

مروری بر عملکرد نظام اداری و اجرایی کشور در برنامه اول و ارائه پیشنهاداتی برای برنامه دوم

■ کارکرد نظام دیوانی در برنامه اول

کار: گروه تحقیق

مسئول گروه: دکتر سید علی محمودی

اشاره

برنامه اول توسعه، برای نظام دیوانی کشور که امور اداری و اجرایی را متکفل است - در بخش سی و یکم پیوست مربوطه - هدفهای مشخصی را معلوم کرده است. مقاله حاضر به کارکرد نظام دیوانی در برنامه اول پرداخته و نشان داده است که یکی از عوامل ناکامی‌های نسبی در برنامه‌ها وجود ساز و کار نامناسب دستگاه عریض و طویل دولت است.

پژوهش حاضر به وضوح نشان می‌دهد که: دستگاه دولتی همچنان از ضعف تخصصی و کارشناسی رنج می‌برد، در مقابل واگذاری امور به مردم - در بخشهای قابل واگذاری - مقاومت می‌ورزد، در سطح برجسته خود از ثبات تصمیم‌گیری و تضمین اجرا برخوردار نیست، همچنان در حال تورم و بزرگ شدن است، از نظام ارزشیابی کم منعل و آزرده‌ای برخوردار نیست، نهایتاً از توانایی کافی برای تهیه پیش‌نویس قوانین مفید برای تصویب در قوه مقننه برخوردار نیست. این مقاله در پایان پیشنهادهایی را برای ملحوظ نمودن در برنامه دوم ارائه کرده است.

در سال ۱۳۴۰، هیأت دولت به علت نیاز کشور و به منظور تجدیدنظر در روشهای کار، تشریفات اداری و مالی و آیین نامه‌ها و مقررات مربوطه، برای شورای عالی اداری کشور وابسته به نخست‌وزیری، تشکیلات، اختیارات و وظایفی را تصویب کرد.

در ۱۳۴۵/۳/۳۱، لایحه قانون استخدام کشوری، مصوب کمیسیون ویژه و مشترک دو مجلس، جایگزین قانون شورای عالی اداری کشور شد و نام آن نیز به سازمان امور اداری و استخدامی کشور تغییر یافت. سازمان امور اداری و استخدامی کشور دارای ارکان زیر است:

الف- شورای امور اداری و استخدامی کشور

ب- هیأت رسیدگی به شکایتهای استخدامی

ج- دبیرکل شورا دارای وظایف و اختیارات زیر است:

الف- رسیدگی و تصویب آیین نامه‌هایی که به موجب قانون در صلاحیت شورا است.

ب- اظهار نظر نسبت به مسائلی که از طرف دبیرکل شورا ارجاع می‌شود.

به منظور اصلاح نظام اداری در ابعاد نیروی انسانی، مدیریت، تشکیلات، سازماندهی و روشها، شورای عالی اداری با ترکیب زیر تشکیل می‌شود:

- رئیس جمهوری

- مسؤلان سازمان امور اداری و استخدامی و سازمان برنامه و بودجه

- وزیران آموزش و پرورش و فرهنگ و آموزش عالی، یک نفر از وزیران

وزارتخانه‌های تولیدی به انتخاب دولت و وزیر ذی ربط

- سه نفر از صاحب نظران امور اداری، به انتخاب رئیس جمهوری

شورای عالی اداری در مورد های زیر تصمیم می‌گیرد و اقدامهای لازم را به کمک دستگاههای ذی ربط معمول می‌دارد:

- ادغام دستگاههایی که دارای وظایف مشابه یا متداخل هستند.

- انحلال سازمانهای جانبی که حجم عملیات آنها نازل و محدود است.

- تجدید تشکیلات دولت با رعایت تجانس وظایف و عدم تکرار و تداخل،

همچنین تقویت واحدهای خارج از مرکز و توسعه اختیارات نهادهای تصمیم‌گیری

محلی و منطقه‌ای

- متناسب کردن اختیارات استانداران و سایر مقامهای دولتی استان

- واگذاری بخشی از فعالیتهای اجرایی بویژه امور عمومی و خدماتی، متناسب با

امکانات بخشهای غیردولتی

- سازماندهی تشکیلات وزارتخانه‌ها

چون وظایف شورای امور اداری و

استخدامی کشور در مقایسه با وظایف

شورای عالی اداری که ابعادی بسیار

گسترده‌تر از تشکیلات و سازماندهی نظام

اداری دارد ناچیز می‌نماید، ضرورت وجود

و ادامه فعالیت شورای امور اداری و

استخدامی کشور در کنار شورای عالی

اداری، که در رأس آن رئیس جمهور قرار

دارد، در جهت دستیابی به هدفهای

پیش‌بینی شده در برنامه اول توسعه

جدول شماره (۱) - کارکنان رسمی سازمان امور اداری و استخدامی کشور
به تفکیک تحصیلات و جنس (در سال ۱۳۷۱)

جمع	دکتر	فوق لیسانس	لیسانس	فوق دیپلم	دیپلم	کمتر از دیپلم	مدرک تحصیلی
							جنس
۱۱۵	-	۷	۲۹	۴	۶۱	۱۴	زن
۵۷۸	-	۳۲	۲۳۰	۹۷	۹۷	۱۲۲	مرد
۶۹۳	-	۳۹	۲۵۹	۱۰۱	۱۵۸	۱۳۶	جمع

جدول شماره (۲) - توزیع کارکنان دستگاههای اجرایی دولت در برنامه اول
به تفکیک مقاطع تحصیلی (به درصد)

سال ۱۳۷۰	سال ۱۳۶۸	مقاطع تحصیلی
۲۳/۸۳	۲۵/۳	کمتر از دیپلم
۲۴/۲۲	۵۰/۸	دیپلم
۲۱/۲۵	۱۴/۶	فوق دیپلم
۹/۴۹	۸/۳	لیسانس
۱/۲۱	۱	فوق لیسانس و دکتر
۱۰۰	۱۰۰	جمع

مأخذ: سازمان برنامه و بودجه، گزارش اختصاصی سال ۷۰

می دهد که این سازمان با استفاده از پنج حوزه معاونت (در حد معاون وزیر) و بیست و یک حوزه مدیریت، اولاً در مقایسه با وزارتخانه ها و سایر دستگاههای اجرایی کشور (که سازمان امور اداری و استخدامی کشور وظیفه جلوگیری از رشد بی رویه آنها در زمینه افزایش تعداد حوزه های معاونت و مدیریت را به عهده دارد)، خود از ضریب بالاتری به نسبت کل کارکنان رسمی (۶۹۳ نفر) بهره مند است، ثانیاً، با توجه به

اقتصادی و اجتماعی قابل تأمل است. توجه به نمودار سازمانی و جدول توزیع کارکنان رسمی سازمان امور اداری و استخدامی (جدول شماره ۱)، بر حسب مدارک تحصیلی ضروری به نظر می رسد؛ زیرا از این رهگذر توان اجرایی سازمان امور اداری و استخدامی کشور برای اجرای وظایف محوله به موجب برنامه اول توسعه می تواند مورد ارزیابی قرار گیرد. نمودار و جدول شماره (۱) نشان

جدول شماره (۳) - عملکرد و پیش‌نظام اجرای و انجمن طی چهار سال اول برنامه و مقایسه آن با اهداف برنامه بود.

سالگرد	سال ۱۳۷۱		سال ۱۳۷۰		سال ۱۳۶۹		سال ۱۳۶۸		سال ۱۳۶۷		واحد	توضیحات ارزیابی	شرح برنامه یا مورد عمل سال ۱۳۶۷
	عملکرد	برنامه	عملکرد	برنامه	عملکرد	برنامه	عملکرد	برنامه	عملکرد	برنامه			
۵۲	۱,۵۲۸,۵۲۲	۱,۳۲۰,۱۳۲	۱,۵۲۸,۵۲۲	۱,۳۲۰,۱۳۲	۱,۵۲۸,۵۲۲	۱,۳۲۰,۱۳۲	۱,۵۲۸,۵۲۲	۱,۳۲۰,۱۳۲	۱,۵۲۸,۵۲۲	۱,۳۲۰,۱۳۲	متر	تعداد نیروی انسانی	۱. منظور کردن سرمت رشد نیروی انسانی از ۳۸۸ در صد در سال شروع برنامه به ۴۸۰ در صد در سال ۱۳۶۷
-	۳۸	۱/۶	۸۷	۷۰	۸۸	۷۸	۷۸	۷۸	۷۸	۷۸	درصد	رشد نیروی انسانی	اصلاح ترکیب ساختار نیروی انسانی (تولید کننده درندگان محلی) تخصصی‌ترین تیم به ۹۰٪ به میزان گردش و پیش‌بروی
-	۳۸۹,۱۸۵	۳۸۵,۳۷۵	۳۲۲,۱۸۵	۳۵۲,۱۸۵	۳۲۲,۱۸۵	۳۲۲,۱۸۵	۳۲۲,۱۸۵	۳۲۲,۱۸۵	۳۲۲,۱۸۵	۳۲۲,۱۸۵	متر	کارخانگان تکمیل ظرفیت تیم و بالاتر ظرفیت تیم و بالاتر	
-	۲۲	۳۸۰	۲۰۳	۳۲۸	۲۰۳	۲۰۳	۲۰۳	۲۰۳	۲۰۳	۲۰۳	درصد	تعمیر کارخانگان محلی تکمیل تیم و پیمانکار	
-	۱,۰۲۸,۲۲۷	۹۳۲,۸۵۲	۱,۰۱۵,۰۹۱	۱,۰۱۵,۳۹۱	۹۳۲,۸۵۲	۹۳۲,۸۵۲	۹۳۲,۸۵۲	۹۳۲,۸۵۲	۹۳۲,۸۵۲	۹۳۲,۸۵۲	متر	تعمیر کارخانگان محلی تکمیل تیم و پیمانکار	
-	۳۸	۷۲	۳۸	۷۲	۳۸	۷۲	۳۸	۷۲	۳۸	۷۲	درصد	تعمیر کارخانگان محلی تکمیل تیم و پیمانکار	

مأخذ: سازمان برنامه و بودجه

جدول شماره (۴) - کارکنان دولت (۱) به تفکیک وزارتخانه‌ها و مؤسسه‌های مشمول و غیر مشمول قانون استخدام کشوری

زن	مرد	مرد و زن	وزارتخانه یا مؤسسه
۱,۱۱۰	۱۰,۰۲۱	۱۱,۱۳۱	نهاد ریاست جمهوری
۳۱۳,۴۶۳	۴۲۶,۹۷۱	۷۴۰,۴۳۴	وزارت آموزش و پرورش
۲۷۴	۲,۴۵۰	۲,۶۷۹	وزارت امور خارجه
۱۰,۲۶۵	۹۳,۸۰۲	۱۰۴,۰۶۷	وزارت امور اقتصادی و دارایی
۱,۲۵۷	۱۲,۰۳۷	۱۳,۲۹۴	وزارت بازرگانی
۱,۰۱۹	۳,۸۳۳	۴,۸۵۲	وزارت برنامه و بودجه
۸۷,۰۵۸	۱۲۸,۶۰۴	۲۱۵,۶۶۲	وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی
۴,۳۸۵	۵۵,۳۸۰	۵۹,۷۶۵	وزارت پست و تلگراف و تلفن
۱,۲۳۴	۵۴,۴۲۴	۵۵,۶۵۸	وزارت جهاد سازندگی
۲,۵۱۹	۵۶,۱۱۷	۵۸,۶۳۶	وزارت راه و ترابری
۸۶۹	۶,۶۲۷	۷,۴۹۶	وزارت صنایع
۸۴۴	۷,۵۶۲	۸,۴۰۶	وزارت صنایع سنگین
۵,۶۴۶	۲۶,۲۱۵	۳۱,۸۵۱	وزارت فرهنگ و آموزش عالی
۱,۳۴۰	۷,۰۴۶	۸,۳۸۶	وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی
۷۲۹	۵,۱۵۰	۵,۸۷۹	وزارت کار و امور اجتماعی
۲,۹۵۴	۴۷,۹۰۱	۵۰,۸۵۵	وزارت کشاورزی
۱,۲۷۰	۱۳,۷۶۶	۱۴,۹۳۳	وزارت کشور ^(۲)
۶۸۸	۴,۹۷۸	۵,۶۶۶	وزارت مسکن و شهرسازی
۱,۰۱۶	۲۶,۷۶۳	۲۷,۷۷۹	وزارت معادن و فلزات
۲,۳۳۹	۳۲,۷۰۰	۳۵,۰۳۹	وزارت نیرو
.	.	.	وزارت نفت ^(۳)
۱,۸۵۸	۱۶,۱۰۰	۱۷,۹۵۸	وزارت دادگستری
۳۹	۵۰۴	۵۴۳	مجلس شورای اسلامی
۲۸	۳۸۱	۴۰۹	دیوان محاسبات کشور
۱,۶۹۹	۹,۶۹۵	۱۱,۳۹۴	سازمان صدا و سیما
۴۱۹,۵۴۴	۱,۰۱۴,۴۲۲	۱,۴۳۳,۹۶۶	سال ۱۳۶۵
۴۴۳,۸۴۰	۱,۰۴۸,۹۸۲	۱,۴۹۲,۸۲۲	سال ۱۳۶۸

۱ - کارکنان دولت شامل کارکنان رسمی، پیمانی یا خرید خدمت وزارتخانه‌های مشمول و غیر مشمول قانون استخدام کشوری است ولی شامل کارگران نمی‌شود.

۲ - آمار مذکور شامل کادر نظامی و غیرنظامی ژاندارمری جمهوری اسلامی ایران، شهرتانی جمهوری اسلامی ایران، شهرداریهای کشور و نهادهای انقلاب اسلامی نمی‌شود.

۳ - آمار موجود نیست.

مأخذ: سازمان اموراداری و استخدامی کشور؛ دفتر آمار و برنامه ریزی نیروی انسانی؛ آمار نیروی انسانی وزارتخانه‌ها و مؤسسه‌های دولتی به تفکیک مشمول و غیر مشمول قانون استخدام کشوری در آغاز سال ۱۳۶۸، تهران.



اول در بخش نظام اداری و اجرایی، برنامه‌ای با عنوان اصلاح تشکیلات و سازماندهی نظام اداری پیش‌بینی شده است. مسؤلان اجرای این برنامه به طور عام شورای عالی اداری و وزارتخانه‌ها و به طور خاص دبیر کل سازمان امور اداری و استخدامی کشور هستند.

۳- عملکرد شورای عالی اداری و سازمان امور اداری و استخدامی

شورای عالی اداری فعالیت خود را با یک سال و نه ماه تأخیر نسبت به زمان شروع برنامه، آغاز کرد. در سال ۱۳۶۹ هشت جلسه، در سال ۷۰ چهارده جلسه و تا پایان سال ۷۱، پانزده جلسه داشت.

از مجموع مصوبه‌های شورای عالی اداری، کمتر از ده مصوبه مربوط به سازماندهی و تشکیلات دولت می‌شود که موضوعهای آن به قرار زیر است:

- در زمینه جلب مشارکت مردمی و واگذاری امور به بخش غیردولتی، کلیه بخشهای دولت را موظف به انجام مطالعه و بررسی لازم برای واگذاری خدمات به بخش غیردولتی کرده است.
- در زمینه تقویت واحدهای خارج از مرکز و توسعه اختیارات نهادهای استانی، اقدام به ابلاغ سیاستها و خط‌مشی‌ها کرده است.
- در زمینه ارتقای کیفی امور زیارتی سازمان حج و زیارت، جداسدن آن از سازمان اوقاف و امور خیریه را مورد تصویب قرار داده است.
- در زمینه جلب مشارکت مردم و واگذاری امور به بخش غیردولتی، وظیفه قابل

وظایف محول شده به سازمان که مستلزم بهره‌گیری از نیروهای تحصیلکرده در مقاطع بالا - در مشاغل است، صنفی به طور عام و در مشاغل ستادی به طور خاص - است، حدود نسبی از کارکنان آن از دارای تحصیلات دیپلم و زیر دیپلم هستند (جدول شماره ۱). در مقایسه با معیار ارائه شده در قانون تعدیل نیروی انسانی که یک چهارم کل کارکنان را به نیروی پشتیبانی اختصاص داده است، توان کارشناسی کارکنان سازمان ضعیف به نظر می‌رسد. ثالثاً، با لغو مواد ۶۱ و ۶۲ متن لایحه قانون استخدام کشوری و به اجرا درآمدن اصل ۱۷۳ قانون اساسی و تأسیس دیوان عدالت اداری، رسیدگی به شکایتهای استخدامی توسط دفتر رسیدگی به شکایتهای کارکنان دولت زیر نظر معاونت حقوقی و امور مجلس سازمان امور اداری و استخدامی کشور، جای تأمل دارد.

۱- عوارض و نارساییهای ناشی از فقدان سازماندهی منطقی و صحیح در تشکیلات دولت

- الف - بروز تداخل در وظایف و تکرار وظایف در دستگاههای اجرایی
- ب - تعارض و تقابل در حوزه اختیار و از بین رفتن مسؤولیتها
- ج - پیدایش مراکز متعدد تصمیم‌گیری
- د - ضعف هماهنگی و نظارت

۲- برنامه اصلاح تشکیلات و سازماندهی دولت در برنامه پنجساله اول در کتاب پیوست قانون برنامه پنجساله

جدول شماره (۵) - آمار استخدام و استخدامی مشمول قانون استخدام کشوری، بر حسب مدرک تحصیلی، سال ۱۳۷۰

کمزور پیغام	پیغام	نوع پیغام	لیسانس	دکتر	تخصصیات صورتی	جمع	مدرک تحصیلی	
							وزارتخانه یا مؤسسه	مدرک تحصیلی
۶۶۸۹	۶۱۸۱	۶۹۲	۷۵۱۲	۲۳	۷۸	۱۴۵۵	وزارت آموزش و پرورش	۱۴۵۵
۸۸۰۳۶	۶۱۲۰۶۰	۲۳۹۰۷۶	۷۶۳۷۳	۷۳	۷۳	۸۰۷۰۲۲	وزارت آموزش و پرورش	۸۰۷۰۲۲
۶۹۴	۹۰۰	۶۷	۶۰۹	۶	۶	۶۱۴	وزارت امور خارجه	۶۱۴
۶۶۶۲	۹۳۳۳	۲۰۶۹	۳۳۱۸	۱۳	۱۳	۶۱۴	وزارت امور اقتصادی و دارایی	۶۱۴
۱۳۳۹	۳۶۶۲	۴۲	۳۶۰	۱۰	۱۰	۶۱۴	وزارت بازرگانی	۶۱۴
۹۸۲۹۱	۵۶۶۷۳	۱۷۸۳۳	۱۷۵۸۹	۸۹۳۰	۸۹۳۰	۲۰۰۳۳۰	وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی	۲۰۰۳۳۰
۱۳۲	۷۵۱	۷۱	۱۱۱	۹	۹	۶۱۴	وزارت پست و تلگراف و تلفن	۶۱۴
۴۶۸۸	۵۱۶۳	۱۸۹۹	۱۷۰۷	۹	۹	۶۱۴	وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح	۶۱۴
۱۱۰۱۹	۳۳۳۹	۱۵۱۰	۱۳۱۳	۱۱	۱۱	۱۸۳۱۰	وزارت راه و ترابری	۱۸۳۱۰
۸۷۳	۷۳۱	۱۳۸	۷۴۹	۱۱	۱۱	۱۸۳۱۰	وزارت صنایع	۱۸۳۱۰
۱۰۱	۱۰۷	۲۸	۱۲۵	۳	۳	۷۵۵۶	وزارت صنایع سنگین	۷۵۵۶
۱۲۱۳۲	۶۳۳۵	۹۳۱	۳۱۵	۵۶	۵۶	۳۹۵	وزارت فرهنگ و آموزش عالی	۳۹۵
۳۹۱۹	۳۱۰۷	۷۵۸	۱۰۱۳	۳۲	۳۲	۳۹۵	وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی	۳۹۵
۳۶۰۴	۲۰۷۱	۷۸۳	۳۰	۱۳	۱۳	۷۵۳	وزارت کار و امور اجتماعی	۷۵۳
۱۳۳۵۵۱	۱۱۹۳۳	۱۴۷۵	۳۹۸	۶	۶	۵۷۶۶	وزارت کشاورزی	۵۷۶۶
۵۱۶۶	۱۰۰۰۵۱	۷۹۵	۱۶۹۸	۱۵	۱۵	۱۷۸۸۱	وزارت کشور	۱۷۸۸۱
۱۰۰۳۹	۸۲۲	۳۹۹	۵۴۸	۱۲	۱۲	۱۳۵۶	وزارت مسکن و شهرسازی	۱۳۵۶
۳۵۱	۳۹۵	۶۳	۳۶۸	۷۳	۷۳	۶۲۹	وزارت معادن و فلزات	۶۲۹
۳۳۹	۳۳۰	۱۸	۶۰	۲	۲	۶۲۹	وزارت نیرو	۶۲۹
۶۳۹۴	۷۶۶۳	۶۳۲	۷۰۹	۱۵	۱۵	۱۵۲۲۱	وزارت نفت	۱۵۲۲۱
۷۰	۶۸	۱	۳۰	۷۵	۷۵	۱۷۳	وزارت نیرو	۱۷۳
جمع کل	۵۳۸۸۶	۷۵۸۳۳	۱۱۵۸۶۵	۲۸۲۱	۴۷۶۶	۱۱۹۹۱۸۱	جمع کل	۱۱۹۹۱۸۱
۷۸۰۷۳۰	۵۳۸۸۶	۷۵۸۳۳	۱۱۵۸۶۵	۲۸۲۱	۴۷۶۶	۱۱۹۹۱۸۱	جمع کل	۱۱۹۹۱۸۱
۶۳۹۴	۷۶۶۳	۶۳۲	۷۰۹	۱۵	۱۵	۱۵۲۲۱	جمع کل	۱۵۲۲۱
۷۰	۶۸	۱	۳۰	۷۵	۷۵	۱۷۳	جمع کل	۱۷۳
۱۰۳۰۳۰۱۷	۵۳۸۸۶	۷۵۸۳۳	۱۱۵۸۶۵	۲۸۲۱	۴۷۶۶	۱۱۹۹۱۸۱	جمع کل	۱۱۹۹۱۸۱

آمار مذکور شامل استخدام رسمی، پیمانی، خرید خدمت و انواع دیگر می باشد.
 - آمار مذکور تعداد اعضای هیئت علمی، کادر نظامی، کادر سیاسی، کارکنان شهر دارهای کشور و کارکنان راننده را هم در بر می گیرد.
 - آمار مذکور تعداد اعضای هیئت علمی، کادر نظامی، کادر سیاسی، کادر کارکنان شهر دارهای کشور و تعداد کارکنان آنها نیز در آمار مذکور منظور نشده است.
 - آمار مذکور به یک از وزارتخانه ها متعلقه کارکنان مؤسسه های وابسته نیز منظور شده است.
 - آمار وزارت نفت موجود نبوده است.

جدول شماره (۶) - آمار مستخدمان دستگاههای خبرشمار قانون استخدام کشوری (بر حسب وزارتخانه و مدرک تحصیلی) سال ۱۳۷۰

جمع	تصویبات	دیگرا	نیروی لیسانس	لیسانس	نیروی دیپلم	دیپلم	کتر از دیپلم	وزارتخانه یا مؤسسه
۱۰۶۳	۰	۳	۱۹	۱۲۶	۶۶	۲۲۸	۲۰۱	نهاد ریاست جمهوری
۶۰۹۵۶	۱۷۰	۱۱	۷۹	۵۲۲	۱۷۸۲	۲۲۱۱۱	۱۶۶۵۹	وزارت آموزش نیروورزش
۱۱۷۳۳۶	۰	۱۲۷	۵۹۷	۶۵۰۲	۳۳۳۳	۶۲۹۹۲	۲۱۷۶۲	وزارت امور اقتصادی و دارایی
۱۰۰۳۳۶	۱۱۳	۹	۱۰۲	۷۶۸	۳۱۱	۳۳۱۲	۵۵۲۱	وزارت بازرگانی
۷۳۶	۰	۱۲	۶۳	۱۵۱	۲۹	۲۶۲	۲۰۷	وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی
۷۳۷۱۰	۰	۶۷	۱۸۶	۲۸۷۹	۲۰۲۲	۲۷۶۲۹	۳۸۹۰۵	وزارت پست و تلگراف و تلفن
۵۸۶۸۰	۱۲۸	۱۳۳	۲۶۲	۳۳۲۶	۲۵۷۱	۱۵۶۳۱	۳۳۶۰۹	وزارت جهاد سازندگی
۳۹۳۳۱	۱	۳۳	۱۲۱	۱۳۳۶	۱۱۲۲	۱۰۳۹۰	۲۶۶۲۶	وزارت راه و ترابری
۲۳۲۱	۰	۵	۵۹	۲۰۸	۱۸۵	۱۲۶۹	۲۱۸۵	وزارت صنایع
۱۷۷۸۸	۰	۱۲	۶۷۳	۳۳۳۳	۱۰۳۶	۹۲۷۹	۲۱۶۶۶	وزارت صنایع سنگین
۵۲۷	۰	۶	۱۱	۳۰۱	۲۹	۱۹۳	۲۰۷	وزارت فرهنگ و آموزش عالی
۷۶۵	۰	۱	۱۵	۱۱۵	۳۲	۳۷۲	۲۲۷	وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی
۱۹	۰	۰	۱	۷	۰	۷	۲	وزارت کار و امور اجتماعی
۵۲۱۲	۱	۱۸	۹۲	۶۷۵	۱۷۳	۲۱۸۳	۲۰۷۳	وزارت کشاورزی
-	-	-	-	-	-	-	-	وزارت کشور
۲۹۶۲	۰	۹	۱۰۶	۲۶۸	۱۳۴	۱۶۳۳	۸۲۲	وزارت مسکن و شهرسازی
۹۹۶۵	۰	۲۷	۱۲۶	۷۹۲	۶۰۰	۳۰۸۲	۳۲۶	وزارت معادن و فلزات
۳۳۳۱۲	۲	۵۷	۸۷۱	۵۲۶۹	۳۳۶۷	۲۰۸۲۴	۱۲۸۲۲	وزارت نیرو
۱۱۳	۱	۰	۱	۱	۱	۲۲	۴۵	وزارت نفت
۳۸۰	۱	۰	۰	۵۰	۱۱	۱۵۵	۲۶۳	مالگستری
۶۳۷	۰	۰	۶	۱۵۸	۹۲	۳۱۵	۶۲	مجلس شورای اسلامی
۱۱۲۵۳	۱۰	۲۵	۳۲۲	۱۵۱۶	۹۵۹	۲۳۷۸	۲۱۲۱	دیوان محاسبات کشور
۲۵۲۳۶	۲۲۷	۵۸۷	۳۷۳۲	۲۹۹۲۲	۲۱۳۳۲	۲۱۰۷۲۱	۱۸۸۱۰۹	سازمان صدا و سیما
۷۱۵۶۷								جمع
۵۲۳۳۰۴								مستخدمان دستگاههای کی آمار آنها به موقع واصل نشده است (برآورد)
								جمع کل

- آمار مذکور شامل مستخدمان رسمی، پیمانی، خرید خدمت و انواع دیگر است.
 - آمار مذکور تعداد اعضای هیئت علمی، کادر قضایی، کادر سیاسی، کارکنان شهرادرهای کشور و کارگران رادبرنسی میگرد.
 - نهاد ریاست جمهوری و وزارت جهاد سازندگی مشمول قانون استخدام کشوری نیستند و تعداد کارکنان آنها نیز در آمار مذکور منظور نشده است.
 - در مورد هر یک از وزارتخانهها تعداد کارکنان مؤسسههای وابسته را نیز دربرمیگیرد.

۱ - برنامه انتقال واحدهای سازمانی دولت از تهران به دیگر نقاط کشور، در صورت اجرا می‌توانست در کوچک شدن ساختار اداری حوزه مرکز و تقویت بنیادهای محلی مؤثر باشد، لیکن در این زمینه اقدام مؤثری انجام نشده است.

۲ - قرار بود در پایان سال اول، نظام استخدامی یکسانی برای دستگاههای اجرایی تدوین شود و به مجلس شورای اسلامی ارائه گردد، این امر صورت نگرفته است.

۳ - بخشی از بازدهی اجرایی ساختار مربوط به وضعیت معیشتی نیروی انسانی بوده است، اما نظام هماهنگ پرداخت به صورت کامل از سوی سازمان امور اداری و استخدامی کشور اجرا نشد و در نتیجه تعادل مورد انتظار میان تورم، حقوق و دستمزد کارکنان از طرفی و هماهنگی میان حقوق پرداختی در دستگاههای مختلف دولتی و وابسته به دولت از سوی دیگر به وجود نیامد.

۴ - دستگاههای اجرایی در زمینه استفاده از تکنولوژی اداری مدرن، به ویژه تکنولوژی انفورماتیک، چارچوب هدایتی مشخصی در اختیار ندارند. همچنین، بخش قابل توجهی از دستگاههای اجرایی هنوز منابع مالی لازم برای بهره‌برداری از خدمات انفورماتیک را در اختیار ندارند.

۵ - تعدد مراجع تصمیم‌گیری در ساختار دولت همچنان وضعیتی مشابه وضعیت قبل از برنامه دارد.

۶ - تعداد وزارتخانه‌ها، دستگاههای اجرایی

و اگذاری بخش کشاورزی را مورد مطالعه و شناسایی قرار داده است.

- در زمینه تقویت وظایف واحدهای استانی، برخی از وظایف وزارت ارشاد به واحدهای استانی تفویض شده است.

- در زمینه محدود کردن تشکیلات، سازمان دامپروری کشور رامنحل و وظایف مربوط به آن را به وزارت جهاد سازندگی محول کرد.

- در زمینه محدود کردن بازرگانی دولتی، مراکز تهیه و توزیع وزارت بازرگانی را حذف کرد

سازمان امور اداری و استخدامی کشور به عنوان بازوی اجرایی شورای عالی اداری، مسؤول مستقیم اجرای برنامه اصلاح سازماندهی و تشکیلات دولت در قانون برنامه اول توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی است. تهیه گزارشهای تخصصی و پیگیری مصوبه‌های شورای عالی اداری در اجرای برنامه اصلاح ساختار دولت، از مأموریت‌های اساسی این سازمان بوده است.

مطالعات و بررسیهای انجام شده در مورد مصوبه‌های شورای عالی اداری و سازمان امور اداری و استخدامی کشور، نشان می‌دهد که با گذشت چهار سال از زمان اجرای قانون، تغییر و بازنگری عمده و بنیادی در ساختار تشکیلاتی دولت به وجود نیامده و هدفهای تعیین شده در برنامه اصلاح سازماندهی و تشکیلات دولت، تحقق نیافته است. به طور خلاصه پیشرفت برنامه از این قرار است:



۴- علل تأخیر در حصول هدفهای برنامه اول

- شورای عالی اداری تقریباً دو سال از زمان اجرای برنامه را در اختیار نداشته است و از اواخر سال ۱۳۶۹ آغاز به کار کرده، در نتیجه فرصت لازم برای اجرای مأموریت محوله را نداشته است.

- سازمان امور اداری و استخدامی کشور به عنوان بازوی اجرایی شورای عالی اداری از نظر توان کارشناسی و ضمانت اجرای تصمیمهای اداری ضعیف بوده است. این سازمان در برقراری ارتباط و ایجاد هماهنگی با دستگاههای اجرایی به نحو مطلوبی عمل نکرده است. در بسیاری از موارد در ارائه رهنمودهای تخصصی لازم برای بهبود اجرای برنامه، اقدام مؤثری نکرده و همواره دستگاههای اجرایی را از بالا نگاه کرده و صرفاً از خود رفع مسؤولیت و تکلیف کرده است. در نتیجه دستگاههای اجرایی به دلیل فقدان کادر تخصصی لازم برای طراحی ساختار بر مبنای نوآوری، توفیق نداشته‌اند و ترجیح داده‌اند وضع موجود را تا حدودی وضع مطلوب تلقی کنند و پیشنهاد دهنده تغییر و اصلاح نباشند.

- سازمان امور اداری و استخدامی کشور کارشناس و مشاور مناسبی برای شورای عالی اداری نبوده است. تقریباً یک سال از وقت شورای عالی اداری را صرف پرداختن به امور نمایشی، از جمله اصلاح روشهای صدور گواهینامه، گذرنامه و پروانه ساختمان کرده که از امور بسیار ساده و پیش پا افتاده دولت هستند و یک سال را نیز

و تشکیلات تفصیلی آنها نه تنها کاهش نداشته بلکه در مواردی برخلاف مصوبه‌های شورای عالی اداری، از سوی سازمان اداری و استخدامی کشور توسعه نیز داشته است. به عنوان مثال، تشکیلات موجود وزارت جهاد سازندگی و وزارت کشاورزی در مقایسه با وضعیت قبل از برنامه، توسعه سازمانی قابل توجهی داشته است.

۷- در زمینه جلب مشارکت مردم و واگذاری امور تحت تصدی دولت به بخشهای غیردولتی، فعالیت مؤثری انجام نشده است. چهار وزارتخانه آموزش و پرورش، کشاورزی، جهاد سازندگی، بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در مجموع بیشترین بار را از نظر سازمانی و نیروی انسانی بر دولت دارند، در شرایطی که بخش قابل توجهی از وظایف این وزارتخانه قابلیت واگذاری مطلق به بخش غیردولتی را دارد شاید اگر همه وقت شورای عالی اداری مصروف این امر شده بود، در پایان برنامه اول دگرگونی قابل توجهی در سازمان دولت پدیدار می‌شد.

در این زمینه متأسفانه مشاهده می‌شود که سازمان امور اداری و استخدامی کشور در حد ابلاغ توصیه شورای عالی اداری به واگذاری خدمات، اکتفا کرده و عملاً چگونگی حل مسأله را به دستگاههای اجرایی محول کرده است؛ گزاره نیست اگر گفته شود چاره درد به بیمار محول شده است. بنابراین، برنامه اصلاح تشکیلات و سازماندهی دولت در حد مطلوبی اجرا نشده است.

صرف مطالعه و بحث درباره قانون نظام هماهنگ پرداخت کرده که عملاً موجب وضعیت ناهماهنگ‌تری در سیستم پرداخت در مقایسه با سیستم قبلی شده است (سه جلسه از هشت جلسه شورا در سال ۶۹ صرف نظام هماهنگ پرداخت شد).

مصوبه‌های شورای عالی اداری متضمن در اختیار گذاشتن امکانات لازم به دستگاههای اجرایی نبوده است. آن قسمت از مصوبه‌ها که ناظر به اجرای طرحهای مطالعاتی با انجام هزینه‌هایی برای دستگاههای اجرایی بوده است، عملاً به دلیل عدم هماهنگی میان سازمان امور اداری و استخدامی کشور و سازمان برنامه و بودجه - که رؤسای آنها خود از اعضای شورای عالی اداری هستند - عقیم مانده است. به نظر می‌رسد چنانچه اختیار و مسؤلیت - همراه با اعتبارات و امکاناتی که امروز به رؤسای دو دستگاه اجرایی تفویض شده، در زمینه اصلاح تشکیلات، سازماندهی و برنامه‌ریزی امکانات و نیروی انسانی از سوی دولت به یک دستگاه تفویض شود، در برنامه دوم توفیق بیشتری حاصل شود. به بیان دیگر، تمرکز وظایف برنامه‌ریزی، تشکیلات و سازماندهی و نظارت در یک دستگاه وابسته به نهاد ریاست جمهوری از کاستیهای حاصل از هماهنگیهای موجود به مقدار متناهی خواهد کاست.

۵ اقدامهای انجام شده در زمینه مدیریت و نیروی انسانی

- در زمینه برقراری نظام اطلاعاتی مطلوب، برگزاری دوره‌های آموزشی - توجیهی و ضمن خدمت و نیز آموزش مدیران، اگرچه از نظر کمی موفقیتهایی داشته است، لیکن در مورد بازدهیهای آموزشی، ایجاد مؤسسه انتشاراتی و باشگاههای مدیریت، به دلیل عدم تخصیص بودجه ارزی، اقدامی صورت نگرفته است.

- در مورد کاهش سطوح مدیریت و تعداد مدیران، طبق آمار ارائه شده (جدول شماره ۷)، نه تنها در رسیدن به هدف موفقیتی به دست نیامده بلکه در جهت خلاف برنامه حرکت شده است.

- در انتصاب مدیران ضابطه‌ای که قابل کنترل بوده و ضمانت اجرایی قوی داشته باشد ارائه نشده و بیشتر به طور سلیقه‌ای از طریق سطوح بالای سازمانی انجام شده است.

- نسبت به استخدام جانبازان، فرزندان شهدا و... اولویت داده شده است؛ طبق آمار بیش از ۴۰۰۰۰ نفر جهت استخدام معرفی شده‌اند که بیش از ۶۰ درصد آنها جذب دستگاهها شده‌اند.

- حقوق بازنشستگان و وظیفه‌بگیران تا حدودی افزایش یافته است، لیکن، به هیچ وجه با تورم موجود تعادلی ندارد.

- با اجرای قانون نظام هماهنگ

سطح آموزشی آنها نیز مشخص نیست. چگونگی، نیاز و سطح تخصصی نیروهای مورد نیاز دولت در سطح کلان و جزء به جزء برنامه‌ریزی و هماهنگ نشده است تا برنامه‌ریزان آموزش عالی کشور بتوانند امکانات آموزشی خود را با نیازهای دولت منطبق کنند. به علاوه، نظام اداری و اجرایی در زمینه پیاده کردن کامل طرح ادای دین ملی، موضوع تعهد خدمت فارغ‌التحصیلان دانشگاهها در دستگاههای دولتی، معادل بهره‌مندی آنها از آموزش رایگان، به علت عدم توفیق در برقراری هماهنگی میان نیاز دستگاههای اجرایی و وزارت فرهنگ و آموزش عالی، توفیق لازم را نداشته است. همچنین مراجع مسؤول در ارتباط با برنامه‌ریزی نیروی انسانی در بخش دولتی هماهنگی لازم را با یکدیگر ندارند و هر یک به تنهایی نیز توان یا صلاحیت لازم را دارا نیستند. مثلاً سازمان امور اداری و استخدامی کشور که بیشترین بار مسؤلیت برنامه‌ریزی نیروی انسانی را به دوش می‌کشد، از پشتوانه اعتباری و مالی برخوردار نیست، یا سازمان برنامه و بودجه

پرداخت، اگرچه تا حدودی دریافتی کارکنان افزایش یافته ولی با هزینه‌های زندگی و حقوق پرداختی بعضی از دستگاههای دولتی یا وابسته به دولت (از قبیل بانکها و وزارت نفت) و نیز پرداختهای بخش خصوصی، هماهنگی ندارد.

- در مورد استاندارد کردن مشاغل تخصصی و جذب نیرو در مناطق محروم، اقدامی به عمل نیامده است.

ع جمعبندی

با نگرشی مجدد به هدفهای کلی برنامه پنجاهه اول توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران در بخش نظام اداری و اجرایی کشور و عملکرد این بخش، نتیجه‌گیری‌هایی زیر حاصل می‌شود: - اساسی‌ترین موضوعی که در مجموعه سازمان دولت می‌توان به آن اشاره کرد عبارت است از: استقرار نظام برنامه‌ریزی نیروی انسانی در بخش دولتی. علاوه بر آن کارشناسی لازم برای شناخت اموری که اجرای آنها به عهده دولت است، انجام نشده است و در نتیجه، نیروی مورد نیاز و

جدول شماره (۷) - تعداد معاونتها و مدیرتها در پانزده وزارتخانه و سازمان بزرگ در طول ۱۰ سال

موضوع	پایان سال ۱۳۶۰	پایان سال ۱۳۶۷	پایان سال ۱۳۷۰	تغییرات ۱۳۷۰ به ۱۳۶۷
تعداد معاونان وزیر یا معاونان سازمانها	۳۳	۶۵	۹۹	+۳۴
تعداد مدیران کل	۱۴۰	۳۲۸	۴۳۰	+۱۰۲
میانگین تعداد معاونتها	۲/۳	۴/۳	۶/۶	+۲/۳
میانگین تعداد مدیران کل	۱۰	۲۳/۴	۳۰/۷	+۷/۳

مأخذ: سازمان برنامه و بودجه، گزارش اختصاصی سال ۱۳۷۰

بر تأسیس واحدهای آموزشی غیرانتفاعی و نیز بهداشتی - درمانی خصوصی صورت گرفته است. در بخش کشاورزی نیز وظایف قابل واگذاری شناسایی شده و به تصویب شورای عالی اداری رسیده است؛ با وجود این، تا آخرین سال اجرای برنامه نتایج حاصل با مطلوبیت‌های موردانتظار فاصله بسیار دارد. به علاوه، در مورد واگذاری بخش خدمات دستگاههای اجرایی به بخش خصوصی، توصیه‌های لازم با ابلاغ مصوبه‌های ششورای عالی اداری و رهنمودهای سازمان امور اداری و استخدامی کشور صورت گرفته است، با این حال، سرعت افزایش نیروی انسانی در دستگاههای دولتی مهار نشده است. در این زمینه ضروری است که نحوه واگذاری این امور با برنامه‌ریزی و انجام بررسیهای کارشناسی مشخص و بررسی شود که اصولاً در چه مشاغلی و در چه حد قیمتی می‌توان وظایف را به بخش خصوصی محول کرد.

- در مورد بازنگری در سازمان دولت جهت انتقال اختیارات لازم و کافی به مسؤولان محلی و ایجاد واحدهای سازمانی غیرمتمرکز برای جبران عقب ماندگی مناطق محروم کشور، اقدامهایی بویژه در جهت متناسب کردن اختیارات استناداران و سایر مقامهای دولتی در استانها صورت گرفته است، ولی، به علت عدم وجود نظام نظارتی قوی و همچنین عملکرد ناهماهنگ مدیرتها، نتایج حاصل در حد مطلوب نبوده

که مسؤولیت برنامه‌ریزی منابع اقتصادی و مالی را به عهده دارد، در مورد برنامه‌ریزی نیروی انسانی مسؤولیت مدونی ندارد. به این ترتیب، در همین قدم اول، سازمانهای متولی اتخاذ تصمیم در مورد برنامه‌ریزی نیروی انسانی خود، دچار نقایص فنی و ساختاری حاکم، بر وظایف و مسؤولیتهای خود هستند. تا رفع نارساییهای ناشی از تداخلها، خلاء مسؤولیتها و ناهماهنگیها، به یقین نمی‌توان انتظار استقرار نظام برنامه‌ریزی نیروی انسانی در بخش دولتی را داشت، چه رسد به برقراری نظام نظارتی بر آن.

نتیجه این که حتی تصمیم‌های موردی که در بالاترین مراجع نظام اداری و اجرایی کشور گرفته می‌شود، در عمل از ضمانت اجرایی لازم برخوردار نیست. موضوع تصویب انحلال مراکز تهیه و توزیع وابسته به وزارت بازرگانی و تداوم فعالیت آنها در عمل، نمونه بارزی از عدم قدرت اجرایی و نظارتی سازمان امور اداری و استخدامی کشور است.

- در مورد انتقال بخشی از وظایف غیرضروری دولتی به بخش غیردولتی، در جهت کاهش بار مالی ارائه خدمات دولتی و ارتقای کیفیت خدمات ارائه شده به جمعیت تحت پوشش، عمده‌ترین اقدام در بخشهای آموزش و پرورش، بهداشت و درمان، کشاورزی و جهاد سازندگی می‌توانست صورت بگیرد. هر چند که در این مورد تأکید

است؛ حتی در بعضی موارد شاهد تمرکز بیشتر اختیارات در سطوح بالای سازمانی نیز بوده‌ایم.

- در زمینه استقرار نظام انتخاب، انتصاب، آموزش، ارزشیابی، تنبیه و تشویق، بهبود کیفیت مدیریت و بهبود روشهای انجام کار با جهت‌گیری تسریع در جریان امور، بهره‌گیری از توان نیروی انسانی و افزایش سطح تخصصها، اقدامهایی نظیر برگزاری سمینارها، دوره‌های آموزش رسمی و ضمن خدمت و ارزشیابی سالانه کارکنان و همچنین اصلاح روشهای صدور گواهینامه رانندگی، گذرنامه و پروانه ساختمان با دخالت سازمان امور اداری و استخدامی کشور و اصلاح روش صدور گواهی انجام معاملات املاک در وزارت امور اقتصادی و دارایی، با کسب رهنمودهای شورای عالی اداری صورت گرفته است؛ ولی از آنجا که این اقدامها به صورت پراکنده بوده است مبین درصد مشخصی از کل اصلاحات نیست و ارزیابی آنها با کل اقدامهای موردنظر در برنامه اول توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مقدر نیست.

در بخش بازرگاری و اصلاح قوانین و مقررات گذشته، با هدف کوتاه کردن مسیر جریان امور و انطباق آنها با سیاستهای کشور، از سه دیدگاه می‌توان موضوع را مورد بررسی قرار داد:

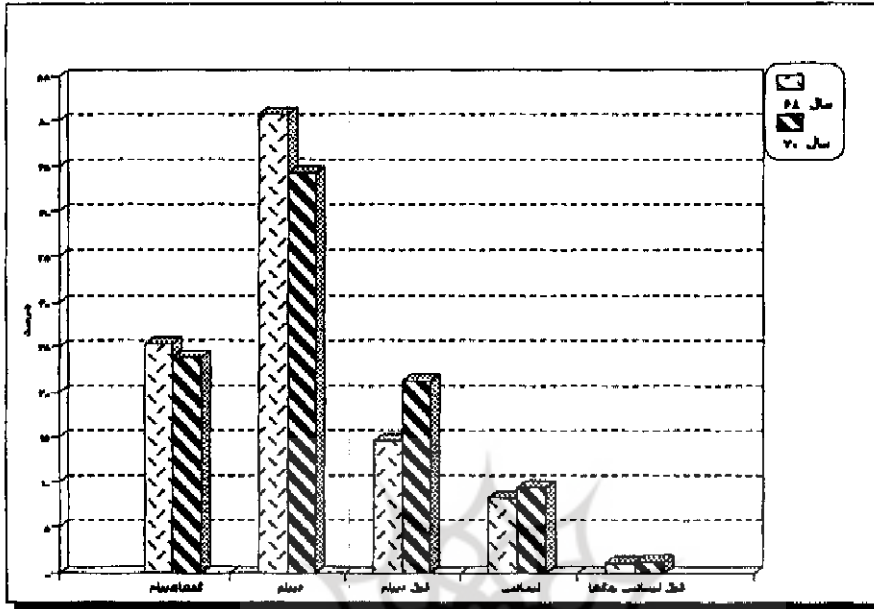
۱- در بخش تصویب قوانین، هر چند به نظام واحد استخدامی دست نیافته‌ایم، اما تصویب قوانین مربوط به تعدیل نیروی

انسانی و اصلاحات آن و نیز قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت را - از نظر بهبود تشکیلات سازمانهای دولتی و بهبود وضع معیشتی کارکنان آنها - می‌توان قدمی مؤثر و ارزشمند تلقی نمود؛ اگرچه در اجرا با نارساییهای عدیده ناشی از نگرش متفاوت و اقدامهای ناهماهنگ سازمانها و دستگاههای اجرایی مواجه گشت و از شیرینی مورد انتظار هماهنگی پرداخت با اعمال رفتارهای چندگانه در سازمانها و واحدهای مشمول کاست.

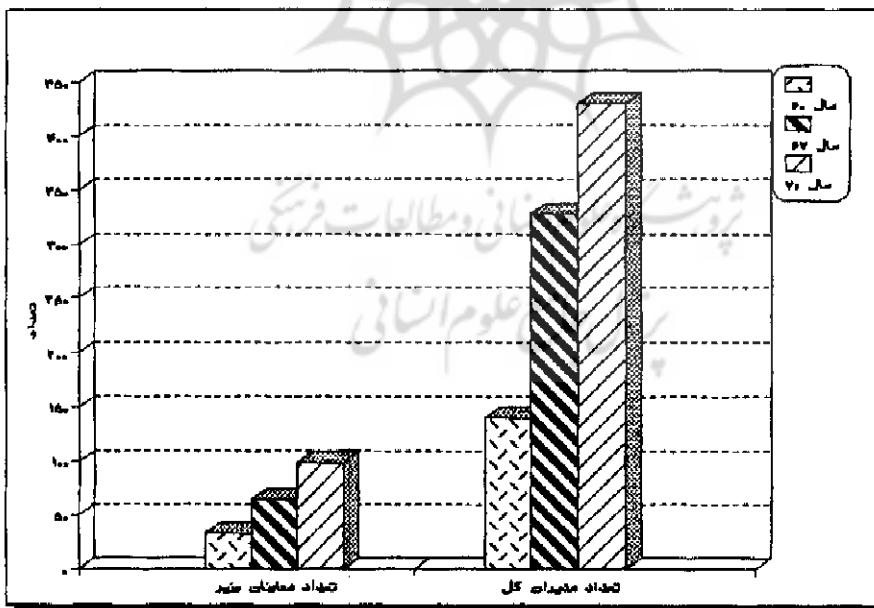
۲- در بخش مقررات می‌توان به تصویب آیین‌نامه‌های اجرایی و دستورالعمل‌ها اشاره نمود که اگر چه اغلب اجرای قانون را یکنواخت و تسهیل کرده است اما، موارد ضد و نقیض آن با هدفهای پیش‌بینی شده در پیوست قانون برنامه اول توسعه مغایرت دارد. در اینجا اشاره به تصویب‌نامه‌های ناهماهنگ با قانون نظام هماهنگ پرداخت و همچنین عدم اجرای قسمتهایی از این قانون که وجه تمایز آن با قوانین استخدامی گذشته است، قابل اشاره است.

۳- در بخش ایجاد نظام انفورماتیک برای فراهم کردن اطلاعات آموزشی، پژوهشی، اقتصادی و اجتماعی به هنگام و قابل اعتماد، جهت استفاده در فرایند تصمیم‌گیری و خدمات‌رسانی با کیفیت و سرعت مطلوب، همان طور که در متن گزارش اشاره شد بخش عمده‌ای از هدفها از زمان تصویب تاکنون، دست نخورده مانده است و در بخشهای فعال نیز نتایج

نمودار شماره ۲ - توزیع کارکنان دستگاههای اجرایی که از بودجه عمومی دولت استفاده می‌کنند
(به تفکیک مدارک تحصیلی)



نمودار شماره ۳ - تعداد معاونان و مدیران کل در سالهای ۶۰، ۶۷ و ۷۰



حاصل چشمگیر نیست.

در موارد انتقال واحدهای سازمانی دولتی از تهران به دیگر نقاط کشور، ایجاد پست معاون ثابت در هر یک از وزارتخانه‌ها برای به عهده گرفتن کارهای مربوط به طرح‌ریزی امور نیروی انسانی، تشکیلاتی، بودجه، امور اداری و مالی و نیز رسیدگی به شکایتهای مردم و در جهت ثبات و تداوم مدیریت در دستگاههای اجرایی، اقدام مشخصی انجام نشده است.

۷- پیشنهادها

علاوه بر مواردی که پس از اعلام نتایج بررسی در فصل پیشین بیان شد، در این قسمت ضمن بیان علل و عوامل عمده عدم توفیق برنامه‌ها در دستیابی به هدفهای پیش‌بینی شده، موارد زیر جهت منظور داشتن در برنامه پنجساله دوم توسعه پیشنهاد می‌شود.

با اصلاح قانون اساسی و در اجرای رهنمود حضرت امام (ره) مبنی بر ضرورت تمرکز در مدیریت قوه مجریه، انتظار می‌رفت که عوامل اعمال مدیریت از جمله سازمانهای برنامه و بودجه و امور اداری و استخدامی کشور، تحت مدیریتی متمرکز قرار گیرند. از سوی دیگر، این انتظار با وجود اصل یکصدویست و ششم قانون اساسی که در آن اشاره به موضوعها با ضمیر جمع و اشاره به شخص مسؤول با ضمیر مفرد به کار رفته است، تشدید می‌شد. متأسفانه دوگانگی عوامل اصلی و سازمانی اعمال مدیریت، نارسایی‌هایی را که در

گزارش حاضر محققاً به تأیید رسیده، به وجود آورده است زیرا:

۱- بافت تشکیلاتی و اختیارات و مسؤلیتهای سازمان امور اداری و استخدامی کشور متناسب با برنامه‌ریزی نیروی انسانی دولتی نیست.

۲- از سازمان برنامه و بودجه نمی‌توان انتظار سازماندهی برنامه‌ای و همه‌جانبه را در امور پرسنلی دولت داشت.

۳- توان کارشناسی هر یک از سازمانهای یاد شده نیز به تنهایی اجازه ورود به این اقدام اساسی را نمی‌دهد.

۴- ناهماهنگی‌های عملی در سازمان علاوه بر آنکه موجب عدم اجرای برنامه‌های اساسی دولت می‌شود، سبب تضعیف هر دو سازمان نیز می‌شود.

در موارد فوق پیشنهادها در هفت بند و به صورت زیر خلاصه می‌شود:

۱- به منظور اصلاح تواناییهای سازمان امور اداری و استخدامی کشور، به گونه‌ای که بتواند تصدی امر برنامه‌ریزی نیروی انسانی نظام اجرایی کشور را به عهده گیرد، توان کارشناسی آن به نحو بارزی تقویت شود و حداقل سه چهارم اعضای این سازمان درای سطح تحصیلی بالاتر از لیسانس در رشته‌های مطلوب باشند. به این ترتیب زمینه انجام امور پژوهشهای مدیریتی یا کنترل کاربردی پژوهشهای انجام شده فراهم می‌شود و نیروهای دارای مأموریتهای خارج از وظایف برنامه‌ریزی و نظارت، نظیر رسیدگی به شکایتهای استخدامی و کنترل تک‌تک احکام استخدامی حذف می‌شود.

افراد موقعی ملاک پیشرفت و تشویق آنها قرار گیرد که مؤثرترین کارایی را در دستیابی به هدفهای برنامه توسعه به دست دهند.

□□□

۲- با ادغام سازمانهای برنامه و بودجه و امور اداری و استخدامی کشور، اصلاح ساختار تشکیلاتی به نحوی تأمین شود که برنامه ریزی منابع مالی و نیروی انسانی با تمرکز مدیریت، زیر نظر و مسؤلیت مدیریت واحد، یکجا صورت گیرد و به این ترتیب نظام کارآمدی برای تصمیم گیری و سیاست گذاری نیروی انسانی فراهم شود.

۳- سیستم کامپیوتری انجام امور پرسنلی به نحوی تنظیم شود که در کلیه دستگاههای اجرایی توسط خود آنها به کار گرفته شود و از نظر نظارتی با انجام کنترلهای آماری معمول، بتوان با درصد بالایی از اطمینان به صحت اقدامهای انجام شده در دستگاههای اجرایی، دست یافت.

۴- در برنامه های توسعه آینده، علاوه بر پیش بینی هدفهای کمی و کیفی کلان، هدفهایی که در هر سال باید جامعه عمل ببوشد، معین شود.

۵- نظام نظارتی و ارزیابی به نحوی مشخص شود که نه تنها در پایان هر سال، بلکه در تمام طول سال بتوان معیار سنجشی از توفیق در اجرای برنامه ها، در اختیار رئیس جمهور و قوه مقننه قرار داد.

۶- عمده ترین ملاک ارزشیابی مدیران و کارکنان، درصد توفیق دست جمعی آنها در دستیابی به هدفهای برنامه مصوب و میزان سهم هریک در موفقیتهای به دست آمده باشد.

۷- صلاحیتهای آموزشی، فنی و تجربی