

کارگزینی علم است یا فن و هنر؟

نوشته: مرتضی خالقی

مقدمه: معمولاً جذب نیروهای جدید در هر سازمان از طریق کارگزینی صورت می‌گیرد. بعلاوه نگهداری، سازماندهی، تهیه و تنظیم آییننامه‌ها و مقررات عزل و نصب کارمندان یا کارگران و بالاخره نظم و نسق دادن امور کارمندان یا کارگران، از وظایف اصلی کارگزینی است. بحث این که کارگزینی علم است یا فن نیز بحث تازه‌ای نیست، مقاله‌ای که ذیلاً درج می‌گردد در همین زمینه می‌باشد.

در این مقاله بررسی تأثیر علم و فن، میزان نفوذ و تقدم و تأخر هر کدام، اصل و فرع بودن هر کدام، تجزیه و تحلیل آنها و در نهایت جستجوی مصادیق علمی، فنی و یا هنری بودن کارگزینی در جایگاه قوانین و مقررات مدنظر می‌باشد.

کارگزینی چیست؟

این مبحث را با کنکاش در موارد زیر آغاز می‌نماییم: مدخل ورودی این بحث را به سه طریق می‌توان انتخاب نمود.

- ۱- آیا امر کارگزینی مبتنی بر علم، یا فن، یا هنر است؟
 - ۲- تأثیر هر یک را از موارد فوق را در امر کارگزینی چگونه ارزیابی می‌کنیم؟
 - ۳- در صورتی که کارگزینی مبتنی بر علم است در قلمرو کدامیک از علوم واقع است؟
 - ۴- آیا علمی بودن آن غالب است یا فنی بودن آن؟ کدامیک مقدم است؟ کدام اصل است و کدام فرع؟ اهمیت و جایگاه هر یک از آنها در امر کارگزینی چگونه است.
 - ۵- فنی و هنری بودن آن را چگونه می‌توان تجزیه و تحلیل نمود.
 - ۶- جستجوی مصادیق علمی، فنی، هنری آن در جایگاه قوانین و مقررات چگونه امکانپذیر است؟
- اول - اینکه ما معلومات کلی در ذهن خود داریم و نتیجه علمی یا فنی یا هنری بودن کارگزینی را به خوبی می‌دانیم و قضایا را به گونه‌ای دسته‌بندی و ارزیابی می‌کنیم که نتایج حاصله با معلومات ذهنی ما همسو گردد.
- دوم - اینکه فرض خود را بر این می‌گذاریم که هیچگونه اطلاعاتی در ذهن خود نداریم و قضایا را بررسی می‌کنیم و می‌خواهیم بدانیم که ماهیت کارگزینی چیست؟ و چه وظایفی را عهده‌دار است؟ و سپس موضوعات و ماهیت این حرفه را سنجیده و در مقام داوری می‌خواهیم ارزیابی کنیم.
- سوم - اینکه معلوماتی در ذهن خود داریم و ماهیت این شغل و وظایف آن را می‌دانیم، لیکن می‌خواهیم بررسی کنیم که آیا ماهیت و وظایف

و ماهیت این شغل قابل انطباق با مسایل علمی است و اطلاق افادهٔ عموم می‌کند یعنی هم ناظر بر شرکت و مؤسسهٔ خصوصی و هم شرکت و مؤسسهٔ دولتی می‌شود ولی ممکن است برخی با تکیه بر عرف عام بر آن باشند که کلمهٔ مؤسسه شامل وزارتخانه نیز می‌شود. مثلاً شخصی که در یک وزارتخانه شاغل است در عرف عام می‌گویند در فلان مؤسسه یا اداره شاغل است. اگرچه این گفته از نظر عام و عموم ممکن است درست به نظر آید ولی از نظر قانون درست نمی‌باشد زیرا از نظر قانون مؤسسه دولتی یا وزارتخانه قابل انطباق نمی‌باشد به طوری که قانون استخدام کشوری در مادهٔ ۲ می‌گوید:

«وزارتخانه واحد سازمانی مشخصی است که به موجب قانون به این عنوان شناخته شده است» و «مؤسسهٔ دولتی واحد سازمانی مشخصی است که به موجب قانون ایجاد و به وسیلهٔ دولت اداره می‌شود»

۲- این تعریف از اعتبار سنجی برخوردار است بدون اینکه بتوان تعریف جامع و مانعی را جایگزین آن نمود. از آن جهت اعتبار سنجی است که موضوعات آن قرار دادی است و ممکن است در اثر قانون یا تصویبنامه یا آئیننامه و یا برخی از سیاستگذارهای اداری، حوزهٔ عملکرد آن محدود گردد یا گسترش یابد.

واقعیت این است که تعاریف مذکور ماهیت امر کارگزینی را به خوبی روشن نمی‌کند. لذا به شرح نمونهٔ وظایف و مسئولیتهای این حرفه می‌پردازیم، طرح طبقه‌بندی مشاغل رستهٔ اداری و مالی سازمان امور اداری و استخدامی کشور مقرر می‌دارد که اقدامات زیر توسط ارگ‌زینینها انجام گیرد:

مزبور با داده‌های علمی قابل توجیه و دفاع می‌باشد و آیا می‌توان آنرا تحت قاعده و نظام خاصی در آورد.

این مقالهٔ تحقیقی راه سوّم را با توجه به مسایل علمی و مبانی مختلف آن همراه با نقد و استدلال موضوعات گوناگون مورد ارزیابی قرار می‌دهد و در این راه با استفاده از داده‌های علمی و تجارب عملی، علم و عمل را توأم نموده و به تشریح آنچه که باید باشد می‌پردازیم.

۱- تعریف کارگزینی

لوتر گبولیک یکی از دانشمندان معاصر علوم اداری در بیان تعریف کارگزینی می‌گوید «کارگزینی شامل استخدام و کارآموزی و همچنین تأمین شرایط مساعد کار می‌گردد» دانشمند مذکور بدون اینکه تعریفی کلی از کارگزینی بیان نماید، موضوعات آنرا در معنای عام برشمرده و به اجمال برگزار نموده است به نحوی که بیان مذکور را نمی‌توان در قالبهای مختلف تجزیه و تحلیل نمود، ولی از نظر علوم اداری می‌تواند مطرح گردد که این نظریه در چه مقطعی از زمان و مکان و در چه شرایطی مطرح بوده است و معایب و محاسن آن از نظر علم مدیریت به ویژه مدیریت نوین و نظریهٔ نوین و تحلیل سیستمی سازمان مورد کاوش قرار می‌گیرد. برخی دیگر از نویسندگان نیز در تعریف ادارهٔ کارگزینی می‌گویند «کارگزینی قسمتی از تشکیلات یک مؤسسه یا شرکت است که به امر استخدام، آموزش، ترفیعات و تنبیهات کارکنان اشتغال دارد» از نظر حقوقی و علمی به این تعریف ایراداتی بشرح ذیل وارد است:

۱- هرچند که مؤسسه و شرکت مطلق است و

- رسیدگی به فرمهای پر شده استخدامی به منظور اطمینان از پاسخ آنها.

- تهیه پیش نویسهای کارگزینی از قبیل پیش نویس احکام انتقال، ترمیم حقوق، مرخصی، معذوریت، ترفیع، اضافه کار و نظیر آن با اطلاع مافوق و با رعایت قوانین و مقررات مربوطه.
- تهیه پیش نویس خلاصه پرونده استخدامی و صورت برداری از اوراق، طبق دستور مافوق.

- رسیدگی به پیشنهادات و تقاضاهای اصله مربوط به امور استخدام، تبدیل وضع استخدامی، ترفیع، بازنشستگی و تعیین و برقراری حقوق بازنشستگی و وظیفه.
- انجام امور مربوط به تعاون، بیمه، و رفاه کارکنان.
- برنامه ریزی و تمشیت و سرپرستی امور مختلف کارگزینی.

- اجرای خط مشی تعیین شده و اتخاذ تدابیر لازم به منظور حسن انجام هدفهای مورد نظر.
- استخدام و معرفی کارمندان واجد شرایط جهت انجام مشاغل مورد نظر.
- تهیه ضوابط و دستورالعملهای لازم.

- شرکت در کمیسیونها و جلسات مختلف.
- تهیه فهرست احتیاجات پرسنلی سازمان متبوع و اقدام لازم در زمینه تأمین این احتیاجات.
- مطالعه قوانین و مقررات استخدامی و اظهارنظر در مورد نحوه اجرای قوانین و مقررات مورد عمل.
- اتخاذ تدابیر لازم به منظور پیشرفت و بهبود امور جاری.
- تهیه گزارشها لازم.

به منظور سهولت در نقد و بررسی و اتکاء به داده های علمی همراه با استدلال و روش منطقی

و عقلایی موضوعات مطروحه را می توان در سه گروه طبقه بندی نمود. هرچند ارتباط آنها غیر قابل تفکیک است.

- ۱- موضوعاتی که از نظر حقوقی مطرح می گردد.
- ۲- موضوعاتی که از نظر اداری مطرح می گردد.
- ۳- موضوعات مشترک حقوقی و اداری.

الف - موضوعاتی که از نظر حقوقی مطرح می گردد

- ۱- احکام انتقال
- ۲- ترمیم حقوق
- ۳- مرخصی
- ۴- معذوریت
- ۵- ترفیع
- ۶- اضافه کار
- ۷- استخدام
- ۸- تبدیل وضع استخدامی
- ۹- بازنشستگی
- ۱۰- وظیفه
- ۱۱- تعاون
- ۱۲- بیمه
- ۱۳- رفاه کارکنان
- ۱۴- مطالعه قوانین و مقررات
- ۱۵- اظهار نظر در مورد نحوه اجرای قوانین و مقررات مورد عمل.

نقد و بررسی موضوعات حقوقی

ممکن است برخی ایراد بگیرند کجای این مطالب و موضوعات جنبه حقوقی دارد قوانین و مقررات به زبان فارسی است و هرکس چند کلاس سواد داشته باشد می تواند مطالب را درک و اجرا کند، تا چه رسد به مدرک تحصیلی دیپلم و فوق دیپلم و یا مدرک تحصیلی لیسانس و فوق لیسانس تاریخ و جغرافی یا فیزیک و شیمی یا آزمایشگاه و بیوشیمی و ادبیات فارسی، به طور خلاصه عقیده کلی و عمومی بر این است که هرکس با مختصر سواد، چنانچه چند سالی عملاً در این حرفه به خدمت اشتغال داشته باشد، خود بخود و

- ۵- از رشته‌های مختلف قوانین اطلاعاتی دارید؟
- ۶- هیچ می‌دانید رشته‌های مختلف قوانین با هم ارتباط دارند؟
- ۷- طبقه‌بندی قوانین و آثار اجرایی طبقه‌بندی قوانین را می‌دانید؟
- ۸- آیا می‌دانید تغییر قوانین مبتنی بر علم و قواعد خاصی است؟
- ۹- مقررات چیست؟
- ۱۰- تفاوت مقررات با آییننامه را می‌دانید؟
- ۱۱- منظور از اظهار نظر در مورد نحوه اجرای قوانین چیست؟
- ۱۲- آیا روخوانی سطحی یا نگاه کردن به قالب مواد بی‌روح را می‌توان مطالعه نامگذاری کرد؟
- ۱۳- به چه چیز اظهار نظر گفته می‌شود؟
- ۱۴- آیا به هر گفتن و نوشتن اظهار نظر اطلاق می‌شود؟
- ۱۵- آیا هیچ می‌دانید اظهار نظر بر علم، آگاهی، دانش، انتخاب، قاعده، اصول و نظم منطقی استوار است؟
- ۱۶- چرا در نمونه وظایف در موردی قوانین و مقررات استخدامی و در موردی دیگر قوانین و مقررات مورد عمل آمده است؟
- ۱۷- مطالعه و اظهار نظر در باره قوانین و مقررات چگونه حاصل می‌شود؟ با روخوانی؟ یا درک صحیح؟
- ۱۸- آیا برای درک صحیح ضوابط و قواعدی به نظرتان می‌رسد؟
- ۱۹- یا اینکه ضابطه‌ای وجود ندارد بلکه فقط خواندن و فکر کردن است؟
- ۲۰- آیا هیچ می‌دانید برای درک صحیح از قوانین و مقررات جدا از فکر کردن قالبهای علمی و منطقی وجود دارد؟
- ۲۱- آیا اصول و قواعد آنرا می‌شناسید و صدها

اتوماتیک وار به خوبی مسایل را یاد خواهد گرفت و حتی برخی از کارشناسان و کارشناسان ارشد دانشگاهی در رشته علوم اداری و مدیریت دولتی پا را از این هم فراتر گذاشته و عقیده دارند برای تدریس درس قوانین و مقررات استخدامی مدرک تحصیلی دانشگاهی مرتبط ضروری نمی‌باشد، بلکه هر تحصیل کرده دانشگاهی با هر رشته تحصیلی حتی اگر فلسفه یا ادبیات فارسی باشد و فقط تجربه عملی در کارگزینی داشته باشد کافی خواهد بود.

ولی چون در این مقاله تحقیقی سعی بر آن است که خطوط کلی این حرفه را آن طور که باید باشد در نظر بگیریم و ترسیم گردد و اصلاً سخن بر سر این موضوع است که به نحوی مطرح گردد این حرفه چیست، علم است یا فن یا هر دو، چگونه علمی است؟ علمی است در قالب فن و هنر؟ یا هنر و فنی است مبتنی بر علم؟ آیا فن خاصی است که با کار تجربی بدون نیاز به علم حاصل می‌گردد؟ در چه مواردی علم و فن توأم است؟ و در چه مواردی فقط فن است؟

لیکن قبل از نتیجه گیری نهایی برای رفع توهّمات ابتدا سئوالاتی مطرح و بعد به شیوه استدلالی و منطقی آن سئوالات را مورد نقد و بررسی قرار می‌دهیم تا بلکه بتوانیم غبار توهّم را پاک نماییم. تقاضا می‌شود یکبار دیگر جملات مربوط به مطالعه قوانین و مقررات استخدامی و اظهار نظر در مورد نحوه اجرای قوانین و مقررات مورد عمل را مرور کنید و به این سئوالات پاسخ دهید:

- ۱- منظور از مطالعه قوانین چیست؟
- ۲- آیا روخوانی قوانین است یا درک قوانین؟
- ۳- با تعاریف قانون و ماهیت آن آشنا هستید؟
- ۴- کلیات و مبانی قوانین را می‌شناسید؟

سؤال دیگر... برای رفع توهمات مطروحه باید گفت مطالب حقوقی حرفه کارگزینی به طور اجمال در قالب قوانین تصویب‌نامه آئیننامه بخشنامه مطرح می‌گردد. و شناخت علمی این موضوعات در قلمرو علم حقوق است. بنا بر این کسی که از کلیات و مبانی این علم و شعبات آن اطلاعی ندارد و قواعد منطقی و اصول آن را نمی‌داند چگونه می‌تواند در لابلاهی قوانین و تصویب‌نامه‌ها و آئیننامه‌ها غور و بررسی کند و مطالب را آن طور که باید بفهمد، روخوانی قوانین و درک ناصحیح یا با مسامحه و خوش بینی، درک جزئیات فراموش شدنی بدون داشتن علم یک مقوله است و اندیشه، تدبیر، تفکر و خلاقیت و درک صحیح مفاد قوانین با استفاده از قواعد علمی و منطقی مقوله دیگری است که هیچ رابطه و سنخیتی با هم ندارند بطوریکه برخی از صاحب‌نظران این علم در باره اهمیت یادگیری این اصول و بکارگیری آن می‌گویند هرکس با حکم و قانون سروکار دارد و در رشته‌های حقوقی کار می‌کند از آن بهره‌ور می‌شود و هر اندازه نسبت به دانستن مسایل آن ورزیده‌تر و آزموده‌تر و نیرومندتر باشد در استنباط مقاصد قانونگذار و حل و تصفیة قضایای قانونی و حتی تشخیص مصالح و مفاسد وضع و رفع قانون ورزیده‌تر نیرومندتر و ماهرتر می‌گردد.

راستی اگر حق مطلب چنین است این تضاد و دوگانگی را با شرایط احراز رشته شغلی کارگزینی چگونه می‌توان توجیه نمود؟ زیرا در شرایط احراز آمده است:

۱- گواهینامه پایان دوره کامل متوسطه مرجحاً در رشته علوم اداری و بازرگانی.

۲- گواهینامه فوق دیپلم یا لیسانس یا فوق لیسانس یا دکترای مرجحاً در یکی از رشته‌های علوم اداری،

مدیریت، علوم اجتماعی، حقوق، علوم اقتصادی و امور مالی و یا ممکن است به جهتی لیسانس در سایر رشته‌ها یا لیسانس عام پیش بینی گردد.

پرداختن به این تضاد و دوگانگی یعنی توجیه این مطلب اگر به لحاظ اهمیت، مدرک تحصیلی مطلوب مورد نیاز است پیش بینی مدرک تحصیلی دیپلم و یا لیسانس عام نظیر فلسفه یا ادبیات فارسی یا رشته‌های دیگر که هیچگونه ارتباط و سنخیتی با شغل مذکور ندارد چگونه قابل دفاع می‌باشد و ایراد وارده را چگونه توجیه می‌کنند، آیا دلایل اش موجه است یا غیر موجه، مطلبی است که با مسایل اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و سیاستهای اداری ارتباط دارد که تحقیق در مورد آن نیاز به تنظیم مقاله تحقیقی جداگانه دارد ولی همینقدر کافی است که گفته شود پیش بینی دیپلم یا لیسانس و فوق لیسانس غیر مطلوب در شرایط احراز شغل مذکور اسباب و علل دیگر دارد. لیکن اسباب و علل هرچه باشد اثبات کننده این امر نمی‌باشد که دارندگان مدرک تحصیلی غیر مطلوب بتوانند حتی گوشه ناچیزی از موضوعات مختلفی که در علوم اداری مطرح می‌گردد و نیاز به تخصص دارد با درک صحیح از قوانین، تصویب‌نامه‌ها و آئیننامه به علت فقدان اطلاعات مقدماتی و آشنایی به اصول و قواعد و مبانی علمی آن از حداقل کارآیی برخوردار گردند.

در بیان اهمیت درک موضوعات و مسایل حقوقی حرفه کارگزینی و به خاطر پرهیز از داوری انحصاری که آیا این نظر صائب است یا خیر؟ بد نیست به نظر برخی از صاحب‌نظران این رشته اشاره گردد. امروزه حقوق و تکالیف مستخدمان دولت در چارچوب خاص خود که می‌توان آنرا حقوق استخدامی نام نهاد مطالعه می‌شود. این رشته جدید که به نوبه خود متأثر از اصول حقوق مدنی حقوق کار حقوق اداری حقوق اساسی و به طور کلی

مبانی علمی و جوانب عملی آن علم مدیریت اطلاق نمی‌شود و این موضوعات نیز مطلبی نیست که در حدود ۲۶۵ ساعت درس دوره‌های کوتاه مدت مدیریت پایه و تکمیلی و عالی قابل درک و توجیه می‌تواند هشدار دهنده و باز دارنده باشد. برای جلوگیری از اقدامات و تصمیمات عجولانه و بی‌محابا، نه ارشادی و هدایتگر و کافی به مقصود، مگر اینکه استمرار یابد.

پس از فراغت از موضوعات حقوقی و اداری و ترسیم نمایی کلی از موضوع، این سؤال مطرح می‌شود که بین حقوق و اداره چه ارتباطی وجود دارد؟ لازمه پرداختن به این بحث آشنایی با تعریف حقوق اداری و علوم اداری می‌باشد.

۱- تعریف حقوق اداری

حقوق اداری شعبه‌ای از حقوق عمومی است که در باره اشخاص حقوقی اداری و تشکیلات و وظایف وزارتخانه‌ها و ادارات دولتی و تقسیمات کشوری و روابط این سازمانها بحث می‌نماید.

این رشته از حقوق با حقوق اساسی رابطه بسیار نزدیک دارد و در اثر خدماتی که دولتها به تازگی عهده‌دار شده‌اند روز بروز بر وسعت حقوق اداری افزوده می‌شود.

۲- تعریف علوم اداری

علوم اداری عبارت از مطالعه برای کشف و تعیین بهترین روشها برای اداره است. از تعریف مزبور این نتیجه حاصل می‌شود که حقوق اداری به کاوشهای علوم اداری نیازمند است و علوم اداری نیز نمی‌تواند

تمامی رشته‌های دیگر حقوق عمومی و برخی از رشته‌های حقوق خصوصی است و در هر حال باید آنرا یکی از رشته‌های حقوق عمومی دانست سال به سال شکل مشخصتر و روشنتری می‌گیرد و سرانجام به وضعی در می‌آید که به عنوان یک رشته حقوقی مستقل مورد مطالعه قرار گیرد.

ب - موضوعاتی که از نظر اداری مطرح می‌گردد

- ۱- فرمهای استخدامی خلاصه پرونده استخدامی
- ۲- برنامه‌ریزی و تمشیت و سرپرستی امور مختلف کارگزینی
- ۳- اجرای خط مشی تعیین شده و اتخاذ تدابیر به منظور حسن انجام هدفها
- ۴- پیش بینی احتیاجات پرسنلی و اتخاذ تدابیر لازم به منظور پیشرفت و بهبود امور همانطوریکه قبلاً اشاره شد در یک تصمیمگیری یا عمل در موضوعات مختلف، جنبه‌های حقوقی و اداری یک موضوع به شکل واحد آن بدون تفکیک ملاک عمل قرار می‌گیرد هرچند تفکیک آنها نیز از نظر علمی آن چنان مشکل نمی‌باشد. بنابراین به لحاظ درک و فهم مسایل مزبور و در مقام آنچه که باید باشد اصولاً می‌بایستی شیوه‌های مختلف علم مدیریت، عناصر مدیریت، تصمیمگیری، برنامه‌ریزی تعیین هدف و وضع خط مشی، سازمان، تقسیم کار و طبقه‌بندی وظایف تفویض اختیار و عدم تمرکز، هماهنگی و ارتباطات، رهبری، کنترل و نظارت، مسایل اقتصادی، بودجه و نیز انگیزش و روابط انسانی به شیوه علمی آن مورد مذاقه قرار گیرد و گرنه استعمال و بکار بردن این کلمات بدون توجه به

- ۲- تهیه ضوابط و دستورالعملهای لازم
- ۳- شرکت در جلسات و کمیسیونها
- ۴- تهیه گزارشهای لازم

البته باید اذعان داشت ترسیم تصویر مصادیق این موضوعات در حال حاضر نه امکانپذیر است و نه ضرورت دارد. منظور از عدم امکان تصویر کلی است وگرنه به صورت مورد به مورد غیر مقدور نخواهد بود.

در اینجا می توان گفت اغلب اوقات موضوعات مذکور بعضاً به شکل حقوقی و به طرز اداری آن قابل طرح و بررسی است و تفکیک آن دو از یکدیگر از نظر عملی امکانپذیر نیست هرچند که بتوان از نظر علمی حدود و ثغور آن دو را معین نمود.

نسبت به حقوق و به خصوص حقوق اداری بی اعتناء بماند هرچند که موضوع حقوق اداری از موضوع علوم اداری جداست. مثلاً: دانستن این مسئله که آیا مرجع تصمیمگیری در یک وزارتخانه یا اداره فقط باید رؤسای وزارتخانه که در مرکز هستند باشد یا بهتر است به نمایندگان آن وزارتخانه در محل اختیار تصمیمگیری بدهند مربوط به حقوق نیست، بلکه مربوط به علم اداره است ولی بعد از اینکه بهترین راه حل انتخاب شد و به صورت یک متن (قانون، تصویبنامه، آئیننامه) در آمد وارد قلمرو حقوق می شود.

ت: موضوعات مشترک حقوقی و اداری

۱- استخدام و معرفی کارمندان واجد شرایط

منابع مأخذ:

- ۱- حقوق اداری دکتر ابوالحمید ابوالحمد جلد ۱
- ۲- مقدمه علم حقوق دکتر ناصر کاتوزیان
- ۳- واژه نامه حقوق اسلامی دکتر حسین میرمحمد صادقی
- ۴- تقریرات اصول محمود شهبابی
- ۵- مجموعه کامل قوانین و مقررات استخدامی ۱۳۷۱ دکتر محمد حسن وطنی
- ۶- اصول و مبانی علمی طبقه بندی مشاغل دکتر کمال پرهیز کار
- ۷- سازمان و مدیریت دکتر علیمحمد اقتداری
- ۸- تئوریهای سازمان و مدیریت ترجمه مهندس گوئل کهن
- ۹- ۸۵۰۰ واژه و اصطلاح مدیریت و حسابداری محمد علی حقیقی و اکرم هادی زاده
- ۱۰- فرهنگ توصیفی اصطلاحات اقتصادی حسن گلریز
- ۱۱- طرح طبقه بندی مشاغل رسته اداری و مالی سازمان اموراداری و استخدامی کشور