دست افراد مستعد با مهارت باشد؛ بنابراین اگر افراد مستعد عهده‌دار امور شوند، اگر هم به نحوه ایده‌آل موجب حل مسئله و مشکل نشوند با کمترین آسیب امور را به سرانجام می‌رسانند.

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

۳-۴. قاعده تعاون

مفهوم قاعده

تعاون در لغت به معنای «أَعَانَ بعضُهم بعضاً» کمک طرفینی و به یاری یکدیگر شتافتن است (جوهری، ۱۴۰۷، ج۶، ص ۲۱۶۹). همچنین برخی تعاون را «أن کلا منهم معینا لغیره لا أنهم مجتمعون علی أمر فمعنی تعاون زید و عمرو: أنّ کلّا منهما معین للآخر و ظهیر له. فإذا هیأ کلّ منهما مقدمات عمل الآخر یصدق أنّهما تعاونا»؛ هر کسی دیگری را کمک کند نه اینکه همه بر انجام یک کار اجتماع کنند، معنا کرده‌اند؛ بنابراین معنای اینکه زید به عمر کمک کرده است یعنی زید پشتیبان و مقدمات کار عمر را مهیا کرده باشد (منتظری نجف‌آبادی، بی‌تا، ص ۳۷۰). این قاعده، شامل عرصه‌های اجتماعی، سیاسی، فرهنگی، اقتصادی و نظامی می‌شود و افزون بر کمک به افراد در انجام وظایف خود یا انجام کار نیک، کمک‌های جمعی و کمک‌های بین‌المللی در عرصه‌های مختلف را در بر می‌گیرد. این کمک‌ها با اهداف رتق و فتق امور مسلمین، وحدت مسلمانان، کمک به مظلومان، ردّ ظالمان، کمک به اقامه دولت اسلامی و کمک به سقوط ظالم می‌باشد (شریعتی، ۱۳۸۷، صص ۲۹۰-۲۹۳)

تطبیق قاعده

طبیعت انسان با مدنیت و زندگی اجتماعی سرشته شده و زندگانی و معیشت او جز در سایهٔ تعاون و اجتماع و مبادلهٔ امکانات و افکار تمامیت و کمال نمی‌یابد (منتظری نجف آبادی، ۱۴۰۹ق، ج۱، ص ۲۸۶)؛ بنابراین اولین ضرورت حیات انسانی حفظ مدنیت و زندگی اجتماعی است و این ضرورت جز با تعاون ممکن نیست. تعاون نیز یعنی هر فرد در جامعه باید مقدمات حیات فرد دیگر را مهیا کند تا به‌طور کلی حیات جامعه حفظ شود. با توجه به اینکه هر فرد استعداد ذاتی خودش را دارد و استعداد او مقدمه شکوفایی استعداد فرد دیگر می‌شود؛ بنابراین لازم است هر استعدادی در موضع مناسب خودش باشد تا مقدمه شکوفایی استعداد فرد دیگر شود و در نهایت به مثابه پازلی که هر قطعه در جای مناسب خودش است تا حیات جامعه به‌عنوان یک ضرورت اضطراری حفظ

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

شود. با قرار گیری استعدادها در جایگاه پازلی خود، انفاس عموم از گزند آسیب‌های روحی و جسمی حفظ می‌شود. چراکه آسیب‌ها، راه حل می‌خواهند و راه حل توسط استعدادهای شکوفا شده کشف و آسیب‌ها رفع می‌شوند. این مهم مستلزم مدیریت استعدادهای مذکور و جلوگیری از فرسایش آنهاست.

پس از دو مرحله اول که حیات جامعه حفظ و آسیب‌ها هم کنترل شد باید از هلاکت جامعه نیز جلوگیری شود. این امر مهم برای تحقق نیاز به شبکه سازی و هماهنگی بین نیروهای کارآمد و با استعداد برای اقامه حق و عدل دارد و باید با استفاده از استعدادها مقدمات اقامه حق در جامعه فراهم شود تا جامعه بر مبنای حق حرکت کند و حق را به حق‌دار برسانند، چراکه ظلم عامل سقوط و هلاکت جامعه است (جوادی آملی، ۱۳۸۹، ج۱۷، ص ۳۸۷). همچنین شبکه‌سازی استعدادها و به‌کارگیری استعدادها در جایگاه‌های صحیح و با یک برنامه‌ریزی منسجم باعث هماهنگی بین نهادهای آموزشی، بازار کار و سازمان‌ها برای تأمین نیروی انسانی متخصص و مورد نیاز است. وقتی هر بخشی از جامعه وظیفه خود را در شناسایی و هدایت استعدادها به درستی انجام دهد، از بی‌نظمی در توزیع نیروی کار و کمبود متخصص در برخی حوزه‌ها جلوگیری می‌شود. این همکاری، به ایجاد یک ساختار منظم و کارآمد در جامعه است و باعث اتحاد بیشتر در جامعه می‌شود. این اتحاد مانع یکی دیگر از عوامل فروپاشی جامعه شده، چراکه اتحاد و انسجام افراد جامعه عامل صعود و اختلاف، سهمگین‌ترین سبب انحطاط و سقوط جامعه است (جوادی آملی، ۱۳۸۹، ج۱۷، ص ۳۵۴).

۳-۵. قاعده تکافل

مفهوم قاعده

تکافل به معنای کفالت کردن، عهده‌دار شدن امری، به عهده گرفتن چیزی در عوض کسی است. تکافل یک امر متقابل و دوطرفه است، یعنی مسئولیت‌ها و تکالیفی که اعضاء جامعه نسبت به هم دارند. تکافل یک نوع تعاون و معاضدت افراد یک جامعه

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

در جهت مرتفع ساختن مسائل و گرفتاری‌های فردی و اجتماعی است و یک نوع امداد نیازمندان جامعه و تأمین احتیاجات محتاج‌ها می‌باشد (ربانی،۱۳۹۶، ص ۱۷۹). تکافل اجتماعی در موارد تأمین نیاز نیازمندان، چاره برای بیچارگان، اشتغال بی‌کاران توانمند، سرپرستی یتیمان و بی‌سرپرستان، پناه دادن به بی‌پناهان و در راه ماندگان، تکریم والدین، رعایت حقوق همسایگان، حمایت خویشان و ارحام، ارشاد منحرفین و گمراهان، اکرام سالمندان، نجات دادن ورشکستگان و بلادیدگان، همدردی با مصیبت‌زدگان و.... تجلی می‌کند. نتیجه این تکافل اجتماعی، ایجاد جامعه‌ای با نشاط، سالم، پویا و پرتفاهم است (زاهدی اصل، ۱۳۷۲، صص ۸۵-۸۶).

تطبیق قاعده

حاکم اسلامی برای تحقق زمینه‌های رشد عمومی جامعه لاجرم باید از استعدادها و افراد دارای توانایی استفاده کند. مثلا برای ایجاد رشد اقتصادی باید از افرادی که هوش اقتصادی دارند استفاده کند. برای تحقق اهداف فرهنگی باید افرادی که دارای استعداد و مهارت لازم هستند به‌کار گیرد. همچنین سایر زمینه‌ها باید با تفکیک استعدادها و به کارگیری آنها سپس با شبکه کردن، آن‌ها را متکفل ایجاد آرامش در زندگی عموم مردم کند. حاکم اسلامی به‌عنوان یک تسهیل‌گر و هماهنگ‌کننده متکافل عمل می‌کند؛ استعدادهای افراد ماهر را در بخش‌های مختلف شناسایی، به‌کار می‌گیرد و به هم مرتبط می‌سازد به عبارت دیگر هر استعداد متکفل یک استعداد دیگر می‌شود. هدف نهایی تنها رشد به خاطر خود رشد نیست، بلکه استفاده از این رشد به‌عنوان پایه‌ای برای ایجاد آرامش و آسایش در زندگی تمامی شهروندان است.

۳-۶. قاعده امانت

مفهوم قاعده

در نگرش اسلامی و براساس آموزه‌های دینی حکومت و مدیریت به‌عنوان ودیعه و

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

امانتی است که در اختیار حاکم و مدیر قرار می‌گیرد و حاکمان و مدیران اسلامی موظف هستند برای حفظ و صیانت و به کارگیری صحیح این امانت نهایت تلاش و کوشش خود را به کار گیرند (خدمتی، ۱۳۹۲، ص ۸۹). این مسئله در آیات و روایات فراوانی مورد تأکید قرار گرفته است؛ از جمله آیه شریفه که می‌فرماید: «إِنَّ اللهَ يأْمُرُكُمْ أَن تُؤدُّواْ الأَمَانَاتِ إِلَى أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُم بَينَ النَّاسِ أَن تَحْكُمُواْ بِالْعَدْلِ»؛ خداوند به شما فرمان می‌دهد که امانتها را به صاحب آنها باز دهید و آنگاه که میان مردم داوری می‌کنید از روی عدل و داد حکم کنید (نساء، آیه ۵۸). قطعا یکی از مصادیق امانت در این آیه شریفه حاکمان و مدیران جامعه اسلامی هستند؛ چنان‌که آیت‌الله سبحانی حکومت را حق اجتماعی مردم می‌دانند و اعطای آن به حاکم به معنای امانت بودن آن نزد حاکم است (سبحانی، ۱۴۲۱ق، ج۲، ص ۲۰۶)؛ بنابراین با توجه به آیه، حاکم باید با این نگرش وارد کارهای حکومتی و مدیریتی شده و سرمایه‌های ملی اموال بیت‌المال، پست‌ها و مسئولیت‌ها را که امانت الهی است به صاحبانشان بازگرداند و به‌عنوان مثال در تقسیم بیت‌المال عدالت و در واگذاری پست‌ها شایستگی افراد را در نظر داشته باشند. پیامبر گرامی اسلام صلی‌الله‌علیه‌وآله، نیز چنین نگرشی داشته و در پاسخ جناب ابوذر غفاری، که از وی درباره زمامداری و مدیریت پرسید، ضمن امانت دانستن حکومت و مدیریت بدست آوردن آن از طریق غیر قانونی و نامشروع یا کوتاهی در ادای وظیفه امانتداری را موجب ندامت و حسرت در روز قیامت اعلام کرده و فرمود: «انها امانة و انها یوم القیامة حسرة و ندامة الأمن أخذها بحقها وادی الذی علیه فیها» حکومت و مدیریت در دست حاکم و مدیر امانت و در روز قیامت هم حسرت و ندامت است، مگر کسی که از راه مشروع به آن برسد و به وظیفه خود عمل نماید (مازندرانی، ۱۳۸۲، ج۹، ص ۲۸۵). بنابراین مسند مدیریت و پست و مقام از نظر آموزه‌های اسلامی امانتی است که به مدیر سپرده می‌شود.

تطبیق قاعده

یکی از لوازم این نگرش به مدیریت امانت‌داری مدیران نسبت به پست و مقام

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

خویش و خیانت نکردن به آن است؛ بنابراین کسی که در رأس سازمانی قرار دارد و برنامه‌ریزی تصمیم‌گیری سازمان دهی هماهنگی هدایت و رهبری کنترل و نظارت گزینش نیروها، دادن مسئولیت‌ها، استفاده از بیت المال، برخورد با مراجعان و غیره در اختیار اوست، باید در انجام صحیح این کارها، کمال امانت‌داری را رعایت کند و بداند هر گونه سوء استفاده از پست و مقام بی‌توجهی، کارشکنی، کم کاری، ضعف و غیره، خیانت به این امانت است (خدمتی، ۱۳۹۲، ص ۹۱). استقلال و آبروی ملت امانت است (جوادی آملی، ۱۳۸۹، ص ۱۱۳). در حکومت اسلامی برای اینکه مسئولین حکومتی بتوانند امانت واگذار شده به آن‌ها را حفظ کنند و موجب رشد آن شوند باید تصمیم گیری، جهت دهی و مدیریت در وهله اول، توسط یک حلقه از افراد با استعداد و مهارت صورت گیرد. این مستلزم آن است که حاکم اسلامی تلاش کند یک حلقه از افراد با استعداد را مدیریت کند و این حلقه برای سازمان‌دهی امکانات تلاش کنند. این حلقه به مرور باعث سازماندهی سایر استعدادها شده و در نهایت باعث حفظ استقلال و آبروی ملت می‌شوند، چراکه وقتی تقسیم کار براساس استعداد افراد انجام گرفت کارها به بهترین شکل پیش خواهد رفت و باعث رشد و پویایی جامعه می‌شود.

۳-۷. قاعده تألیف قلوب

مفهوم قاعده

تألیف به معنای الفت و دوستی و مهربانی با افراد است. تألیف قلوب در اصطلاح عبارت است از ایجاد الفت و مهربانی در دل افراد که برای مقاصد نیکی مانند دعوت به دین، دفع شر آنان و باقی ماندن در دین صورت می‌گیرد. امروزه اهداف دیگری از قبیل استحکام بخشیدن به مسائل امنیتی، نظامی و دفاعی کشور با تألیف قلوب برخی از کشورها، حمایت سیاسی از حکومت اسلامی در صحنه جهانی، یاری و حمایت نظامی از کشور اسلامی در صورت جنگ و جلوگیری از ظلم نیز وجود دارد (شریعتی، ۱۳۸۷، ص ۳۰۹).

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

تطبیق قاعده

یکی از اهداف والای اسلام تألیف قلوب و تأسیس امت واحده و ایجاد هماهنگی بین افراد است (جوادی آملی، ۱۳۸۸، ج۹، ص ۴۴۳). ایجاد امت واحده، نیازمند بنیان‌های نظامی، امنیتی و سیاسی پایدار و مستحکم است. فقط وجود نیروهای مسلح یا نهادهای اطلاعاتی و سیاسی کافی نیست. آنچه این ارکان را در برابر چالش‌ها و تهدیدات مقاوم می‌سازد، نزدیک بودن قلوب آنها به یکدیگر است. برای نزدیک کردن قلوب مردم به یکدیگر باید نیازهای آنها به‌صورت معقول تأمین شود و حس مشترک یک‌دل بودن در جامعه ایجاد شود. این هدف با مدیریت استعدادها محقق می‌شود، چراکه وقتی مردم حس کنند دغدغه‌هایشان شنیده و درک می‌شود و افراد کاردان و مستعد آن‌ها را حل می‌کنند احتمال بروز تنش‌های داخلی، نارضایتی‌ها، و حتی شورش‌ها بشدت کاهش می‌یابد. در کافی شریف شخصی از امام باقر علیه السلام در مورد آیه شریفه «الْمُؤَلَّفَةِ قُلُوبُهُمْ» سوال می‌کند و امام ضمن پاسخ از کارکرد تألیف قلوب برای ثابت قدم کردن افراد صحبت می‌کنند (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج۲، ص ۴۱۱). ثبات قدم افراد جامعه با هدف جامعه پایدار است؛ بنابراین برای نزدیک کردن قلوب آحاد جامعه باید در ابتدا با ارزش قائل شدن برای افراد با استعداد قلوب این افراد را به هم و به حکومت اسلامی نزدیک کرد و با حل و فصل کردن مشکلات و نیازهای عامه مردم به واسطه افراد مستعد تألیف قلوب را در سطح جامعه پیگیری کرد، به‌طور کلی چون هر فردی استعداد خاص خودش را دارد هر فرد نیاز فرد دیگر را تأمین می‌کند سبب می‌شود قلوب آحاد جامعه، زنجیروار به هم متصل شوند و ثبات جامعه حفظ شود.

۴. نهاد پیاده‌سازی قواعد فقهی

آنچه در پژوهش حاضر بررسی و تحلیل شد ناظر به وظیفه کلی نظام اسلامی است و مربوط به بخش خاصی نمی‌شود چراکه هر بخشی اعم از بخش دولتی یا خصوصی، هر کدام وظایفی برعهده دارند و این وظایف جز با به کارگیری افراد با استعداد میسر نیست

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

و با به کارگیری افراد با استعداد است که نهادهای مختلف به نتایج مطلوب می‌رسند. اما مخاطب اول این قواعد فقهیه، نهادهای سیاست گذار کلان کشور هستند و در این نهادها است که باید قوانین و مقررات سیاست‌های کلان به سمتی برود که امور به وسیله افراد با استعداد انجام شود. نکته حائز اهمیت این است که طبق مبنای این پژوهش اکثر قریب به اتفاق جامعه دارای استعداد هستند و فرد بی‌استعداد در جامعه وجود ندارد، به همین دلیل زمانی که گفته می‌شود امور به دست افراد با استعداد باشد به معنای کنار گذاشتن برخی افراد با عنوان «بی استعداد» نیست بلکه منظور این است که سیاست‌گذاری‌های کلان و دستورالعمل‌های اجرایی آنها به‌گونه‌ای باید باشد که افراد به سمت استعدادهای خودشان سوق دهد. البته نقش ساختار فرهنگی در مدیریت اذهان عموم بسیار مهم است، چراکه ساختار فرهنگی نیز باید به‌گونه‌ای باشد که بتواند ساختار ذهنی عموم را به‌گونه‌ای ساماندهی کند که افراد اهداف خودشان را بر مبنای استعداد خودشان تنظیم کنند و در نهایت بخش سیاست‌گذاری به همراه بخش فرهنگی افراد را در جایگاه مطابق استعداد خودشان قرار دهند. آنچه در این پژوهش بحث شد الزامات فقهی بخش سیاست‌گذاری کلان کشور اعم از بخش خصوصی یا دولتی برای مدیریت استعدادها است.

نتیجه‌گیری

اکثر قریب به اتفاق انسان‌ها دارای استعداد ذاتی هستند و خداوند بالقوه در آن‌ها یک استعداد قرار داده است. این استعداد تشکیکی است و برخی استعداد بسیار بالایی دارند که نخبه گفته می‌شوند و برخی استعداد متوسط و برخی نیز استعداد معمولی. به همین تناسب هم نیازهای جامعه تشکیکی می‌شوند و برخی نیازها به استعدادهای نخبه نیاز دارد و برخی امور به استعدادهای متوسط و معمولی؛ بنابراین تشکیکی بودن نیازها و استعدادها نیاز به مدیریت دارد تا متناسب با هر نیاز، استعداد مناسب آن نیاز به کار گرفته شود. مدیریت این مسئله از وظایف حکومت اسلامی است. فقه نیز حامل قواعدی

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

است که حکومت اسلامی را ملزم بـه مـدیریت اسـتعدادها می‌کنـد. قاعـده حفـظ نظـام، حکومت را ملزم می‌کند برای حفظ کیـان جامعـه، بایـد نیازهـای مـردم تـأمین، و تـأمین نیازها متوقف بر سپردن امور به افراد مستعد اسـت. اصـل عـدالت بـرای تـوازن جامعـه و تعادل اجتماعی حکومت را موظف می‌کند هر کس را متناسب با استعداد خـودش رشـد و پرورش داد و شکوفا کرد تا توازن بین نیازها و پاسخ‌ها در جامعـه حفـظ شـود. قاعـده لاضرر نافی ضررهای فردی و اجتماعی جامعه است و در مرتبه اول حکومت را موظـف می‌کند با شناسایی و پرورش استعدادها از ضرر و زیان اتلاف استعدادها جلوگیری شـود و در مرحله دوم با بـه کـارگیری اسـتعدادها موجـب رشـد جامعـه شـود و از خسـارت‌ها جلوگیری کند. قاعده امانت حکومت، مسئولیت و مـردم را امانـت می‌دانـد و مسـئولان حکومت را موظف می‌کند که باید از مـردم محافظـت شـود تـا حکومـت بـاقی بمانـد و مسئولیت‌ها به درستی انجام شود تا در نهایـت امانـت کلـی کـه اسـلام و قـرآن اسـت در عرصه جامعه زنده و پویا جریان داشته باشد. قاعده تعاون حکومت را موظف می‌کند که از بین ارتباط بین افراد، جامعه را بر حسب اسـتعداد آن‌هـا حفـظ کنـد تـا رونـد زنـدگی به‌صورت عادی جریان داشته باشد و نیازها بر طرف شود، چرا اگر کارها به واسطه افـراد مستعد آن کار انجام شود کار به درستی پیش رفتـه و ایـن سـبب می‌شـود حیـات جامعـه استمرار داشته باشد و مردم بـا یکـدیگر انسـجام داشـته باشـند و بـه یکـدیگر بـرای رفـع نیازهای دیگری کمک کنند. قاعده تألیف قلوب مانند قاعـده تعـاون عمـل می‌کنـد، امـا این قاعده ناظر به جوانح مردم است و برای جلب قلوب، ثبـات قـدم و اسـتقامت درونـی آن‌ها کاربرد دارد چنان‌که در مصرف زکات هم ثبات قدم بیـان شـده اسـت. در جامعـه وقتی حکومت استعدادها را متناسب با استعداد آن‌ها به کار گیرد موجب الفت بین آن‌هـا و حکومت می‌شود و همچنین باعث الفت بین مردم نیز می‌شود چون در مواقع نیاز کسی هست که نیاز آن‌ها را حل و فصل کند بنـابراین طبـق ایـن قاعـده نیـز حکومـت موظـف است استعدادهای ذاتی افراد را تشخیص، سپس شکوفا کند. قاعده تکافـل نیـز بـه نـوعی جمع میان تعاون و تألیف قلوب است؛ چون طبق این قاعـده هـر کـس متکفـل رفـع نیـاز

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

دیگری می‌شود و این هم شامل جوارح می‌شود هم جوانح، چراکه برخی نیازهای مـردم به جوارح آن‌ها مربوط است و برخی به جوانح؛ بنـابر ایـن قاعـده، حکومـت بـا پـرورش استعدادها، هر کسی را متکفل رفع نیاز فرد دیگـری قـرار دهـد اعـم از نیـاز جـوانحی یـا جوارحی. در این مقاله هفت قاعده فقهی ذکر شد و هر کدام دارای یـک اثـر اجتمـاعی بودند اما می‌توان گفت که ماحصل همه این قواعد به حفظ نظام بر می‌گردد و در نهایت نظام اجتماعی اسلامی حفظ می‌شود.

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

فهرست منابع

ایازی، محمدعلی. (۱۳۸۹). ملاکات احکام و شیوه‌های استکشاف آن. قم: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی.

بجنوردی، محمد. (۱۴۰۱ق). قواعد فقهیه (چاپ سوم، ج۱). تهران: موسسه عروج.

برهانیان، عبدالحسین. (۱۳۸۶). بررسی مبانی بیمه در اسلام (چاپ اول). قم: نشر زمزم هدایت.

تسلیمی مقدم، فرهنگ ؛ زارعیان باغگاه، فاضل. (۱۳۹۵). جنگ استعداد و بحران اعتماد در سازمان‌ها، کنفرانس بین المللی نخبگان مدیریت.

جوادی آملی، عبدالله. (۱۳۸۸). تفسیر تسنیم (چاپ سوم، ج۹). قم: نشر اسراء.

جوادی آملی، عبدالله. (۱۳۸۹). آفاق اندیشه (چاپ اول). قم: نشر اسراء.

جوادی آملی، عبدالله. (۱۳۸۹). تفسیر موضوعی قرآن کریم (چاپ سوم، ج۱۷). قم: نشر اسراء.

جوهری، أبونصر. (۱۴۰۷ق). الصحاح تاج اللغة و صحاح العربیة (چاپ چهارم، ج۶). بیروت: دارالعلم للملایین.

حسینی طهرانی، سیدمحمدحسین. (بی‌تا). وظیفه فرد مسلمان در احیای حکومت اسلام (تنظیم محسن سعیدیان). بی‌جا: بی‌نا.

خدمتی، ابوطالب. (۱۳۹۲). کاربرد قواعد فقهی در مدیریت و سازمان با تأکید بر آراء و مبانی امام خمینی، پایان نامه مقطع دکتری فقه و مبانی حقوق اسلامی، پژوهشکده امام خمینی و انقلاب اسلامی.

خطیب، سید مهدی. (۱۳۹۶). تبیین مفهومی و فرآیندی استعداد براساس منابع اسلامی، پژوهشنامه روانشناسی اسلامی، ۳(۷)، صص ۴۵-۵۸.

خمینی، سیدروح الله. (۱۴۱۵ق). کتاب البیع (چاپ پنجم، ج۲، ۵). قم: مؤسسة النشر الاسلامی.

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

خمینی، سیدروح الله. (۱۴۲۳ق). ولایت فقیه. تهران: موسسه تنظیم و نظر آثار امام خمینی.

دهخدا، علی اکبر. (۱۳۳۰). لغت نامه دهخدا (ج۶). تهران: گلشن.

ربانی، محمدباقر. (۱۳۹۶). فقه و جامعه. قم: مرکز فقهی ائمه اطهار.

رضادوست، کریم؛ حیدری، نگار؛ موسوی اصل، مهسا. (۱۴۰۲). کاربرد نظریه خرده نظام‌های کارکردی در تبیین انحراف اجتماعی، فصلنامه پژوهشنامه مطالعات راهبردی علوم انسانی و اسلامی، ۴(۵۴)، صص ۱۱۱-۱۲۹.

زاهدی اصل، محمد. (۱۳۷۲). مقدمه‌ای بر خدمات اجتماعی در اسلام. تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.

زبیدی، محمدمرتضی بن محمد. (۱۴۱۴ق). تاج العروس من جواهر القاموس (ج۵). بیروت: دار الفکر.

سبحانی تبریزی، جعفر. (۱۴۲۱ق). مفاهیم قرآن (چاپ سوم، ج۲). قم: مؤسسة الامام الصادق علیه‌السلام.

شریعتی، روح الله. (۱۳۸۷). قواعد فقه سیاسی. قم: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی.

شهید اول. (بی‌تا). القواعد والفوائد (چاپ اول، ج۱). قم: مکتبة المفید.

شیروانی، خدیجه؛ آبین، علیرضا. (۱۳۹۸). عدالت به‌عنوان اصلی مستقل؛ پذیرش یا انکار؟، فصلنامه تخصصی دانشنامه‌های حقوقی، شماره ۲، صص ۱۶۶ -۱۸۶.

طریحی، فخر الدین. (۱۴۱۶ق). مجمع البحرین (ج۳). تهران: کتاب فروشی مرتضوی.

علم الهدی، جمیله؛ قاسم‌زاده، عاتکه؛ مهاجر دارایی، هاجر. (۱۳۹۸). مفهوم‌شناسی استعداد به مثابه یکی از عوامل رشد در قرآن از منظر علامه طباطبایی و صدرالمتألهین، مجله آموزه‌های قرآنی، دانشگاه علوم اسلامی رضوی، ۱۶(۳۰)، صص ۲۷-۵۴.

عمید، حسن. (۱۳۶۵). فرهنگ فارسی عمید (چاپ دوم، ج۱). تهران: سپهر.

فیرحی، داوود. (۱۳۸۲). نظام سیاسی و دولت در اسلام (چاپ اول). تهران: سمت.

کلینی. (۱۴۰۷ق). الکافی (چاپ چهارم، ج۲). تهران: دارالکتب الاسلامیة.

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir

کوهی خور، محمد؛ کمالیان، امین‌رضا؛ یعقوبی، نورمحمد؛ پور عزت، علی اصغر. (۱۳۹۹). فراترکیب مدل یکپارچه مدیریت استعداد، مجله چشم انداز مدیریت دولتی، سال یازدهم، شماره اول، صص ۱۲۰-۱۴۳.

مازندرانی، محمد صالح. (۱۳۸۲ق). شرح الکافی (ج۹). تهران: المکتبة الاسلامیة.

مکارم شیرازی، ناصر. (۱۴۲۷ق). دائرة المعارف فقه مقارن (چاپ اول). قم: مدرسه امام علی بن ابی طالب علیه‌السلام.

منتظری نجف‌آبادی، حسین علی. (۱۴۰۹ق). مبانی فقهی حکومت اسلامی (مترجم: محمود صلواتی، ابوالفضل شکوری، چاپ اول، ج۱). قم: مؤسسه کیهان.

منتظری نجف‌آبادی، حسین‌علی. (بی‌تا). مجمع الفوائد. قم: بی‌نا .

نجفی، محمدحسن. (بی‌تا). جواهر الکلام (چاپ هفتم، ج۲۳). بیروت: دارإحیاءالتراث العربی.

نوحی، حمیدرضا. (۱۳۸۶). قواعد فقهی در آثار امام خمینی (چاپ دوم). قم: نشر عروج.

نوری، عباس. (۱۳۹۷). ماهیت دولت اسلامی در اندیشه سیاسی آیت الله خامنه‌ای، فصلنامه حکومت اسلامی، سال بیست و سوم، شماره چهارم، صص ۱۳۵-۱۶۴.

یزدی، محمدکاظم. (۱۴۱۵ق). سوال و جواب (چاپ اول). تهران: مرکز نشر العلوم الاسلامیة.

Silzer,D, & Dowell, B. E. (2010). *Strategy-Driven Talent Management*. A Leadership Imperative. San Francisco: john Wiley&Sons.

Collings, David G., and Mellahi, Kamel (2009), "Strategic Talent Management: A Review and Research Agenda", *Human Resource Management Review*, 19(4), 304-313.

Archive of SID.ir