

زندگی همواره با واژه گزینش آمیخته است بطوریکه انسان در کلیه مراحل زندگی برای نیل به اهداف متعدد ناگزیر از انتخاب است، تهیه مسکن خوراک و پوشاک تا انتخاب شغل و غیره همگی با انتخاب و گزینش امکان پذیر است و برای داشتن يك انتخاب مناسب ناچار باید موارد موجود را سنجید مگر اینکه با محدود شدن آنها به يك مورد ناچار به پذیرش آن باشیم. با توجه به محدود بودن فرصتهای شغلی و افزایش نیروی کار در جامعه، از يك طرف سازمانها قدرت انتخاب بیشتری یافته اند و از طرفی رقابت جویندگان کار برای کسب جایگاه های شغلی بهتر موجب شده تا ابزار آزمون و گزینش به وسیله ای متداول برای استخدام نیروی انسانی تبدیل شود.

سازمانها، کارخانجات و دستگاههای مختلف نیز برای نیل به اهداف خود اقدام به انتخاب می کنند اولین انتخاب و گزینش، انتخاب هدف ایده آل است که خط سیر اصلی فعالیت و آرمان سازمان می باشد و پس از آن انتخاب اهداف واقعی و مرحله ای است که از نظر جایگاه در طول هدف ایده آل قرار می گیرند به بیان دیگر پله های نردبانی هستند که به هدف ایده آل منتهی میگردد.

پس از انتخاب اهداف حد واسط (اهداف واقعی قابل دسترس) باید اجزاء سیستم طوری انتخاب شوند که در پیشبرد سازمان بسوی ترقی و تکامل تاثیر بسزائی داشته باشند که شامل گزینش یا انتخابهای زیراست.

1-سخت افزار(مکان،موقعیت جغرافیایی،تجهیزات و...)

2-نرم افزار(اساسنامه ها، شیوه نامه ها، و ...)

3- رویه(برنامه های اجرایی)

4- نیروی انسانی (نیروی کار)کارمندان و کارکنان-راهبران(مدیران و معاونین)-رابطین(مدیران میانی و سرپرستها)

5-منبع تغذیه و ترمیم (اعتبارات مالی،معنوی، قانونی و...)

در مجموعه فوق نیروی انسانی اصلی ترین جزء مجموعه است و مدیریت و کاربری و ارتباط اجزاء و بهره وری از آن برعهده اوست بنابراین هر سازمانی برای نیل به اهداف خود می کوشد مناسب ترین افرادی را که بتوان از آنها برای رسیدن به اهداف موردنظر سود جست را انتخاب کند و گاهاً توسط "تیمهای شکار نیرو" متخصصین برتر سازمان های دیگر مخصوصاً سازمان های رقیب را جذب می کند که بعضاً "فرارمغزها" یا به اصطلاح صحیح تر "شکارمغزها" نیز در این مقوله می گنجد.

نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران با توجه به قداست اهداف متعالی خود و حفظ کرامت انسانی و خدمتگزاری به صاحبان اصلی نظام که تمامی مردم ایران می باشند اقدام به وضع قوانینی جهت جذب و گزینش نیروی انسانی نموده است.

در نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران احراز صلاحیت داوطلبین (با توجه به اهداف سازمانی و در چارچوب قوانین مصوب و توجه به کرامت و آبروی داوطلبین) است و این مهم با برگزاری آزمون های عمومی و تخصصی، مصاحبه تخصصی و گزینش صورت میگردد

ملاکهای احراز صلاحیت در مرحله گزینش با توجه به جایگاه پست سازمانی که داوطلب استخدام قرار است به آن منصوب گردد متفاوت است اما صرف نظر از شدت وضعف، این ملاکها در عبارتند از ملاکهای: علمی، توانمندی و کارایی، اعتقادی، اخلاقی و سیاسی، و تعهد و مسئولیت پذیری البته لازم بذکر است که اگرچه انتخاب بر اساس امتیاز بندی است ولی به علت محدودیت ظرفیت پذیرش و کثرت داوطلبان انتخاب افراد در هر يك از مراحل آزمون ها ی کتبی مصاحبه تخصصی و گزینش گاهی با کمترین تفاوت انجام میگردد و عدم پذیرش دلیل بر نداشتن شایستگی و لیاقت افراد نیست.