

تحلیل وضعیت آمار نیروی انسانی
دستگاه های اجرایی استان گلستان
در سال 1393

معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی

فروردین ماه 1395



شناسه کتاب

عنوان: تحلیل وضعیت آمار نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان گلستان در سال 1393

ناشر: سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان گلستان - (حوزه ریاست و روابط عمومی)

ناظر عالی: حسین پیش قدم - رئیس سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان گلستان

تهیه کننده: معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی

گردآورندگان: ابراهیم گنجعلی، شیما اصطبار، رقیه باباکردی و عادلہ کلانتری

ویرایش نهایی: نادر فرهمندپور

تایپ و صفحه آرایی: شیما اصطبار

تکثیر و صحافی: دفتر فنی شقایق

تاریخ انتشار: فروردین ماه 1395

شماره نشریه: 561

آدرس: گرگان - میدان بسیج - سایت اداری - سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان گلستان

تلفن: 32436153

وبسایت: www.golestanmporg.ir

فهرست مطالب

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
7	پیشگفتار
9	مقدمه
10	شرح وظایف معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی
12	سیمای استان گلستان
13	تعاریف و واژه ها
15	برنامه ریزی نیروی انسانی
17	فهرست مبانی قانونی مربوط به ساماندهی نیروی انسانی
19	مبانی قانونی برنامه ساماندهی نیروی انسانی
19	الف - سیاست های کلی نظام اداری
19	ب - قانون برنامه پنجم توسعه اقتصادی و اجتماعی
22	ج - قانون مدیریت خدمات کشوری
26	اقدامات اجرایی قانون برنامه پنجم توسعه در زمینه نیروی انسانی
27	سیاست های اجرایی برنامه ساماندهی نیروی انسانی
28	اهداف کمی نیروی انسانی در قانون برنامه پنجم توسعه
28	اهداف کیفی نیروی انسانی در قانون برنامه پنجم توسعه
29	احکام نیروی انسانی در قانون برنامه پنجم توسعه

صفحه

عنوان

34	قوانین و مقررات مؤثر در ساماندهی نیروی انسانی
34	آثار قوانین و مقررات در ساماندهی نیروهای مازاد
36	تقسیم بندی دستگاه های اجرایی از لحاظ ورود به خدمت
36	طریقه ورود به خدمت
36	مبانی قانونی و نحوه ورود به خدمت (در قانون مدیریت خدمات کشوری)
37	محدودیت های بکارگیری افراد در دستگاه های دولتی
38	موانع و مشکلات ساماندهی نیروی انسانی
38	راهکارها و پیشنهادات مربوط به ساماندهی نیروی انسانی
39	برنامه جامع اصلاح نظام اداری سال های 1394 الی 1396 مبتنی بر ...
40	برنامه چهارم (مدیریت سرمایه انسانی)
40	الف - هدف
40	ب-سیاست های کلی
41	ج-راهبردها و روش های اجرایی برنامه مدیریت سرمایه انسانی
41	د - مجموعه اقدامات مدیریت سرمایه انسانی
42	ه - پیامدها و دستاوردها
	اهم فرصت ها و چالش های نظام اداری برنامه مهندسی نقش و ساختار دولت، برنامه مدیریت
43	سرمایه انسانی و نقشه راه اصلاح نظام اداری
43	- اهم فرصت ها و نقاط قوت
43	- اهم چالش های برنامه مهندسی نقش و ساختار دولت
44	- اهم چالش های برنامه مدیریت سرمایه انسانی
45	عملکرد ساماندهی نیروی انسانی
47	آمار کارکنان دولت در استان گلستان

صفحه

عنوان

48	وضعیت تشکیلات دستگاه های اجرایی استان از نظر نیروی انسانی و پست های سازمانی در پایان سال 1393
48	الف- ترکیب نیروی انسانی به تفکیک جنسیت
48	ب- ترکیب نیروی انسانی به تفکیک مدرک تحصیلی
49	ج- ترکیب نیروی انسانی به تفکیک نوع استخدام
51	د- ترکیب پست های سازمانی به تفکیک باتصدی و بالاتصدی
53	خروج نیروی انسانی در سال 1393
56	وضعیت نیروی انسانی به تفکیک استخدام در سال های برنامه پنجم توسعه
58	وضعیت مشاغل اصلی و پشتیبانی به تفکیک مدرک تحصیلی
60	تجزیه و تحلیل توزیع شاغلین به تفکیک عناوین پست های سازمانی در پایان سال 1393
63	توزیع شاغلین به تفکیک سنوات خدمت در پایان سال 1393
65	آمار استخدام شدگان در طول سال های برنامه پنجم توسعه
67	آمار پست های سازمانی به تفکیک شهرستان
71	آمار انتقال یافتگان به تفکیک نوع استخدام در سال های برنامه پنجم توسعه
73	آمار انتخاب و انتصاب افراد به پست های مدیریتی در سال های برنامه پنجم
75	وضعیت مقایسه ای نیروی انسانی شاغل در دستگاه های اجرایی استان طی سال های 1390 لغایت 1393
76	فهرست دستگاه های اجرایی استان و نوع مقررات استخدامی مورد عمل

جداول و ضمائم

پیشگفتار

اجرای قانون برنامه پنجم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور را در حالی پشت سر می گذاریم که سازمان مدیریت و برنامه ریزی با تنظیم و اجرای نقشه راه اصلاح نظام اداری، توانسته است با تکیه بر خداوند قادر و توانا و اهتمام کارکنان پرتلاش دستگاه های اجرایی، گام های مؤثری را در راه اصلاح و بهبود نظام اداری کشور بردارد.

هر چند تا رسیدن به وضعیت مطلوب، راهی طولانی در پیش است، لیکن با امید به عنایت پروردگار و تداوم تلاش همگانی، رسیدن به این مهم دور از دسترس نیست.

یکی از راهبردهای اصلی برنامه جامع اصلاح نظام اداری کشور، موضوع چابک سازی دولت است که با نظارت مستمر بر اجرای آن در بسیاری از محورها و بخش ها تعداد کارکنان دولت کاهش خواهد یافت.

حقیقت آن است که راهبری هوشمندانه برنامه مهندسی نقش و ساختار دولت در سایه آمار و اطلاعات صحیح، بروز و جامع ممکن می باشد و تلاش های کارشناسان و مدیران برای تولید و انتشار این گونه آمار و اطلاعات کمک بزرگی به تحقق اهداف و انتظارات این برنامه خواهد نمود.

مجموعه حاضر، حاصل تلاش کارشناسان معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی سازمان و کارشناسان دستگاه های اجرایی استان بوده که مشتمل بر آمار کارکنان دستگاه های اجرایی استان در ابتدای سال 1394 می باشد و بر اساس نوع استخدام، مدرک تحصیلی و جنسیت، تهیه و تنظیم گردیده است.

در پایان، سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان از همه دستگاه های اجرایی که با ارائه به موقع آمار نیروی انسانی خود، انتشار این گزارش را ممکن نمودند، قدردانی می نماید. امید است برنامه ریزان نظام اداری و اجرایی کشور با بهره گیری از آمار و اطلاعات ارائه شده، به سهم خود به تحقق اهداف برنامه های کشور کمک نمایند. ان شاء الله ...

حسین پیش قدم

رئیس سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان گلستان

مقدمه

سازمان مدیریت و برنامه ریزی به عنوان یکی از ارکان اصلی نظام اداری کشور و به منظور ایجاد زمینه لازم جهت انجام برنامه ریزی های مختلف نیازمند در اختیار داشتن آمار جامع و کاملی از وضعیت نیروی انسانی دستگاه های اجرایی در ابعاد مختلف می باشد؛ که در این راستا معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی سازمان در چهارچوب وظایف خود، انجام این مهم را بر عهده گرفته و بر اساس مکاتبات و هماهنگی های به عمل آمده در فواصل زمانی مشخص، با استفاده از اطلاعات دریافتی از دستگاه های اجرایی استان، پس از بررسی و کنترل نتایج حاصل، گزارش تحلیلی حاضر را تهیه و در اختیار مسئولین و دست اندرکاران امر قرار داده است.

بر همین اساس با توجه به نقش نیروی انسانی که در جامعه به عنوان مؤثرترین رکن تحول اداری محسوب می شود، اطلاعات و مشخصات نیروی انسانی شاغل در 48 دستگاه اجرایی استان جمع آوری گردیده است. لازم به ذکر است آمار نیروهای نظامی، انتظامی و امنیتی و تعدادی از نهادهای عمومی غیردولتی به دلایل خاص در این گزارش لحاظ نشده است.

در خاتمه امیدوارم اطلاعات ارائه شده بتواند راهگشای تصمیم گیری ها و برنامه ریزی ها برای هدایت و ارتقاء بهره وری بیشتر امور در دستگاه های اجرایی استان شود. همچنین از همکاری صمیمانه دستگاه های اجرایی استان و همکاران معاونت که ما را در انجام این تحقیق یاری نموده اند، کمال تشکر را دارم.

امید است با استعانت از خداوند متعال و همت همکاران و همکاری دستگاه های اجرایی بتوانیم در آینده آمار و اطلاعات جامع و کامل تری را در اختیار مسئولین، محققین، پژوهشگران و کارشناسان قرار داده، تا آنها بتوانند در انجام برنامه ریزی های مختلف نظام اداری، از این آمار و اطلاعات استفاده نمایند.

نادر فرهمندپور

معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی

سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان گلستان

شرح وظایف معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی

- راهبری و نظارت بر اجرای برنامه ها و طرح های تحول اداری، توسعه فناوری اطلاعات و دولت الکترونیک، نوسازی اداری و مصوبات شورای عالی اداری در دستگاه های اجرایی
- بررسی و نظارت بر اجرای تشکیلات مصوب دستگاه های اجرایی استان و انعکاس مشکلات آن و ارائه پیشنهادهای لازم با توجه به خصوصیات جغرافیایی و ویژگیهای خاص منطقه ای به مراجع ذیربط
- مطالعه، بررسی و شناخت مشکلات دستگاه های اجرایی در زمینه توسعه مدیریت و سرمایه انسانی
- بررسی و پیگیری مسائل مربوط به صیانت از حقوق مردم و اجرای صحیح تکریم مردم و جلب رضایت ارباب رجوع
- پیگیری و اجرای قانون و مصوبات ارتقای سلامت اداری در دستگاه های اجرایی استان و تهیه گزارشهای لازم و ارائه به مراجع ذیربط
- توزیع سهمیه های استخدامی بین دستگاه های اجرایی استان و نظارت بر نحوه جذب و استخدام سهمیه های تخصصی استانی و ملی
- نظارت و همکاری با دستگاه های اجرایی استان برای تهیه و اجرای برنامه ساماندهی نیروی انسانی
- جمع آوری و ارائه آمار و اطلاعات مورد نیاز مراجع در زمینه منابع انسانی
- اجرای ارزیابی عملکرد دستگاه های اجرایی استان و تحلیل عملکرد آن ها و ارائه پیشنهادهای اصلاحی لازم
- نظارت بر حسن اجرای مصوبات و بخشنامه های مراجع ذیربط در زمینه توسعه مدیریت و سرمایه انسانی و تهیه گزارش های لازم
- راهبری و نظارت بر اجرای برنامه های توسعه منابع انسانی و توانمند سازی کارکنان و نظارت بر آموزش های کوتاه مدت

- نظارت بر حسن اجرای ارزیابی عملکرد کارکنان دستگاه های اجرایی استان و تهیه گزارش های لازم
- انجام وظایف دبیرخانه ای شورای راهبری توسعه مدیریت استان
- عضویت در کارگروه توسعه مدیریت دستگاه های اجرایی و انجام هماهنگی و نظارت برای پیشبرد اهداف و برنامه های تحول در دستگاه ها
- پیگیری و نظارت بر اجرای مصوبات نقشه راه اصلاح نظام اداری در دستگاه های اجرایی و تهیه گزارش های لازم و ارائه پیشنهادهای لازم برای تسریع در پیشبرد اهداف تعیین شده
- انجام هماهنگی های لازم به منظور واگذاری فعالیتهای مربوط به خدمات فرهنگی، اجتماعی، رفاهی و سایر امور خدماتی دستگاه های اجرایی به بخش غیر دولتی بر اساس روش های تعیین شده در قانون و مقررات ذیربط
- راهبری ارتقاء بهره وری و استقرار نظام های نوین مدیریتی در دستگاه های اجرایی استان
- پیگیری اجرای طرح ها و برنامه های مصوب مراجع ذیربط از جمله شورای عالی اداری و سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور در دستگاه های اجرایی
- پیگیری امور مربوط به الکترونیکی نمودن فرآیندهای خدماتی دستگاه های اجرایی و استقرار دولت الکترونیک
- انجام امور تفویض شده از سوی معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور

سیمای استان گلستان:

استان گلستان با مساحت 20437/74 کیلومترمربع، 1/3 درصد مساحت کل کشور را به خود اختصاص داده است.

از شمال به کشور ترکمنستان، از جنوب به استان سمنان، از شرق به استان خراسان شمالی و از غرب به دریای خزر و استان مازندران محدود می شود.

بر اساس آخرین تقسیمات کشوری در سال 1390 این استان شامل 14 شهرستان، 27 شهر، 27 بخش و 60 دهستان می باشد.

تنوع اقلیمی استان گلستان به دلیل شرایط جغرافیایی و طبیعی بین استان های کشور بسیار قابل توجه است؛ به طوری که نواحی جنوبی از آب هوای کوهستانی، نواحی مرکزی و غربی از آب و هوایی معتدل مدیترانه ای و نواحی شمالی از آب و هوایی نیمه خشک و خشک برخوردار است.

هر چه از سمت دریا به شرق و از جنوب به شمال پیش می رویم از رطوبت هوا کاسته و بر خشکی آن افزوده می شود.

بر اساس آخرین سرشماری عمومی نفوس و مسکن جمعیت استان 1/777/014 نفر بوده است؛ که حدود 51 درصد جمعیت در نقاط شهری و حدود 49 درصد در نقاط روستایی ساکن می باشند.

تعاریف و واژه ها:

- استخدام دولت: عبارت است از پذیرفته شدن به خدمت دولت در یکی از وزارتخانه‌ها یا دستگاه‌های دولتی
 - خدمت دولت: عبارت از اشتغال به کاری است که فرد به موجب حکم رسمی مکلف به انجام آن می‌گردد.
 - شغل: مجموع وظایف و مسئولیت‌های مرتبط و مستمر و مشخص که به عنوان کار واحد شناخته شده باشد، به عبارتی دیگر فعالیت فرد در نقش تولید یا ارائه خدمت را شغل می‌نامند.
 - شاغل: فردی که نقش تولید کننده یا ارائه دهنده خدمت یا توزیع کننده را بر عهده می‌گیرد، می‌توان وی را شاغل نامید.
 - مشاغل اصلی: عبارت از مشاغلی است که در همه مؤسسات عمومیت ندارد و بر اساس تشکیلات مصوب در چهارچوب وظایف اصلی و قانونی یک دستگاه و بر مبنای قوانین و مقررات ایجاد شده است و انجام دادن آن نیاز به تسلط به رشته‌های تخصصی آن مشاغل دارد.
 - مشاغل پشتیبانی: مشاغل اداری و خدماتی موضوع تبصره (2) ماده (6) قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی مصوب 66/10/27 مجلس شورای اسلامی را مشاغل پشتیبانی می‌گویند.
 - مشاغل تخصصی و تحقیقی: به آندسته از مشاغلی اطلاق می‌شود که در شرایط احراز آنها در طرح طبقه‌بندی مشاغل مورد عمل، دارا بودن مدرک تحصیلی دانشگاهی مورد تأکید قرار گرفته باشد.
- به عبارتی مشاغلی که به اعتبار ماهیت وظایف و مسئولیت‌ها و اهداف سازمانی مربوط، انجام دادن آنها مستلزم مطالعات و بررسی‌های مستمر عملی و تخصصی است و متصدی آن علاوه بر داشتن مدرک دانشگاهی در رشته‌های تخصصی به مهارت لازم نیز نیاز دارد.

- مستخدم رسمی: شخصی است که به موجب حکم رسمی در یکی از طبقات شغلی جدول حقوقی برای تصدی یکی از پست های ثابت در مشاغل حاکمیتی استخدام شده باشد.
- مستخدم پیمانی: شخصی است که به موجب قرارداد به طور موقت و برای مدت معینی برای تصدی پست های سازمانی در امور غیرحاکمیتی استخدام می شود.
- مستخدم قراردادی: شخصی است که برای انجام وظایف و مسئولیت های مشخص به موجب قرارداد برای مدت معین (حداکثر یک سال) در مواردی که امکان جذب و استخدام در دستگاه های اجرایی وجود ندارد، به کارگیری می شود.
- ساماندهی نیروی انسانی: منظور از ساماندهی نیروی انسانی سیاست های برنامه و اقداماتی است که در دستگاه های اجرایی جهت توزیع عادلانه نیروی انسانی شاغل بر اساس قوانین و مقررات (قانون برنامه توسعه، قانون مدیریت خدمات کشوری، سیاست های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری) با هدف افزایش کارآمدی و بهره وری در سطح کلان صورت می گیرد.

برنامه‌ریزی نیروی انسانی:

برنامه‌ریزی نیروی انسانی که به عنوان یکی از ابزارهای مدیران عالی سازمان در جوامع پیشرفته مطرح است سعی در برقراری ارتباط صحیح و منطقی اهداف سازمان و منابع انسانی دارد. چنانچه در جامعه ای امر برنامه‌ریزی کمتر مورد توجه قرار گیرد، گویای این واقعیت است که اهداف یا نامشخص هستند یا بی‌اهمیت. در حالیکه اگر اهداف مورد توجه قرار گیرند، گویای این واقعیت است که اهداف یا نامشخص هستند یا بی‌اهمیت. در حالیکه اگر اهداف مورد توجه و اهمیت لازم قرار گیرند برای دستیابی به آنها می‌بایست از راه‌های اصولی اقدام نمود. این اهمیت در خصوص برنامه‌ریزی نیروی انسانی صد چندان است بعضی از صاحب‌نظران عقیده دارند که انسان همچون سایر کالاها و یا کمتر از آن از ارزش اقتصادی برخوردار است و آن را بخصوص در امور خدماتی هزینه‌زا می‌دانند و ماشین و پول و غیره را سرمایه. لیکن در نظام ما که یک نظام ارزشی است موضوع کاملاً متفاوت می‌باشد، زیرا تکامل انسان و حرکت به سوی او جزء اهداف اصلی نظام تلقی می‌گردد. بنابراین تمرکز فکر و استفاده از امکانات مادی برای تحقق این هدف می‌بایست جز برنامه‌های اجتناب ناپذیر مدیران عالی قرار گیرد، ضمن این که برنامه‌ریزی نیروی انسانی خود متأثر از سایر برنامه‌ریزی‌های جامعه است. بر این اساس سیاست اقتصادی، فرهنگ و غیره، باید در برنامه‌ریزی نیروی انسانی مورد توجه قرار گیرد.

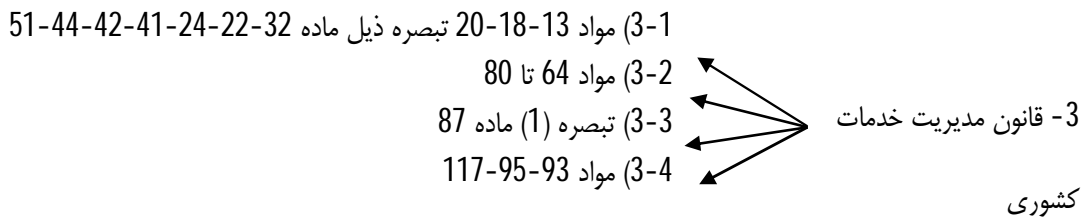
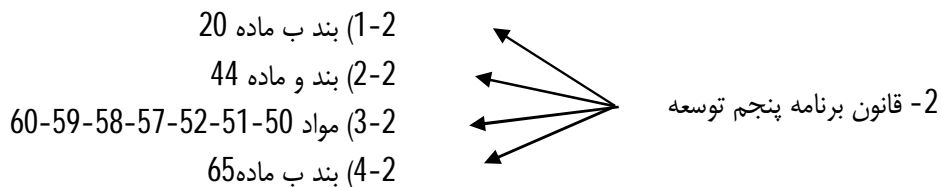
داشتن تفکر برنامه‌ای و استفاده از روش‌ها و مدل‌های نوین در برنامه‌ریزی نیروی انسانی قطعاً مدیران عالی سازمان را در انجام نقش‌ها و تحقق اهدافشان یاری می‌نماید. اگر برنامه‌ریزی نیروی انسانی را بررسی و تجزیه و تحلیل وضع نیروی انسانی در گذشته و حال و پیش‌بینی نیروی انسانی مورد نیاز از طریق یافتن بهترین راهکارهای ممکن بدانیم، آنگاه بدون شک در می‌یابیم که بهره‌وری مناسب در سازمان در گرو برنامه‌ریزی صحیح خواهد بود. بررسی این موضوع در سطح کلان از اهمیت بیشتری برخوردار می‌باشد. چنانچه بتوانیم نسبت به سؤالات زیر پاسخ مناسبی بیابیم در امر برنامه‌ریزی نیروی انسانی موفق‌تر خواهیم بود.

- آیا نیروی انسانی کارآمد برای بدست آوردن بهره‌وری مناسب و قابل قبول مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است؟
 - آیا طرح طبقه‌بندی مشاغل و شرایط احراز شغل، پاسخگوی نیازهای فعلی دستگاه‌های دولتی می‌باشد؟
 - آیا مدیران پرسنلی در دستگاه های اجرایی با تفکر برنامه‌ای و استفاده از روش‌های آن آشنا هستند و نیروی انسانی خود را بر اساس نیازهای دستگاه انتخاب می‌کنند؟
 - آیا ارزیابی از نحوه عملکرد رفتاری و شغلی کارکنان متناسب با انتظارات واقعی سازمان به عمل می‌آید؟
 - آیا نظام آموزشی جامعه اعم از فنی و حرفه ای و آموزشی با نیازهای واقعی همخوانی دارد؟
- مسئولین برنامه‌ریزی نیروی انسانی کشور بایستی با یافتن پاسخ‌های مناسب و عملی برای چنین سؤالاتی برای سازماندهی و ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی در جامعه ارزشی انسانها راه‌های عملی و کاربردی بیابند.

فهرست مبانی قانونی (قوانین و مقررات، مصوبات و بخشنامه های) مربوط به

ساماندهی نیروی انسانی

1- سیاست های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری (بندهای 2 و 3 و 7 و 19)



4- قانون جامع حمایت از حقوق معلولین مصوب 1384 مجلس شورای اسلامی

5- آیین نامه ساماندهی اشتغال فرزندان شاهد و جانبازان بیست و پنج درصد و بالاتر (موضوع مصوبه 262756 مورخ 88/12/27)

6- دستورالعمل نحوه برگزاری امتحان عمومی و تخصصی برای استخدام افراد در دستگاه های اجرایی (موضوع بخشنامه های 200/93/9757 مورخ 93/7/19 و شماره 200/84597 مورخ 88/9/8)

7- بخشنامه مربوط به جذب نیروی انسانی (موضوع بخشنامه 200/92/13598 مورخ 89/8/1)

8- شیوه نامه برگزاری امتحان عمومی و تخصصی (بخشنامه 200/15941 مورخ 89/2/18)

تحلیل وضعیت آمار نیروی انسانی دستگاه‌های اجرایی استان گلستان در سال 1393

- 9- بخشنامه تأمین نیروی انسانی با اولویت انتخاب و جذب داوطلبان بومی (بخشنامه 200/1709 مورخ 89/1/25)
- 10- بخشنامه به کلیه وزارتخانه‌ها و... در خصوص تفویض اختیار امور اداری و استخدامی رئیس جمهور به استانداران (موضوع بخشنامه 65365 مورخ 89/3/23 رئیس جمهور)
- 11- تصویب نامه برقراری تسهیلات استخدامی در مورد جانبازان و همسر آنان (154365 مورخ 88/8/3)
- 12- تصویب نامه تمدید قرارداد با اشخاص حقیقی (تصویب نامه 43309 مورخ 88/2/13)
- 13- آیین نامه اجرایی بند (ز) ماده 42 قانون م.خ.ک (مصوبه 88384 مورخ 88/4/23)
- 14- فصل پنجم قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران مصوب جلسه مورخ 86/4/3 کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی
- 15- ماده (4) قانون تمهیدات استخدامی و اجتماعی جانبازان انقلاب اسلامی مصوب 1374 مجلس شورای اسلامی
- 16- بخشنامه مربوط به آزمون استخدامی و تبدیل وضعیت نیروهای قراردادی (بخشنامه 220/90/31579 مورخ 90/12/9)
- 17- موارد 4 و 6 تصویب نامه 262756 مورخ 88/12/27 معاون اول رئیس جمهور نیاز به نیروی قراردادی و استخدام فرزندان شاهد قراردادی.
- 18- اجرای دادنامه شماره 200 هیأت عمومی دیوان عدالت اداری (موضوع نامه شماره 224/93/11709 مورخ 93/9/3 امور آمار، برنامه ریزی و تأمین نیروی انسانی سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور) در خصوص تبدیل وضعیت نیروهای پیمانی به رسمی)
- 19- بخشنامه شماره 200/92/13598 مورخ 92/8/1 معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور مربوط به جذب نیروی انسانی در دستگاه‌های اجرایی

مبانی قانونی برنامه ساماندهی نیروی انسانی

الف) سیاست های کلی نظام اداری:

- 1- عدالت محوری در جذب، تداوم خدمت و ارتقای منابع انسانی
- 2- بهبود معیارها و روزآمدی روشهای گزینش منابع انسانی به منظور جذب نیروی انسانی توانمند، متعهد و شایسته و پرهیز از تنگ نظری ها و نگرش های سلیقه ای و غیرحرفه ای
- 3- زمینه سازی جذب و نگهداری نیروهای متخصص در استانهای کمتر توسعه یافته و مناطق محروم
- 4- زمینه سازی برای جذب و استفاده از ظرفیت های مردمی در نظام اداری

ب) قانون برنامه پنجم توسعه اقتصادی و اجتماعی:

بند ب ماده 20 : دانشگاهها، مراکز و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و فرهنگستانهایی که دارای مجوز از شورای گسترش آموزش عالی وزارتخانه های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سایر مراجع قانونی ذی ربط می باشند بدون الزام به رعایت قوانین و مقررات عمومی حاکم بر دستگاههای دولتی به ویژه قانون محاسبات عمومی، قانون مدیریت خدمات کشوری، قانون برگزاری مناقصات و اصلاحات و الحاقات بعدی آنها و فقط در چهارچوب مصوبات و آیین نامه های مالی، معاملاتی و اداری، استخدامی و تشکیلاتی مصوب هیأت امنا که حسب مورد به تأیید وزراء علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و در مورد فرهنگستانها به تأیید رئیس جمهور می رسد، عمل می نمایند. اعضاء هیأت علمی ستادی وزارتخانه های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی نیز مشمول حکم این بند هستند. حکم این بند شامل مصوبات، تصمیمات و آیین نامه های قبلی نیز می گردد و مصوبات یاد شده مادام که اصلاح نگردیده به قوت خود باقی هستند.

بند و ماده 44 - دستگاه های اجرایی موظفند حداقل بیست و پنج درصد (25٪) نیاز استخدامی خود را از میان فرزندان شهداء و جانبازان پنجاه درصد (50٪) و بالاتر و فرزندان آزادگانی که حداقل پنج سال سابقه اسارت دارند بدون الزام به رعایت شرط سنی، تحصیلی و آزمون تأمین و از ابتدا آنان را به صورت رسمی قطعی استخدام نمایند. پنج درصد (5٪) سهمیه استخدامی به سایر جانبازان، آزادگان، رزمندگان و همسر و فرزندان آنان اختصاص می یابد. مواردی که نیاز به تخصص دارد شرایط علمی لازم رعایه است.

ماده 50 - هیأت وزیران به عنوان مرجع تصویب افزایش سالانه ضریب حقوق کارکنان مشمول و غیرمشمول قانون مدیریت خدمات کشوری (به نحوی که درج تفاوت تطبیق موضوع فصل دهم قانون مذکور مانع افزایش نباشد) و تصویب افزایش جداول و امتیازات و میزان فوق العاده های موضوع فصل دهم قانون مذکور از جمله تسری فوق العاده ایثارگری در مورد فرزندان شهدا حداکثر تا پنجاه درصد (50٪) و تعیین عیدی و پاداش شش ماهه فقط برای کارکنانی که به تشخیص دستگاه مربوط خدمات برجسته انجام داده اند و تعیین موارد و سقف کمکهای رفاهی مستقیم و غیرمستقیم با رعایت ماده (125) قانون مدیریت خدمات کشوری، تعیین می گردد. مصوبات هیأت وزیران، شورای حقوق و دستمزد و شورای توسعه مدیریت در سقف اعتبارات مصوب مندرج در بودجه های سنواتی است.

ماده 51 - هرگونه به کارگیری نیروی انسانی رسمی و پیمانی، در دستگاه های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری ممنوع است.

ماده 52 - سقف معافیت مالیاتی موضوع مواد (84) و (85) قانون مالیاتهای مستقیم در طول برنامه هر ساله در بودجه سنواتی تعیین می شود. همچنین در ماده (85) قانون مذکور به جای عبارت «مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت مصوب 1370/6/12» عبارت «وزارتخانه ها و مؤسسات و سایر دستگاههای دولتی موضوع مواد (1) و (2) و قسمت اخیر ماده (5) قانون مدیریت خدمات کشوری و نیز سایر دستگاه های اجرایی موضوع ماده (5) قانون مدیریت خدمات کشوری و ماده (5) قانون محاسبات عمومی کشور در صورت اجرای فصل دهم قانون مدیریت خدمات

کشوری و اصلاحات و الحاقات بعدی آن، قضات، اعضای هیأت علمی دانشگاهها و مؤسسات آموزشی عالی و تحقیقاتی» جایگزین می‌شود.

ماده 57 - جذب نیروی انسانی به صورت رسمی یا پیمانی در قوه مجریه با رعایت سقف اعتبارات و مجوزهای استخدامی به ترتیب با تشخیص و تأیید معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی و معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور موکول به آزمون عمومی است.

ماده 58 - حق الزحمه تشویقی مدیریت برای کارایی و تولید محصول اعم از کالا یا خدمات یا فعالیت بیش از ارقام پیش‌بینی‌شده در تفاهم‌نامه مربوط در واحدهایی که بر اساس قیمت تمام‌شده و کنترل محصول و نتیجه در قالب تفاهم‌نامه به مدیران مربوط واگذار می‌شود، بر مبنای تحلیل منابع و مصارف و کارایی واحد مربوط ظرف ده سال گذشته بدون رعایت محدودیت‌های مقرر در قوانین و مقررات استخدامی پرداخت می‌گردد.

ماده 59 - آن دسته از کارکنان دستگاهها که مشمول قانون تأمین اجتماعی می‌باشند از هر جهت از جمله شرایط بازنشستگی و سایر مزایا تابع قانون مذکور و اصلاحات آن می‌شوند.

ماده 60 - تعیین و اعمال امتیازات شغل و شاغل و فوق‌العاده‌های مربوط به ایثارگران (جانبازان، آزادگان، رزمندگان و فرزندان شهید و فرزندان جانبازان هفتاد درصد (70٪) و بالاتر) و اجرای سایر احکام قانون مدیریت خدمات کشوری در مورد آنان باید به گونه‌ای صورت گیرد که دریافتی آنان بابت ایثارگری کاهش نداشته و امتیازات قانونی نظیر عدم نیاز به شرکت در آزمونهای استخدامی و شرط سنی و تحصیلی کماکان اجرا و اعمال گردد.

ماده 65 - به منظور ساماندهی و کاهش نیروی انسانی و کوچک سازی دولت:

بند الف: هر گونه انتقال به کلان شهرها جز در مورد مقامات و در موارد خاص ممنوع است.

این حکم و سایر مقررات مربوط به انتقال و مأموریت کارکنان رسمی و ثابت بین دستگاهها در مورد کارکنان پیمانی و قراردادی (در طول قرارداد) قابل اجرا است. موارد خاص با تشخیص

کارگروهی با عضویت نمایندگان معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی، معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور و دستگاه متبوع تعیین می شود.

بند ب ماده 65 - هرگونه به‌کارگیری افرادی که در اجرای قوانین و مقررات، بازرخرد یا بازنشسته شده یا می‌شوند به استثناء مقامات، اعضاء هیأت علمی، ایثارگران، فرزندان شهدا و فرزندان جانبازان هفتاد درصد (70٪) و بالاتر در دستگاه‌های اجرایی یا دارای ردیف یا هر دستگاهی که به نحوی از انحاء از بودجه کل کشور استفاده می‌کند، ممنوع و همچنین هرگونه پرداخت از هر محل و تحت هر عنوان به افراد بازنشسته و بازرخرد توسط دستگاه‌های مذکور ممنوع است. کلیه قوانین و مقررات عام مغایر این حکم به استثناء ماده (41) قانون الحاق موادی به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت و ماده (95) قانون مدیریت خدمات کشوری و ماده (91) قانون استخدام کشوری لغو می‌گردد.

ج) قانون مدیریت خدمات کشوری:

ماده 13- امور تصدیهای اجتماعی، فرهنگی و خدماتی با رعایت اصول بیست و نهم و سی ام قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران از طریق توسعه بخش تعاونی و خصوصی و نهادها و مؤسسات عمومی غیر دولتی تعیین صلاحیت شده، صورت می‌گیرد.

ماده 18- کارمندان بخش‌های غیر دولتی که بر اساس احکام پیش‌بینی شده در این قانون، تمام و یا قسمتی از وظایف و تصدی امور دولتی و سایر امور قابل واگذاری که حسب قانون و مقررات مربوط معین خواهد شد را عهده دار می‌باشند، کارکنان تحت پوشش کارفرمای غیر دولتی تلقی می‌گردند. دستگاه‌های اجرایی هیچ‌گونه تعهد و یا مسئولیتی در قبال این کارمندان ندارند.

ماده 20 - دستگاه‌های اجرایی مکلفند به منظور ایجاد انگیزه و افزایش کارایی و بهره‌مندی از فکر و اندیشه و خلاقیت کارمندان ذی‌ربط خود ساز و کار مناسب برای جلب مشارکت کارمندان و دریافت پیشنهادها و اثرگذاری آن در تصمیم‌گیری‌ها را فراهم آورند. نظام پیشنهادها و نحوه

پرداخت پاداش بر اساس آیین‌نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

ماده 22- دستگاه‌های اجرایی موظفند به منظور تقویت و حمایت از بخش غیردولتی اقدامات لازم برای آموزش، سازماندهی، ایجاد تسهیلات و کمک‌های مالی، رفع موانع اداری و خرید خدمات از بخش غیر دولتی بر اساس آیین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد را به عمل آورند.

ماده 24- در راستای اجرای احکام این فصل کلیه دستگاه‌های اجرایی موظفند از تاریخ تصویب این قانون اقدامات زیر را انجام دهند:

الف) حداکثر شش ماه پس از تصویب این قانون آن دسته از وظایفی که قابل واگذاری به بخش غیر دولتی است را احصاء و با رعایت راهکارهای مطروحه در این فصل، نسبت به واگذاری آنها اقدام نمایند. به نحوی که طی هر برنامه 20٪ از میزان تصدی‌های دولت در امور قابل واگذاری کاهش یابد.

ب) تعداد مجوزهای استخدامی مذکور در ماده (51) این قانون به نحوی تعیین گردد که تعداد کارمندان دستگاه‌های اجرایی که به هر نحو حقوق و مزایا دریافت می‌کنند و یا طرف قرارداد می‌باشند هر سال به میزان 2٪ در امور غیر حاکمیتی نسبت به سال قبل کاهش یابد.

ج) حداکثر معادل یک سوم کارمندی که به روشهای بازنشستگی، بازریدی، استعفاء و سایر موارد از خدمت دستگاه‌های اجرایی خارج می‌شوند، استخدام نمایند.

تبصره 1- وظایف حاکمیتی موضوع ماده (8) قانون از شمول این ماده مستثنی هستند.

تبصره 2- آیین‌نامه اجرایی این ماده شامل وظیفه قابل واگذاری در چهار چوب این قانون، حمایت‌های دولت برای توسعه بخش غیردولتی و نحوه خرید خدمات از بخش خصوصی و تعاونی

و تعیین تکلیف کارمندان واحدهای واگذار شده و سایر موارد بنا به پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد.

تبصره 3- دیوان محاسبات و سازمان بازرسی کل کشور موظفند اجرای این فصل را در دستگاه های اجرایی کنترل نموده و با مدیران متخلف برخورد قانونی نمایند.

ماده 41- ورود به خدمت و تعیین صلاحیت استخدامی افرادی که داوطلب استخدام در دستگاه های اجرایی می باشند بر اساس مجوزهای صادره، تشکیلات مصوب و رعایت مراتب شایستگی و برابری فرصتها انجام می شود.

ماده 42 - شرایط عمومی استخدام در دستگاه های اجرایی

ماده 44 - به کارگیری افراد در دستگاه های اجرایی پس از پذیرفته شدن در امتحان عمومی که به طور عمومی نشر آگهی می گردد و نیز امتحان یا مسابقه تخصصی امکانپذیر است. دستورالعمل مربوط به نحوه برگزاری امتحان عمومی و تخصصی به تصویب شورای توسعه مدیریت می رسد.

ماده 51 - مجموع مجوزهای استخدامی دستگاه های اجرایی با رعایت فصل دوم این قانون در برنامه های پنجساله تعیین می گردد و سهم هر یک از وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد.

مواد 64 تا 80 - حقوق و مزایا، فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری

تبصره 1 ماده 87- کارمندان می توانند با موافقت دستگاه اجرایی ساعات کار خود را تا یک چهارم ساعت کار روزانه (حداکثر 11 ساعت) تقلیل دهند.

ماده 93- کلیه کارمندان دستگاه های اجرایی موظفند در ساعات تعیین شده موضوع ماده (87) به انجام وظایف مربوط بپردازند و در صورتی که در مواقع ضروری خارج از وقت اداری مقرر و یا

ایام تعطیل به خدمات آنان نیاز باشد بر اساس اعلام نیاز دستگاه مکلف به حضور در محل کار و انجام وظایف محوله در قبال حق الزحمه یا اضافه کاری برابر مقررات مربوط خواهند بود.

ماده 95- به کارگیری بازنشستگان متخصص (با مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر) در موارد خاص به عنوان اعضاء کمیته ها، کمیسیون ها، شوراها، مجامع و خدمات مشاوره ای غیرمستمر، تدریس و مشاوره های حقوقی مشروط بر این که مجموع ساعت اشتغال آنها در دستگاه های اجرایی از ساعت اداری کارمندان موظف تجاوز نکند، بلامانع می باشد.

ماده 117- کلیه دستگاه های اجرایی به استثناء نهادها، مؤسسات و تشکیلات و سازمانهایی که زیرنظر مستقیم مقام معظم رهبری اداره می شوند، وزارت اطلاعات، نهادهای عمومی غیردولتی که با تعریف مذکور در ماده (3) تطبیق دارند، اعضاء هیأت علمی و قضات، هیأت های مستشاری دیوان محاسبات، شورای نگهبان، مجمع تشخیص مصلحت نظام و مجلس خبرگان رهبری مشمول مقررات این قانون می شوند و در خصوص نیروهای نظامی و انتظامی مطابق نظر مقام معظم رهبری عمل می شود.

اقدامات اجرایی قانون برنامه پنجم توسعه در زمینه نیروی انسانی:

- 1- کاهش سالانه حداقل دو درصد (2٪) از کارکنان هر دستگاه در تصدی های قابل واگذاری اعم از رسمی، پیمانی، قراردادی و عناوین مشابه به استثناء اعضای هیأت علمی در طول سال های برنامه توسعه
- 2- به کارگیری افراد در قالب قرارداد کار معین یا مشخص و یا ساعتی، برای اجرای وظایف پست های سازمانی فقط در سقف مقرر در قانون مدیریت خدمات کشوری و تمدید قراردادهای قبلی
- 3- دستگاه های اجرایی موظفند امکان ارتقاء شغلی را با توجه به امتیازات مربوط در فضای رقابتی برای کلیه کارمندان فراهم نمایند.
- 4- دستگاه های اجرایی مکلفند با رعایت قانون م.خ.ک و نظام آموزش کارمندان دولت، برنامه های آموزشی کارمندان خود را جهت اجرا تدوین نمایند.
- 5- کاهش حداقل 15 درصد از نیروهای قراردادی مزاد دستگاه های اجرایی حسب برنامه 30*30 معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور
- 6- لغو کلیه استخدام های موقتی و بدون نشر آگهی در دستگاه های اجرایی کشور
- 7- دستگاه های اجرایی مکلفند تشکیلات و سقف پست های سازمانی مصوب خود را حداقل پس از یک برنامه و حداکثر پس از دو برنامه پنج ساله متناسب با سیاست ها و احکام برنامه جدید مورد بازنگری و تصویب مجدد قرار دهند.
- 8- احصاء و کاهش حداقل 20 درصد از میزان تصدی های دولت در امور و وظایفی که قابل واگذاری در طول هر برنامه توسعه می باشند.
- 9- استخدام حداکثر معادل یک سوم خروج نیروی انسانی از خدمت در مشاغل غیر حاکمیتی با رعایت ماده 44 قانون م.خ.ک و ماده 57 قانون برنامه پنجم توسعه
- 10- برون سپاری فعالیت های خدماتی پشتیبانی دستگاه های اجرایی به شرکت ها و مؤسسات غیر دولتی

- 11- انتقال و مأموریت کارکنان بین دستگاه های اجرایی بر اساس بند الف ماده 65 قانون برنامه پنجم توسعه
- 12- بازگشت به خدمت آزادگانی که با احتساب سنوات ارفاقی زودتر از خدمت 30 سال بازنشسته شده اند.
- 13- ممنوعیت هر گونه به کارگیری افراد با خرید، بازنشسته به استثنای مقامات، اعضای هیأت علمی، ایثارگران و فرزندان شهدا و فرزندان جانباز 70٪ و بالاتر
- 14- تأمین 25 درصد نیازهای استخدامی از میان فرزندان شهدا و جانبازان 25 درصد و بالاتر و آزادگان با حداقل 5 سال اسارات
- 15- اختصاص 5 درصد سهمیه های استخدامی به سایر جانبازان، آزادگان، رزمندگان و همسر و فرزندان آنان

سیاست های اجرایی برنامه ساماندهی نیروی انسانی:

- 1- برگزاری آزمون در تمامی استخدام های دولتی و ایجاد فرصت های یکسان با رویکرد حذف قطعی استخدام های خارج از فضای رقابتی
- 2- توزیع و تخصیص مجوزهای استخدامی با اولویت مناطق کمتر توسعه یافته
- 3- استانداردسازی شرایط جذب و تصدی مشاغل
- 4- واگذاری تصدی دولت با اولویت واگذاری امور به تعاونی های متشکل از کارکنان (موضوع ماده 13 قانون م.خ.ک)
- 5- انتقال کارکنان به بخش غیردولتی (موضوع ماده 18 قانون م.خ.ک)
- 6- ساماندهی نیروی انسانی از دستگاه های اجرایی پر تراکم به سایر دستگاه ها
- 7- انتقال نیرو از ستاد دستگاه ها به رده های عملیاتی
- 8- انتقال نیرو از کلان شهرها به بخش مناطق محروم و کمتر توسعه یافته
- 9- انتخاب و انتصاب مدیران بر اساس شایستگی و تخصص
- 10- ممنوعیت هرگونه انتقال به کلان شهرها جزء در مورد مقامات و موارد خاص

- 11- کاهش کارکنان قراردادی مازاد بر سقف تبصره ذیل ماده 32 قانون م.خ.ک
- 12- کاهش کارکنان در امور غیر حاکمیتی سالانه به میزان 2 درصد
- 13- واگذاری وظایف و فعالیت های پشتیبانی به بخش غیردولتی به میزان 20 درصد طی هر برنامه

اهداف کمی نیروی انسانی در قانون برنامه پنجم توسعه:

- 1- محدود نمودن سرعت رشد متوسط نیروی انسانی شاغل در سال شروع برنامه توسعه نسبت به سال قبل از آن
- 2- افزایش نسبت دارندگان مدرک تحصیلی دانشگاهی هر سال نسبت به شروع برنامه
- 3- ممانعت از خروج کارکنان دولت با مدرک تحصیلی حداقل لیسانس و بالاتر با توجه به آیین نامه بازنشستگی پیش از موعد و بند الف ماده 103 قانون مدیریت خدمات کشوری
- 4- کاهش نیروی انسانی شاغل در مشاغل پشتیبانی و غیراصلی به میزان درصد پیش بینی در قانون برنامه پنجم توسعه
- 5- افزایش نیروی انسانی اصلی شاغل در بخش دولتی به کل کارکنان دولت نسبت به شروع برنامه توسعه به میزان حداقل 10 درصد در پایان برنامه پنجم
- 6- اصلاح ترکیب و ساختار نیروی انسانی

اهداف کیفی نیروی انسانی در قانون برنامه پنجم توسعه:

- 1- متناسب ساختن تشکیلات دولت با اهداف و سیاستهای برنامه های توسعه به منظور افزایش کارایی و ثمره بخشی آن
- 2- جلوگیری از گسترش غیر ضرور تشکیلات دولت در سطوح جغرافیایی
- 3- ارتقای علمی و فنی کارگزاران
- 4- کاهش سطوح مدیریت و تعداد مدیران و مشاوران
- 5- عدم استخدام رسمی

احکام نیروی انسانی در قانون برنامه پنجم توسعه:

ماده 19- الف - در راستای تحقق بند (8) سیاست های کلی ابلاغی و با هدف ارتقاء کیفی سه حوزه دانش، مهارت و تربیت اسلامی به دولت اجازه داده می شود برنامه تحول بنیادین در نظام آموزش و پرورش کشور را در چهارچوب قوانین موضوع و با رعایت اولویت های ذیل تدوین نماید و پس از تصویب در هیأت وزیران به اجرا در آورد:

ب- دولت موظف است به منظور افزایش بهره‌وری از طریق بهینه سازی در منابع انسانی و منابع مالی در وزارت آموزش و پرورش به نحوی اقدام نماید که در طول برنامه سهم اعتبارات غیر پرسنلی به پرسنلی افزایش یابد.

بند الف ماده 20- به منظور زمینه سازی برای تربیت نیروی انسانی متخصص و متعهد، دانش مدار، خلاق و کارآفرین، منطبق با نیازهای نهضت نرم افزاری، با هدف توسعه کمی و کیفی دولت مجاز است:

ردیف 1 بند الف ماده 20 - هزینه سرانه تربیت نیروی انسانی متخصص مورد تقاضای کشور بر اساس هزینه‌های آموزش و هزینه خدمات پژوهش، تحقیقاتی و فناوری مورد حمایت را در چارچوب بودجه ریزی عملیاتی برای هر دانشگاه و مؤسسه آموزشی و تحقیقاتی و فناوری دولتی محاسبه و به طور سالانه تأمین کند.

ماده 24- به منظور ارتقاء شاخص توسعه انسانی به سطح کشورهای با توسعه انسانی بالا و هماهنگی رشد شاخص‌های آموزش، بهداشت و اشتغال در کشور، سند راهبردی ارتقاء سطح شاخص توسعه انسانی پس از تصویب هیأت وزیران اجرا می شود.

تبصره 2 ماده 32- پزشکانی که در استخدام پیمانی و یا رسمی مراکز آموزش، درمانی دولتی و عمومی غیردولتی می باشند مجاز به فعالیت پزشکی در مراکز تشخیص، آموزشی، درمانی و بیمارستان‌های بخش خصوصی و خیریه نیستند. سایر شاغلین حرفه سلامت به پیشنهاد وزارت

بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و تصویب هیأت وزیران مشمول حکم این تبصره خواهند بود. دولت به منظور جبران خدمات این دسته از پزشکان تعرفه خدمات درمانی را در این گونه واحدها و مراکز، متناسب با قیمت واقعی تعیین می نماید.

بند و ماده 50- انتقال کارکنان رسمی یا ثابت، مازاد دستگاه‌های اجرایی در سطح یک شهرستان بدون موافقت مستخدم با توافق دستگاه‌های ذیربط، انتقال به سایر شهرستان باید موافقت مستخدم صورت گیرد.

ماده 51- هرگونه به کارگیری نیروی انسانی رسمی و پیمانی، در دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری ممنوع است.

تبصره (1) ماده 51- تعداد مجوزهای استخدامی برای هر سال در سقف اعتبارات مصوب در قانون بودجه با رعایت مفاد بند (ب) ماده 24 قانون مدیریت خدمات کشوری به پیشنهاد مشترک معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی و معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی رئیس جمهور به تصویب شورای توسعه مدیریت می‌رسد. معاونت توسعه و سرمایه انسانی رئیس جمهور، رئیس شورای مذکور (معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی به عنوان عضو شوراهای موضوع قانون مدیریت خدمات کشوری تعیین می‌گردند).

تبصره 2 ماده 51- بند ج ماده 24 قانون مدیریت خدمات کشوری، مشاغل حاکمیتی، مناطق کمتر توسعه یافته و همچنین بند ج ماده (16) قانون برنامه پنجم که مشمول حکم بند (ب) ماده (30) این قانون است و اجرای قانون تعیین تکلیف استخدامی معلمان حق التدریس و آموزشیاران نهضت سوادآموزی در وزارت آموزش و پرورش مصوب 88/7/15 و اصلاحیه‌های بعدی آن از مفاد این ماده مستثنی است.

ماده 57 - جذب نیروی انسانی به صورت رسمی یا پیمانی در قوه مجریه با رعایت سقف اعتبارات و مجوزهای استخدامی به ترتیب با تشخیص و تأیید معاونت برنامه ریزی و نظارت

راهبردی و معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور موكول به آزمون عمومی است.

تبصره 1- ایثارگران و فرزندان شهداء مشمول قوانین و مقررات مربوط به خود می باشند.

تبصره 2- تبدیل وضعیت پیمانی به رسمی بدون نیاز به آزمون با رعایت سقف اعتبارات و مجوزهای استخدامی با تشخیص و تأیید معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی و معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور مجاز است.

ماده 63- به منظور استفاده از خدمات کارشناسان و مشاوران در دستگاه های اجرایی به ویژه در زمینه های بودجه ریزی، برنامه ریزی حقوقی، اداری و استخدامی، نظام تشخیص صلاحیت شامل رتبه بندی، رسیدگی انتظامی و تعرفه خدمات کارشناسی مشاوران و کارشناسان مذکور به پیشنهاد معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی و معاونت های حقوقی و توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور به تصویب هیأت وزیران می رسد.

ماده 65- به منظور ساماندهی و کاهش نیروی انسانی و کوچک سازی دولت:

الف) هر گونه انتقال به کلان شهرها جز در مورد مقامات و در موارد خاص ممنوع است. این حکم و سایر مقررات مربوط به انتقال و مأموریت کارکنان رسمی و ثابت بین دستگاهها در مورد کارکنان پیمانی و قراردادی (در طول قرارداد) قابل اجرا است. موارد خاص با تشخیص کارگروهی با عضویت نمایندگان معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی و معاونت توسعه و مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور در دستگاه متبوع تعیین می شود.

ب) هرگونه به کارگیری افرادی که در اجرای قوانین و مقررات، بازخرید یا بازنشسته شده یا می شوند به استثناء مقامات، اعضاء هیأت علمی، ایثارگران، فرزندان شهدا و فرزندان جانبازان هفتاد درصد و بالاتر در دستگاه های اجرایی یا دارای ردیف یا هر دستگاهی که به نحوی از انحاء بودجه کل کشور استفاده می کند، ممنوع و همچنین هرگونه پرداخت از هر محل و تحت هر عنوان به افراد بازنشسته و بازخرید توسط دستگاه های مذکور ممنوع است. کلیه

قوانین و مقررات عام مغایر این حکم به استثناء ماده (41) قانون الحاق موادی به قانون تنظیم بخش از مقررات مالی دولت و ماده (95) قانون مدیریت خدمات کشوری و ماده (91) قانون استخدام کشوری لغو می گردد.

ج) تعداد کل کارکنان هر دستگاه در تصدی های قابل واگذاری اعم از رسمی، پیمانی، قراردادی، کار معین و مشخص، ساعتی و عناوین مشابه به استثناء اعضای هیأت علمی سالانه حداقل دو درصد کاهش می یابد. موارد استثناء همه ساله در قانون بودجه همان سال تعیین می شود.

د) هرگونه انتقال و مأموریت بیش از شش ماه در یک نوبت یا چند نوبت از مؤسسات و نهادهای عمومی غیر دولتی به وزارتخانه ها مؤسسات و شرکت های دولتی موضوع ماده (5) قانون مدیریت خدمات کشوری به استثناء مقامات ممنوع است.

ماده 71- در راستای بهبود بهره وری نظام اداری، افزایش رضایت عمومی و دسترسی آسان و سریع شهروندان به خدمات عمومی و دولتی، دولت می تواند ترتیبی اتخاذ نماید که کلیه دستگاه های اجرایی اعم از وزارتخانه ها، مؤسسات دولتی، مؤسسات و یا نهادهای عمومی و غیردولتی، شرکت های دولتی، بانک ها، مؤسسات اعتباری و شرکت های بیمه ای و کلیه دستگاه هایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است، واحدهای سازمانی یا بخش هایی از خود را که موظف به ارائه خدمات به مردم هستند به نحو مقتضی و ممکن اعم از حضوری و مجازی، تنظیم ساعت کار نیروی انسانی و با استفاده از امکانات موجود در طول شبانه روز یا در دو نوبت کاری فعال و آماده خدمت نگه دارند.

تبصره 1- فهرست مصادیق دستگاه های مشمول این ماده و نحوه، روش و جزئیات اجرایی به موجب دستورالعملی است که توسط معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی و معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور تهیه و ابلاغ شود.

تبصره 2- جذب هر گونه نیروی انسانی، گسترش تشکیلات و ایجاد تأسیسات و ساختمان جدید در اجرای تکالیف این ماده ممنوع است .

تبصره 4 ماده 96- انتخاب مدیرعامل و هیأت مدیره بانک‌های دولتی پس از صدور مجوز صلاحیت حرفه‌ای آنان از سوی بانک مرکزی امکان پذیر است. این افراد باید حداقل دارای دانشنامه کارشناس مرتبط باشند. همچنین دو سوم اعضای هیأت مدیره حداقل ده سال سابقه کار در نظام بانکی داشته باشند.

ماده 196- دولت موظف است به منظور تقویت کمی و کیفی بسیج مستضعفان و حضور بیشتر نیروهای مردمی در صحنه‌های امنیت و دفاع از کشور، آرمان‌ها و مبانی اندیشه انقلاب اسلامی و توسعه فرهنگ امر به معروف و نهی از منکر اقدامات و تسهیلات لازم را در طول برنامه به شرح ذیل فراهم نماید:

بند و- امکان استفاده از خدمت کارکنان بسیجی فعال و ویژه شاغل برای شرکت در آموزش‌ها و اردوها و سایر برنامه‌ها حداکثر به مدت پانزده روز در سال به جای خدمت اداری بدون دریافت حق مأموریت

ماده 200- در زمان صلح با تأیید ستاد کل نیروهای مسلح، قسمتی از نیاز دولت، شهرداری‌ها و دهیاری‌ها به نیروی انسانی با استفاده از خدمت مشمولان وظیفه مشروط به عدم ورود آسیب به آمادگی رزمی کشور و پس از گذراندن دوره آموزش نظامی تأمین می‌گردد. نیاز دولت، شهرداری‌ها و دهیاری‌ها از طریق وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح به ستاد کل اعلام می‌شود. هزینه‌های مربوط به دوره آموزش نظامی بر عهده وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح و حقوق و مزایا و جیره استحقاقی در دوره خدمت از محل اعتبارات دستگاه مربوط تأمین می‌گردد. میزان دریافتی این قبیل افراد نباید در مجموع از حد مقرر در قوانین نیروهای مسلح تجاوز نماید.

بند الف ماده 211- قوه قضاییه مکلف است به منظور کاهش عناوین مجرمانه و دعاوی، ایجاد پلیس قضایی، استانداردسازی ضمانت اجرای کیفری و جایگزین کردن ضمانت اجرای غیر کیفری مؤثر و روزآمد از قبیل انتظامی، انضباطی، مدنی، اداری و ترمیمی حداکثر تا پایان

سال اول برنامه لوایح قضایی مورد نیاز را تهیه نماید تا از طریق دولت به مجلس شورای اسلامی تقدیم گردد .

بند ب) در اجرای بند (12) سیاست های کلی نظام در امور قضایی نیازهای قوه قضاییه در زمینه های مالی، تشکیلاتی و استخدامی با توجه به اصول (156)، (157) و (158) قانون اساسی در طول برنامه به نحوی تأمین گردد که سالانه ده درصد از پستهای بلا تصدی مصوب موجود در پایان سال 1388 تکمیل گردد .

تبصره: سقف جذب قضات سالانه تا 800 نفر است .

قوانین و مقررات مؤثر در ساماندهی نیروی انسانی:

- 1- قانون اساسی جمهوری اسلامی
- 2- چهارچوب و اهداف تعیین شده در قوانین مربوط به برنامه های پنج ساله توسعه
- 3- سیاست ها و خط مشی های دولت
- 4- قوانین و مقررات جاریه توسط مجلس شورای اسلامی
- 5- آیین نامه ها و دستورالعمل های اجرایی اداری و استخدامی
- 6- بخشنامه ها و مصوبات صادره از سوی مراجع ذیصلاح مربوط
- 7- اختیارات تفویض شده اداری و استخدامی به دستگاه های اجرایی

آثار قوانین و مقررات در ساماندهی نیروهای مازاد:

- 1- اجرای بندهای پنج گانه ماده (21) قانون م.خ.ک شامل :
 - الف) انتقال به سایر واحدهای همان دستگاه یا دستگاه اجرایی دیگر
 - ب) بازخرید سنوات خدمت
 - ج) موافقت با مرخصی بدون حقوق برای مدت 3 تا 5 سال
 - د) انتقال به بخش غیر دولتی
 - هـ) مأموریت به بخش غیر دولتی

2- اجرای ماده (122) قانون م.خ.ک (آماده به خدمت):

کارمندان رسمی دستگاه های اجرایی در حالات زیر به صورت آماده به خدمت، که مدت آن حداکثر یک سال خواهد بود در می آیند.

الف) انحلال دستگاه اجرایی ذیربط

ب) حذف پست سازمانی کارمندان

ج) نبود پست های سازمانی پس از اتمام مأموریت یا مرخصی بدون حقوق

د) کارمندی که بر اساس تصمیم مراجع مذکور در هیأت رسیدگی به تخلفات اداری یا مراجع قضایی از خدمت معلق یا آماده به خدمت شده باشند.

3- ماده (30) و بند (د) ماده 50 قانون برنامه پنجم توسعه:

الف) ماده 30- به کارکنان مشمول صندوق های بازنشستگی اجازه داده می شود در صورت انتقال به سایر دستگاه ها یا بازخریدی، اخراج، استعفاء و استفاده از مرخصی بدون حقوق بدون محدودیت زمان کماکان مشمول صندوق بازنشستگی خود باشند.

ب) بند (و) ماده 50- انتقال کارکنان رسمی یا ثابت، مزاد دستگاه های اجرایی در سطح یک شهرستان بدون موافقت مستخدم یا توافق دستگاه های ذی ربط، انتقال به سایر شهرستان ها باید با موافقت مستخدم صورت گیرد.

4- امکان ادامه همکاری نیروهای پیمانی و قراردادی مزاد تا پایان مدت قرارداد - حداکثر تا مدت یکسال

5- بازنشستگی مستخدمان واجد شرایط (ماده 103 قانون م.خ.ک)

6- پرداخت پاداش به ازای هر سال خدمت قابل قبول کارکنان پیمانی و قراردادی (در صورتی که انتزاع کارمند بر اساس رأی هیأت تخلفات اداری یا مراجع قضایی و یا با درخواست کارمند باشد، پاداش قابل پرداخت نیست).

تقسیم بندی دستگاه های اجرایی از لحاظ ورود به خدمت:

یکی از عوامل مؤثر در برنامه ریزی نیروی انسانی قوانین و مقررات حاکم بر نحوه ورود به خدمت و استخدام می باشد. ورود به خدمت در دستگاه های دولتی و عمومی در بخش کشوری با توجه به قوانین و مقررات استخدامی حاکم را می توان به چهار دسته تقسیم کرد:

الف) دستگاه های مشمول قانون استخدام کشوری به مصوب 45/3/31
ب) دستگاه های مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب 1386
ج) شرکتهای دولتی مشمول مقررات استخدامی شرکتهای دولتی – موضوع بند 4 قانون م. خ. ک و بند پ ماده 2 قانون استخدام کشوری مصوب 52/3/5
د) دستگاه های دارای مقررات استخدامی خاص که هر کدام نوعاً مقررات خاص به خود را دارند.

در این گزارش بیشتر سخن ما مربوط به بخش دوم یعنی دستگاه های مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری می باشد.

طریقه ورود به خدمت:

استخدام در دستگاه های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری به دو روش ذیل انجام می پذیرد:

- 1- استخدام رسمی برای تصدی پست های ثابت در مشاغل حاکمیتی
- 2- استخدام پیمانی برای تصدی پست های سازمانی و برای مدت معین

مبانی قانونی و نحوه ورود به خدمت (در قانون مدیریت خدمات کشوری):

- الف) امتحان و مسابقه (ماده 44 قانون م. خ. ک)
ب) آیین نامه و شیوه نامه برگزاری امتحان عمومی و تخصصی استخدامی

ج) آیین نامه ساماندهی اشتغال و فرزندانشاهد و جانبازان 25 درصد و بالاتر
د) قانون جامع حمایت از معلولین
ه) قوانین و مقررات جانبازان
و) بکارگیری بازنشستگان متخصص (موضوع ماده 95 قانون م.خ.ک)
ی) قانون حمایت از آزادگان مصوب 68/9/13
ک) ماده 44 و بند ب ماده 65 قانون برنامه پنجم توسعه

محدودیت های بکارگیری افراد در دستگاه های دولتی:

- 1- مستخدمین بازنشسته یا با خرید خدمت:
بر اساس مفاد ماده (8) قانون نحوه تعدیل نیروی انسانی دستگاه های دولتی مصوب 1366 مجلس شورای اسلامی اشتغال بکار بازنشستگان و افرادی که سنوات خدمت آنان بر اساس قانون با خرید شده است، اشتغال به کار آنان در دستگاه های دولتی ممنوع است، به استثنای بازنشستگان متخصص که مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر دارند. در صورت نیاز دستگاه های دولتی به تخصصی افراد مربوط به صورت قراردادی به استناد ماده 95 قانون م.خ.ک به میزان یک سوم ساعات اداری کارمندان، امکان پذیر می باشد.
- 2- محکومین به انفصال دائم از خدمات دولتی:
نظر به این که بر اساس قوانین و مقررات موجود به موجب احکام مراجع قانونی و قضایی، استخدام و بکارگیری مجدد افرادی که قبلاً در دستگاه های دولتی شاغل بوده و به انفصال از خدمات دولتی محکوم گردیده اند، مجاز نمی باشد.
- 3- عدم استخدام مشمولین خدمت وظیفه عمومی
به استناد بند ج ماده 42 شرایط عمومی استخدام در دستگاه های اجرایی، انجام خدمت دوره ضرورت یا معافیت قانونی برای مردان الزامی است.

موانع و مشکلات ساماندهی نیروی انسانی:

- 1- عدم وجود اختیارات لازم برای جابجایی نیروی انسانی در دستگاه های اجرایی استان
- 2- بالا بودن تراکم نیروی قراردادی و شرکتهای در دستگاه های اجرایی استان
- 3- نبود ساختار سازمانی و انگیزشی مناسب برای متقاضیان انتقال به رده های عملیاتی
- 4- عدم همکاری برخی از دستگاه های اجرایی استان در ارائه آمار و اطلاعات صحیح نیروی انسانی
- 5- عدم توجه بعضی از دستگاه ها به قوانین و مقررات جذب، نگهداشت و تربیت نیروی انسانی
- 6- ضعف در باور و اعتقاد مدیران برای واگذاری امور تصدی گری به بخش غیر دولتی
- 7- وجود کاستی در سامانه کارمند ایران
- 8- گسترش تشکیلات سازمانی دستگاه های اجرایی
- 9- عدم اعمال سیاست های حمایتی و ارائه تسهیلات پیش بینی شده در قانون به منظور ارتقاء انگیزه در بخش غیر دولتی برای قبول تصدی های دولتی

راهکارها و پیشنهادات مربوط به ساماندهی نیروی انسانی:

- 1- ایجاد ضوابط قانونی و سیاست های تشویقی برای انتقال نیروهای مازاد به خارج از محل جغرافیایی استخدام اولیه یا محل سکونت مستخدم
- 2- به منظور کنترل تراکم نیروی انسانی در دستگاه های اجرایی نیاز است رابطه مستقیمی بین سهمیه های تخصیص یافته استخدامی و نیروهای قراردادی مازاد دستگاه برقرار شود.
- 3- تلاش جهت جذب نخبگان علمی در دستگاه های اجرایی

- 4- بهبود نظام انتصاب و انتخاب مدیران در راستای تحقق اصل شایسته سالاری
- 5- ایجاد شرایط انگیزش لازم برای نیروهای متقاضی انتقال به رده های عملیاتی
- 6- تقویت باور و اعتقاد مدیران نسبت به کاهش امور تصدی گری
- 7- احصاء و شناسایی فرآیندها و تصدی های قابل واگذاری در کارگروه کاهش تصدی گری مطابق آیین نامه اجرایی ماده 24 قانون م.خ.ک
- 8- انتخاب و جذب نیروی انسانی متخصص بر اساس قوانین و مقررات
- 9- کوچک سازی تشکیلات سازمانی دستگاه های اجرایی از طریق جابجایی یا حذف پست های سازمانی غیر ضرور
- 10- کاهش جذب نیروی شرکتی یا قراردادی و حرکت به سمت خرید خدمات قراردادی از بخش خصوصی
- 11- ایجاد و افزایش سطح اعتماد به کارمند به عنوان یک ابزار سازمانی هدفمند
- 12- تقویت بخش خصوصی از طریق مشاوره، آموزش و اطلاع رسانی در رابطه با مشاغلی که قابلیت لازم برای قبول تصدی گری را دارند.

برنامه جامع اصلاح نظام اداری سالهای 1394 الی 1396 مبنی بر :

- 1- سیاستهای ابلاغی مقام معظم رهبری
- 2- قانون مدیریت خدمات کشوری
- 3- نقشه راه اصلاح نظام اداری

برنامه چهارم (مدیریت سرمایه انسانی):

الف) هدف:

- 1- کاهش حداقل 15 درصد از مجموع کارکنان دستگاه‌های اجرایی از محل خروج طبیعی کارکنان و واگذاری خدمات
- 2- افزایش تعداد کارکنان دولت با مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر از 50 درصد به حداقل 56 درصد (6٪ رشد)
- 3- تطبیق حداقل 60 درصد مدیران حرفه‌ای با شایستگی‌های عمومی مدیریت
- 4- کاهش نسبت کارکنان مادام‌العمر (رسمی) به کل کارکنان از 66 درصد به 60 درصد

ب) سیاست‌های کلی:

- 1- عدالت محوری در جذب: تداوم خدمت و ارتقای منابع انسانی (بند 2)
- 2- بهبود معیارها و روزآمدی روش‌های گزینش منابع انسانی به منظور جذب نیروی انسانی توانمند، متعهد و شایسته و پرهیز از تنگ‌نظری‌ها و نگرش‌های سلیقه‌ای و غیر حرفه‌ای (بند 3)
- 3- دانش‌گرایی و شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی و ارتقای مدیران (بند 4)
- 4- ایجاد زمینه رشد معنوی منابع انسانی و بهسازی و ارتقای سطح دانش، تخصص و مهارت‌های آن (بند 5)
- 5- رعایت عدالت در نظام پرداخت و میزان خدمات با تأکید بر عملکرد - توانمندی جایگاه و ویژگی‌های شغل و شاغل و تأمین حداقل معیشت با توجه به شرایط اقتصادی و اجتماعی (بند 6)
- 6- زمینه‌سازی جذب و نگهداری نیروهای متخصص در استان‌های کمتر توسعه یافته و مناطق محروم (بند 7)
- 7- حفظ کرامت و عزت و تأمین معیشت بازنشستگان و مستمری‌بگیران و بهره‌گیری از نظرات و تجارب مفید آنها (بند 8)
- 8- توجه به استحکام خانواده و ایجاد تعادل بین کار و زندگی افراد در نظام اداری (بند 9)

ج) راهبردها و روش های اجرایی برنامه مدیریت سرمایه انسانی:

- 1- خروج طبیعی کارکنان از خدمت در قالب های بازنشستگی، بازخریدی و غیره
- 2- بکارگیری نیروی انسانی با مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر (با اولویت فوق لیسانس و بالاتر) در سقف اعداد تعیین شده
- 3- تعیین تکلیف کارکنان واحدهایی که برون سپاری می شوند به یکی از روش های ذیل (ماده 21 قانون مدیریت خدمات کشوری):
 - 1-3) انتقال یا مأموریت کارکنان واحدهای واگذار شده به بخش دولتی خدمت دهنده طرف قرارداد
 - 2-3) بازخرید سنوات کارکنانی که واحدهای محل خدمت آنها به بخش غیر دولتی واگذار می شود.
 - 3-3) انتقال کارکنان به سایر واحدهای همان دستگاه یا سایر دستگاه های اجرایی دیگر
 - 4- انتقال کارکنان قراردادی که مازاد بر نسبت های مقرر و مغایر با مصوبات قانونی به کارگرفته شده اند.
 - 5- ارزیابی شایستگی ها و توانمندی های مدیران و دیگر افراد واجد شرایط برای تصدی پستهای مدیریتی و آموزش و تربیت آنها

د) مجموعه اقدامات مدیریت سرمایه انسانی:

- 1- متناسب سازی تعداد نیروی انسانی در سال های 94 الی 96 بر اساس مواد 24 و 44 قانون مدیریت خدمات کشوری
- 2- افزایش نسبت کارکنان با مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر در سال های 94 الی 96 به میزان حداقل 6 درصد
- 3- اجرای برنامه انتخاب و تربیت مدیران در سال های 94 الی 96 بر اساس مصوبه شورای عالی اداری کشور به میزان حداقل 30 درصد

ه) پیامدها و دستاوردها:

- 1- بهبود کیفیت عملکرد و ارتقای بهره وری بخش دولتی
- 2- تسهیل جذب و نگهداشت نیروهای متخصص در ستاد دولت
- 3- متناسب سازی حجم نیروی انسانی دولت و افزایش چابکی دستگاه های اجرایی
- 4- کاهش هزینه های جاری
- 5- ارتقای کیفیت مدیریت دستگاه های اجرایی

استراتژی ها، سیاست های اجرایی و پروژه های برنامه مدیریت سرمایه انسانی

عنوان برنامه	استراتژی ها	سیاست های اجرایی	پروژه ها
مدیریت سرمایه انسانی	1- آمار و اطلاعات، برنامه ریزی و ساماندهی نیروی انسانی 2- جذب و تأمین منابع انسانی 3- نظارت بر شایسته سازی	1- عدالت محوری در جذب و ارتقای منابع انسانی 2- رعایت شایسته سالاری در انتصاب و انتخاب مدیران 3- ارتقای سطح دانش و مهارت های تخصصی منابع انسانی استان 4- جذب و نگهداری نیروهای متخصص در مناطق کمتر توسعه یافته استان 5- برقراری عدالت اداری و استقرار نظام شایسته سالاری با تأکید بر تعهد، تخصص، باورهای علمی، دانش مدیریت و شناخت از موضوع 6- ایجاد و توسعه آموزش های حرفه ای و تخصصی 7- فراگیر کردن آموزش های حین خدمت برای ارتقاء بینش، اخلاق اداری، دانش و مهارت منابع انسانی و توسعه ادبیات مشترک در نظام اداری 8- منطقی کردن نظام حقوق و دستمزد بر اساس اصول تأمین حداقل زندگی و کارایی متناسب با بازار کار	1- کنترل کلیه امور مربوط به منابع انسانی دستگاه ها با استفاده از ابزار قدرت کارشناسی و مدیریتی 2- کنترل و نظارت بر بکارگیری نیروهای قراردادی در دستگاه های اجرایی استان از طریق سامانه کارمند ایران 3- شناسایی نیروهای مازاد دستگاه های اجرایی استان 4- الزام دستگاه ها به تشکیل کمیته انتخاب و انتصاب مدیران و انجام انتصابات بر اساس مصوبات قانونی 5- کنترل گام به گام دستگاه ها در زمان داشتن مجوز استخدام

اهم فرصت ها و چالش های نظام اداری برنامه مهندسی نقش و ساختار

دولت، برنامه مدیریت سرمایه انسانی و نقشه راه اصلاح نظام اداری

الف - اهم فرصت ها و نقاط قوت:

- 1 - بیانات روشننگر حضرت امام (ره) و مقام معظم رهبری در زمینه های مختلف مورد بحث نظام اداری نظیر نقش دولت و مردم
- 2 - ابلاغ سیاست های شفاف در موضوعات نظام اداری از سوی مقام معظم رهبری
- 3 - قانون اجرای سیاست های کلی اصل 44 قانون اساسی
- 4 - قانون مدیریت خدمات کشوری
- 5 - تجربه اجرای برنامه تحول در نظام اداری
- 6 - دسترسی به اطلاعات و تجربیات جهانی
- 7 - رشد نسبتاً مناسب در زمینه های فناوری اطلاعات
- 8 - حضور دولتمردان مطلع و با تجربه در دولت یازدهم و دیدگاه های شخصی رییس جمهور

اهم چالش های برنامه مهندسی نقش و ساختار دولت:

- 1 - گسترش غیر متعارف حجم دولت که موجب ناکارآمدی دستگاه های اجرایی شده است.
- 2 - تمرکز بیش از حد امور در ستاد دستگاه ها و عدم تفویض اختیار کافی به واحدهای استانی
- 3 - غیر علمی بودن و ضابطه مند نبودن نحوه سازماندهی و طراحی تشکیلات داخلی دستگاه های اجرایی

ب - اهم چالش های برنامه مدیریت سرمایه انسانی:

- 1 - نامناسب بودن ترکیب نیروی انسانی از جهت تخصص و مهارت متناظر با نیازهای دولت
- 2 - استخدام حدود نیم میلیون از کارکنان شرکت های بخش خصوصی بدون رعایت شرایط احراز مشاغل ، شایستگی و مغایر با سیاست های ابلاغی در طول 8 سال اخیر
- 3 - آسیب های ناشی از برنامه های استخدامی طرح مهرآفرین
- 4 - ضعف در سیستم جامع و یکپارچه آمار کارکنان دولت و وجود آمارهای پراکنده، متفاوت و بعضاً متناقض
- 5 - نامناسب بودن روش ها و ضوابط گزینشی
- 6 - پایین بودن میزان بهره وری کارکنان دولت به دلایلی نظیر:
 - الف) اعمال سیاست استخدام و بکارگیری در بخش دولتی برای رفع مشکل اشتغال در کشور و اعمال فشار سیاسی در این زمینه
 - ب) تورم نیروی انسانی غیر متخصص در اغلب واحدهای سازمانی بدون تناسب با ساختار سازمانی (به ویژه در استخدام های قراردادی)
 - ج) نظام پرداخت غیر متناسب برای جذب و نگهداری متخصصین در واحدهای ستادی دستگاه های اجرایی (قوه عاقله دولت)
 - د) انگیزش ناکافی برای ارتقاء کیفیت و کمیت خدمات کارکنان به دلیل سیاست هایی نظیر استخدام های مادام العمر، پرداخت های غیر مرتبط با عملکرد و کارآیی، پشتیبانی سیاستی و بذل نگاه های حمایتی از افراد ناکارآمد

7- اثر بخشی نسبتاً پایین دوره های آموزشی کارکنان دولت در افزایش کارایی و کارآمدی آنها و توجه صرف به توسعه آموزش ها به منظور بهره مندی از امتیازات استخدامی

8- اختیارات فرا قانونی برای برخی از دستگاه های اجرایی که موجب ناهماهنگی های جدی در نظام پرداخت و بی انگیزشی بخش عظیمی از کارکنان شده است. (ماده 20 قانون برنامه)

9- عدم وجود ضوابط قانونی و برنامه های عملیاتی متقن برای تربیت، گزینش، نصب و ارتقاء و عزل مدیران که در مواردی موجب کاهش اعتبار مسئولیت ها و افت کیفیت نظام مدیریتی شده است.

10- عدم تعادل در میزان حقوق بازنشستگان (تفاوت 20 برابری حداکثر و حداقل پرداخت به جای هفت برابر قانونی)

11- مقررات قانونی در استفاده از بازنشستگی های زودرس که موجب تهی شدن دستگاه ها از کارکنان متخصص و فهیم گردیده و زمینه ورشکستگی سازمان های بازنشستگی را فراهم نموده است.

عملکرد ساماندهی نیروی انسانی:

با نگاهی دقیق به چشم انداز ایران در افق 1404 ضرورت ارتقاء عملکرد و بهره وری نیروی انسانی و پیاده سازی برنامه جامع اصلاح نظام اداری کشور که نشأت گرفته از متن سیاست های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری، لوایح برنامه پنجم توسعه و قانون مدیریت خدمات کشوری می باشد، اجتناب ناپذیر به نظر می رسد.

بی شک، پیش‌نیاز ساماندهی نیروی انسانی، شناخت و تحلیل نقاط ضعف و قوت و وضعیت موجود نیروی انسانی و اجرای آیین‌نامه‌ها و تکالیف در نظر گرفته شده می‌باشد.

با توجه به آن که حدود 17 سال از استان شدن استان گلستان می‌گذرد، کاهش تعداد کارکنان در دستگاه‌های نوپا در راستای سیاست‌های برنامه توسعه در چند سال اخیر با توجه به جوان بودن نسبی نیروی انسانی عملاً امکان‌پذیر نبوده است و ما امروزه روند رو به افزایش تعداد نیروی انسانی در دستگاه‌های اجرایی استان در طول سال‌های برنامه پنجم توسعه را شاهد می‌باشیم که این امر می‌بایست مورد توجه جامعه مدیران خصوصاً در سطوح تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی (با توجه به اهداف، راهبردها و روش‌های اجرای برنامه مدیریت و سرمایه انسانی برنامه جامع اصلاح نظام اداری) باشد. بر این اساس رویکرد و سیاست‌های جذب نیروی انسانی برای استخدام در فرآیند برنامه ریزی‌های خرد و کلان بر اساس تعداد خروج نیروی انسانی که در مواد قانون مدیریت خدمات کشوری درج شده، شکل گرفته است.

آمار کارکنان دولت در استان گلستان:

به منظور آگاهی بیشتر از وضعیت کارکنان دولت اعم از کارمندان و کارگران (رسمی و غیررسمی) در دستگاه های اجرایی، نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی و شرکت های دولتی بر اساس مقاطع تحصیلی و به تفکیک نوع مقررات استخدامی در سال 1393 به شرح جدول زیر می باشد.

لازم به ذکر است این آمار، کارکنان دستگاه های امنیتی، قضایی نیروهای مسلح و اطلاعات و ادارات وابسته و تحت پوشش آنان و همچنین نیروهای نظامی و انتظامی را در بر نمی گیرد.

مدرک تحصیلی / نوع مقررات استخدامی	کمتر از دیپلم	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	دکتر	جمع
مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری	1335	3920	5807	18991	3243	535	33831
مشمول مقررات استخدامی شرکتهای دولتی	198	352	199	401	71	-	1221
مشمول مقررات استخدام خاص	107	193	243	1108	194	11	1856
کارگران (تابع تامین اجتماعی)	1073	1227	302	1636	93	653	4984
نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی	20	127	134	389	86	6	762
جمع کل کارکنان	2733	5819	6685	22525	3687	1205	42654

وضعیت تشکیلات دستگاه های اجرایی استان از نظر نیروی انسانی و پست های سازمانی در سال 1393

الف) ترکیب نیروی انسانی به تفکیک جنسیت:

بررسی ترکیب نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان (48 دستگاه) در جدول شماره (1) نشان می دهد که از مجموع 42654 نفر شاغل در دستگاه های اجرایی استان 57/8% (24654 نفر) را مردان و 42/2% (18000 نفر) را زنان تشکیل می دهند.

ب) ترکیب نیروی انسانی به تفکیک مدرک تحصیلی:

بر اساس اطلاعات جمع آوری شده 80% نیروی انسانی شاغل در استان دارای مدرک دانشگاهی فوق دیپلم به بالا و 20% مابقی دارای مدرک تحصیلی غیر دانشگاهی (دیپلم و زیردیپلم) هستند. بنابراین به طور کلی اکثریت جمعیت شاغل دستگاه های اجرایی استان را افراد تحصیل کرده دانشگاهی تشکیل می دهند.

بررسی نوع مدرک تحصیلی 42654 نفر شاغل در استان نشان می دهد که 6/4% از شاغلین، افراد زیر دیپلم 13/6%، دیپلم 15/7%، فوق دیپلم 52/8%، لیسانس 8/7%، فوق لیسانس و 2/8% دارای مدرک تحصیلی دکترا هستند.

به بیان دیگر از مجموع نیروی انسانی شاغل در استان 34102 نفر دارای مدرک تحصیلی دانشگاهی می باشند که حدود 54% را مردان (تعداد 18263 نفر) و 46% (5839 نفر) را زنان تشکیل می دهند. روند فوق نشانگر توجه مدیران در سال های اخیر به حضور بانوان در عرصه فعالیت های اجتماعی می باشد. همچنین از مجموع نیروی انسانی شاغل در استان، 8552 نفر دارای مدرک تحصیلی غیردانشگاهی هستند؛ که 75 درصد این جمعیت مردان (6391 نفر) و 25 درصد زنان (2161 نفر) می باشند.

ج) ترکیب نیروی انسانی به تفکیک نوع استخدام:

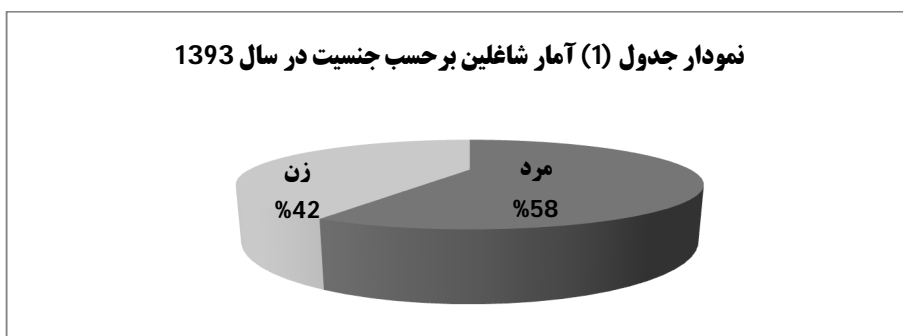
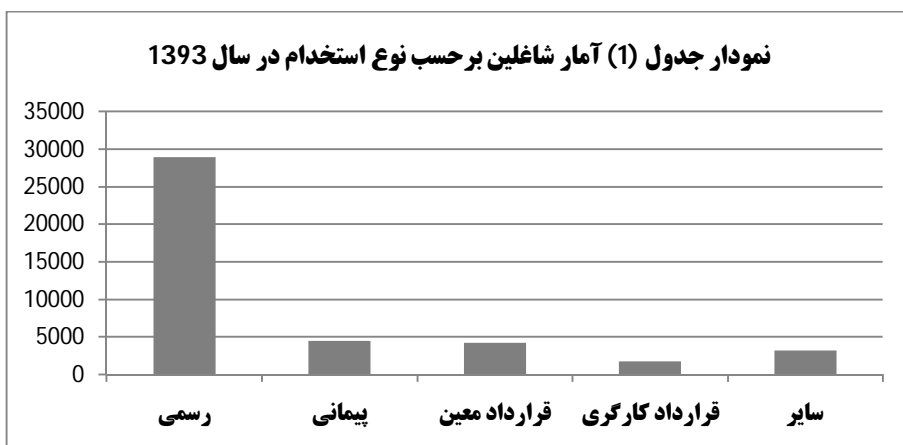
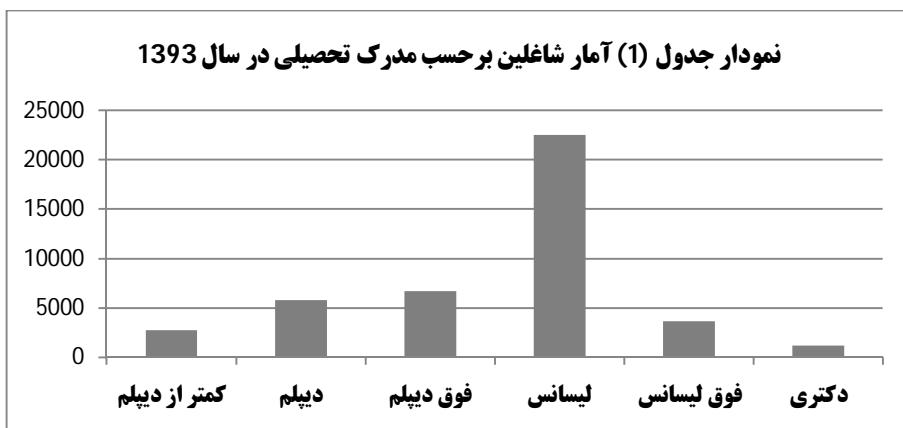
از نظر وضعیت استخدامی کارکنان دستگاه های اجرایی 67/9٪ درصد نیروی انسانی، شاغلین رسمی (تعداد 28955 نفر)، 10/5٪ پیمانی (تعداد 4485 نفر)، 9/9٪ نیروهای قرارداد کار معین یا مشخص (تعداد 4230 نفر) و 4/2٪ نیروی انسانی کارگری (تعداد 1786 نفر) و 7/5٪ نیروهای سایر (تعداد 4230 نفر) را تشکیل می دهند. این ترکیب نشان می دهد که بیشترین فراوانی مربوط به کارکنان رسمی و کمترین فراوانی مربوط به نیروهای قرارداد کارگری در دستگاه های اجرایی می باشند.

به بیان دیگر از مجموع نیروی انسانی شاغل در استان، 28955 نفر رسمی، (56٪ مرد و 44٪ زن) 4485 نفر نیروی پیمانی (63٪ مرد و 37٪ زن)، 4230 نفر نیروی قرارداد کار معین (64٪ مرد و 36٪ زن)، 1786 نفر کارگری (72٪ مرد و 28٪ زن) و 3198 نفر نیروی سایر (48٪ مرد و 52٪ درصد زن) می باشند.

جدول (1) آمار شاغلین بر اساس نوع استخدام، جنسیت و مدرک تحصیلی در پایان سال 1393

دستگاه اجرایی	نوع استخدام	جنسیت/مدرک تحصیلی	کمتر از دیپلم	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	دکتری	جمع
کل دستگاه ها	رسمی	زن	271	1015	2268	8013	970	117	12654
		مرد	705	1853	2513	8749	2118	363	16301
	پیمانی	زن	62	144	245	1085	119	18	1673
		مرد	347	496	366	1333	236	34	2812
	قراردادی معین یا مشخص	زن	19	167	361	881	74	8	1510
		مرد	256	917	630	828	77	12	2720
	قرارداد کارگری	زن	207	238	18	33	1	0	497
		مرد	558	644	49	31	7	0	1289
	سایر	زن	21	17	83	1161	37	347	1666
		مرد	287	328	152	411	48	306	1532
جمع کل			2733	5819	6685	22525	3687	1205	42654

تحلیل وضعیت آمار نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان گلستان در سال 1393



د) ترکیب پست های سازمانی به تفکیک باتصدی و بلاتصدی:

آمار جمع آوری شده در جدول شماره (2) نشان می دهد از مجموع 19302 پست سازمانی در 48 دستگاه اجرایی استان، 69/5% (تعداد 13406) پست باتصدی و 30/5% (تعداد 5896) پست بدون تصدی می باشند.

بر اساس اطلاعات جمع آوری شده از دستگاه های اجرایی استان از مجموع 19302 پست سازمانی مصوب در 46 دستگاه اجرایی، 17/2% (تعداد 3321) در ستاد سازمان، 22/1% (تعداد 4272) در مرکز استان و 60/7% (تعداد 11709) در ادارات شهرستانی هستند.

به عبارت دیگر از مجموع 13406 پست سازمانی باتصدی حدود 17% (تعداد 2264) در ستاد سازمانی، 23% (تعداد 3088) در مرکز استان و 60% (تعداد 8054) در ادارات شهرستانی قرار دارند و از مجموع 5896 پست بدون تصدی حدود 18% (تعداد 1057) در ستاد سازمانی دستگاه، 20% (تعداد 1184) در مرکز استان، 62% (تعداد 3655) در ادارات شهرستانی هستند.

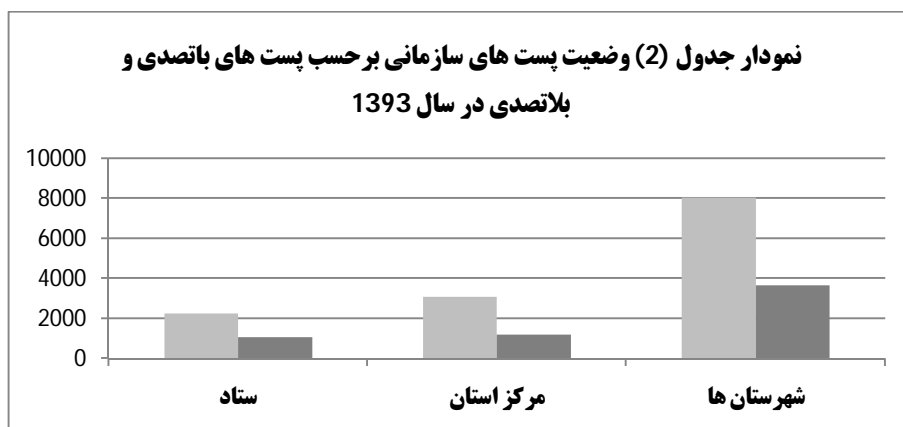
بنابراین به طور کلی اکثریت پست های مصوب سازمانی تخصیص یافته و جمعیت شاغل در ستاد دستگاه های اجرایی و کمترین در مرکز استان وجود دارد.

از سوی دیگر تعداد پست های باتصدی در سال 1393 در مقایسه با سال اول برنامه پنجم توسعه 40% افزایش داشته و انتظار می رود تا پایان سال برنامه پنجم توسعه تغییر چندانی در تعداد این پستها حاصل نشود و تعداد پست های بدون تصدی در سال 1393 در مقایسه با سال اول برنامه پنجم توسعه 29% افزایش داشته این افزایش ناشی از تخصیص پست های سازمانی در سال های 91-92 از سوی دفتر امور ساختارهای معاونت محترم توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور به برخی از دستگاه های اجرایی استان و انتظار می رود در این تعداد پستها تا پایان سال برنامه پنجم توسعه با توجه به پیش بینی خروج و جذب نیروی انسانی تغییری چندانی حاصل نشود.

تحلیل وضعیت آمار نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان گلستان در سال 1393

جدول 2- وضعیت پستهای سازمانی دستگاه اجرایی به تفکیک پستهای بانصدی و بالاتصدی مرکز استان و شهرستان ها (سال 93)

جمع	شهرستان ها	مرکز استان	ستاد	پست سازمانی	کلیه دستگاه ها
13406	8054	3088	2264	بانصدی	
5896	3655	1184	1057	بالاتصدی	
19302	11709	4272	3321	جمع کل	



خروج نیروی انسانی در سال 1393:

آمار خروج نیروی انسانی مربوط به نیروهای بازنشسته، بازخرید، ازکار افتاده، فوت، استعفاء، اخراج و انتقال می باشد.

همانگونه که در جدول شماره (3) مشاهده می شود از بین 1049 نفر خروج نیروی انسانی در سال 1393، 86 درصد (تعداد 905 نفر) مربوط به بازنشستگان و مابقی مربوط به سایر خروجی‌ها می باشد.

بیشترین آمار خروج نیروی انسانی به ترتیب مربوط به دستگاه های اجرایی آموزش و پرورش، جهاد کشاورزی و دانشگاه علوم پزشکی استان می باشد.

کمترین آمار خروج نیروی انسانی مربوط به دستگاه های اجرایی مدیریت بازنشستگی، استاندارد، مدیریت حج و زیارت، تعزیرات حکومتی می باشد که در واقع هیچ خروجی نداشته اند.

تعداد خروج نیروی انسانی در سال 93 در مقایسه با سال اول برنامه پنجم توسعه حدود 6/4 درصد افزایش داشته و با توجه به اطلاعات جمع آوری شده از سوی دستگاه های اجرایی، انتظار می رود روند خروج نیروی انسانی در سال 94 یعنی سال پایان برنامه پنجم توسعه ادامه داشته باشد.

به طور کلی از مجموع 5020 نفر خروج نیروی انسانی در طول سال های برنامه پنجم توسعه تعداد 982 نفر مربوط به سال 90، تعداد 1043 نفر مربوط به سال 91، تعداد 929 نفر مربوط به سال 92، تعداد 1049 نفر مربوط به سال 93، تعداد 1017 نفر مربوط به پیش بینی سال 1394 می باشد.

به بیان دیگر از مجموع خروج نیروی انسانی در دستگاه های اجرایی استان تعداد 4384 نفر مربوط به بازنشستگان (87/3 درصد)، تعداد 144 نفر مربوط به استعفاء (2/9 درصد)، تعداد 26 نفر مربوط به باز خرید (0/5 درصد)، تعداد 61 نفر مربوط به اخراج (1/2 درصد)، تعداد 181 نفر مربوط به آمار فوت شدگان (3/6 درصد) و تعداد سایر (انتقال و ...) 224 نفر (4/5 درصد)

می باشد. در حالی که از سال اول برنامه پنجم توسعه تا پایان سال 1393 تعداد 2082 نفر به استخدام دستگاه های اجرایی استان درآمده اند.

وضعیت نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان نشانگر آن است که خروج نیروی انسانی نسبت به جذب نیروی انسانی نه تنها در سال 93 بلکه در تمام طول سال های برنامه توسعه بیشتر بوده است که این امر با سیاست های برنامه توسعه دولت در جهت کوچک سازی و منطقی ساختن تشکیلات و برنامه جامع اصلاح نظام اداری کشور در استان در جهت اهداف چشم انداز هم گام بوده است.

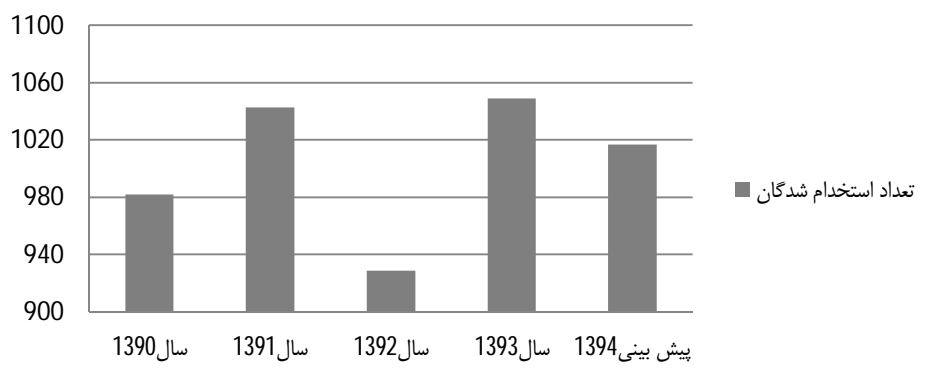
در حال حاضر به لحاظ نیروی انسانی در برخی از دستگاه های اجرایی تراکم نیروی انسانی وجود دارد.

در گذشته عدم تقسیم مناسب اختیارات و مسئولیت سازماندهی و طراحی و بررسی و تأیید تشکیلات دستگاه اجرایی بین دستگاه های ستادی و سازمان های اجرایی و ذینفع در ساختار و وجود مراجع متعدد تصمیم گیرنده ساختارهای سازمانی و فقدان نظم و هماهنگی و مراتب منطقی میان مراجع مذکور باعث شد ساختارهای مختلفی طراحی و سپس نیروی انسانی با توجه به آن وارد دستگاه اجرایی به خصوص در حوزه ستادی شود، با توجه به این که قسمت اعظم وظایف ستادی بودند، لذا نیروهای به کار گرفته شده نیز در قسمت های ستادی دستگاه ها مشغول به کار شده اند.

جدول 3- وضعیت کاهش نیروی انسانی به تفکیک نحوه خروج

خروج نیروی انسانی در طی سالهای برنامه پنجم توسعه						شیوه کاهش نیروی انسانی/سال	دستگاه اجرایی
جمع	پیش بینی 94	93	92	91	90		
4384	908	905	751	937	883	بازنشستگی	کل دستگاه ها
144	12	35	60	20	17	استعفاء	
26	10	7	4	3	2	بازخرید	
61	5	9	18	16	13	اخراج	
181	38	48	35	28	32	فوت	
224	44	45	61	39	35	سایر با ذکر عنوان:انتقال	
5020	1017	1049	929	1043	982	جمع	

نمودار جدول (3) کاهش نیروی انسانی به تفکیک نحوه خروج



وضعیت نیروی انسانی به تفکیک استخدام در سال های قانون برنامه پنجم توسعه

آمار جمع آوری شده در جدول شماره (4) وضعیت نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان را به تفکیک نوع استخدام در سال های برنامه پنجم توسعه نشان می دهد. بر اساس آمار جدول فوق الذکر نیروی رسمی از تعداد 27235 نفر در سال 1390 (ابتدای برنامه) به تعداد 27918 نفر در سال 1394 (پایان برنامه) خواهد رسید و در طی این مدت نیروهای رسمی نسبت به ابتدای سال برنامه 2/5 درصد رشد داشته است.

به عبارت دیگر به طور متوسط در هر سال حدود نیم درصد به تعداد نیروهای رسمی شاغل در بدنه دولت اضافه شده است.

نیروهای پیمانی از تعداد 4670 نفر در سال 1390 به تعداد 4376 نفر در سال 1394 خواهد رسید و در طی این مدت نیروهای پیمانی نسبت به ابتدای سال 6/3 درصد با توجه به پیش بینی کاهش خواهد داشت. این کاهش ناشی از تبدیل وضعیت نیروها از پیمانی به رسمی و خروج طبیعی کارکنان دولت از دستگاه های اجرایی می باشد.

نیروهای قرارداد انجام کار معین از تعداد 4587 نفر در سال 1390 به تعداد 4321 نفر در سال 1394 خواهد رسید و در طی این مدت نیروهای قرارداد انجام کار معین نسبت به ابتدای سال برنامه 5/8 درصد با توجه به پیش بینی کاهش پیدا خواهد کرد.

نیروهای قرارداد کارگری از تعداد 1824 نفر در سال 1390 به تعداد 1956 نفر در سال 1394 خواهد رسید و در طی این مدت نیروهای قرارداد کارگری نسبت به ابتدای سال برنامه 7/2 درصد با توجه به پیش بینی صورت گرفته با افزایش رو به رو خواهد بود.

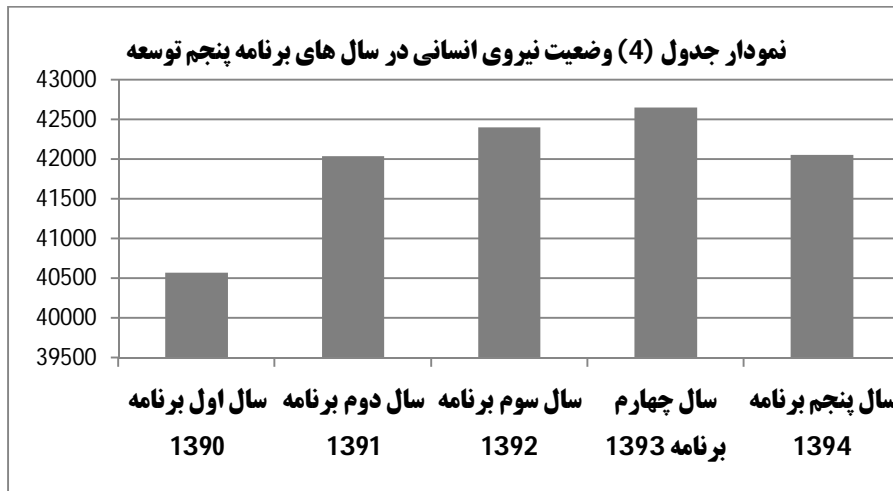
اما نیروهای سایر از تعداد 2256 نفر در سال 1390 به تعداد 3564 نفر در سال 1394 (با توجه به پیش بینی سال 94) خواهد رسید و در طی این مدت نیروهای سایر نسبت به ابتدای سال برنامه حدود 58 درصد با افزایش رو به رو خواهیم بود.

جدول وضعیت نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان در طول سال های برنامه پنجم توسعه نشان می دهد از مجموع نیروهای شاغل اعم از رسمی، پیمانی و قراردادی و غیره از تعداد

40572 نفر در سال 1390 یعنی شروع برنامه به تعداد 42135 نفر یعنی پایان برنامه رسیده ایم: این آمار بیانگر رشد حدود 4 درصدی جمعیت شاغلین دستگاه های اجرایی استان می باشد. به عبارت دیگر به طور متوسط هر سال حدود 8% درصد بر تعداد نیروهای شاغل در بدنه دولت اضافه شده است از دلایل این رشد می توان گفت در کنار گسترش تشکیلات ادارات و سازمانها و مراکز آموزش و ... و احداث بیمارستان های جدید در رشد نیروهای شاغل در ادارات و سازمان ها نقش بسزایی داشته است در حالی که خارج شدگان از بدنه دولت به صورت بازنشستگی و ... در سال های برنامه توسعه هم وجود داشته است.

جدول (4) وضعیت نیروی انسانی به تفکیک نوع استخدام در سال های برنامه پنجم

نام دستگاه اجرایی	نوع استخدام / سال	90	91	92	93	پیش بینی 94	جمع
کل دستگاه ها	رسمی	27235	28792	29475	28955	28013	142470
	پیمانی	4670	4190	4018	4485	4376	21739
	قرارداد معین یا مشخص	4587	4655	4266	4230	4321	22059
	قرارداد کارگری	1824	1973	1817	1786	1784	9184
	سایر	2256	2431	2823	3198	3564	14272
	جمع	40572	42041	42399	42654	42058	209724



وضعیت مشاغل اصلی و پشتیبانی به تفکیک مدرک تحصیلی:

جدول شماره (5) میزان آمار مشاغل اصلی و پشتیبانی دستگاه های اجرایی استان به تفکیک مدرک تحصیلی را نشان می دهد که 81 درصد (34461 نفر) در مشاغل اصلی و 19 درصد (8193 نفر) در مشاغل پشتیبانی قرار دارند.

به بیان دیگر از مجموع مشاغل اصلی تعداد 32088 نفر (93/1 درصد) دارای مدرک دانشگاهی فوق دیپلم و به بالا و مابقی مدرک غیردانشگاهی می باشند.

از مجموع مشاغل پشتیبانی تعداد 2014 نفر (24/6 درصد) دارای مدرک دانشگاهی فوق دیپلم به بالا و مابقی دارای مدرک غیر دانشگاهی می باشند.

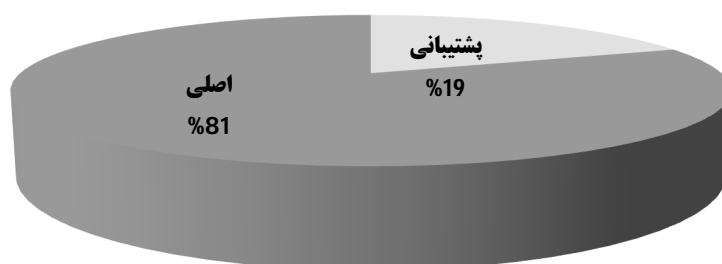
این ترکیب نشان می دهد بیشترین فراوانی مربوط به مشاغل اصلی در مقطع تحصیلی لیسانس و کمترین فراوانی مربوط به مشاغل پشتیبانی در مقطع تحصیلی دکترا می باشد.

اطلاعات بدست آمده نشان می دهد از مجموع 32088 نفر در مشاغل اصلی که دارای مدرک دانشگاهی هستند حدود 3/8 درصد دارای مدرک تحصیلی دکترا حدود 10/8 درصد دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس، حدود 66/3 درصد دارای مدرک تحصیلی لیسانس و حدود 19/1 درصد دارای مدرک تحصیلی کاردانی تشکیل می دهند و از مجموع تعداد 2014 نفر در مشاغل پشتیبانی که دارای مدرک تحصیلی دانشگاهی هستند حدود 10/8 درصد دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس، حدود 61/7 درصد دارای مدرک تحصیلی لیسانس و حدود 27/5 مدرک تحصیلی کاردانی را تشکیل می دهند.

جدول 5- آمار مشاغل اصلی و پشتیبانی به تفکیک مدرک تحصیلی در سال 1393

مدرک تحصیلی							شغل	کلته دستگاه ها
جمع	زیردیپلم	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	دکتر		
34461	530	1843	6132	21282	3469	1205	اصلی	
8193	2203	3976	553	1243	218	0	پشتیبانی	
42654	2733	5819	6685	22525	3687	1205	جمع	

نمودار جدول (5) آمار شاغلین بر حسب اصلی و پشتیبانی در سال 1393



تجزیه و تحلیل توزیع شاغلین به تفکیک عناوین پست های سازمانی در پایان سال 1393

بررسی پست های سازمانی و شاغلین:

بر اساس اطلاعات جمع آوری شده در جدول شماره (6) تعداد کل پست های مصوب دستگاه های اجرایی (تعداد 48 دستگاه) 19302 پست می باشد که از این تعداد 13421 پست باتصدی و 5896 پست بلاتصدی است.

بدین ترتیب حدود 69/5 درصد از کل پست های مصوب، باتصدی و حدود 30/5 درصد بلاتصدی می باشد.

همانگونه که ملاحظه می شود توزیع شاغلین (رسمی - پیمانی) در سطوح مختلف بدین شرح می باشد: سطوح مدیریتی 8/2 درصد سطوح کارشناسی و تخصصی 77/2 درصد و سطوح پشتیبانی 14/6 درصد. در مجموع بین دستگاه های اجرایی، استاندارای 5896 پست بلاتصدی دارد که از این تعداد 5/4 درصد در سطوح مدیریتی و 76/9 درصد در سطوح کارشناسی و تخصصی 19/3 درصد در سطوح پشتیبانی قرار دارد.

از مجموع 13421 نفر شاغلین حسب پست سازمانی در دستگاه های اجرایی استان بیشترین درصد مربوط به سطوح کارشناسی است.

این ترکیب نشان می دهد از مجموع 1594 پست مدیریتی در دستگاه های اجرایی استان (اعم از پست های مدیرکل سازمان - معاون مدیرکل - مشاور - رئیس گروه یا اداره و پست های همتراز آن) تعداد 1281 نفر (بیش از 80 درصد) در این پستها شاغل و تعداد 320 یعنی (20 درصد) بدون تصدی می باشد و از مجموع تعداد 14897 پست کارشناسی و تخصصی اعم از پست های کارشناس مسئول - کارشناس - کاردانی و همتراز آن) تعداد 10367 نفر (70 درصد) در این پستها شاغل و تعداد 4533 یعنی (30 درصد) بدون شاغل می باشد و از مجموع 2811 پست پشتیبانی در سطوح کاردانی - کادر اداری و خدماتی و مشابه آن تعداد 1774 نفر (63 درصد) در این پست شاغل و تعداد 1043 (37 درصد) بدون شاغل می باشد.

به بیان دیگر میتوان گفت بیشترین سطوح عناوین پست های سازمانی که در آن شاغل وجود دارد به ترتیب در پست های سازمانی کارشناس با تعداد 6071 نفر (45/3 درصد) کاردانی با تعداد 3547 نفر (26/4 درصد) کارشناس مسئول با تعداد 1137 نفر (8/5) رئیس گروه و اداره با تعداد

سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان گلستان

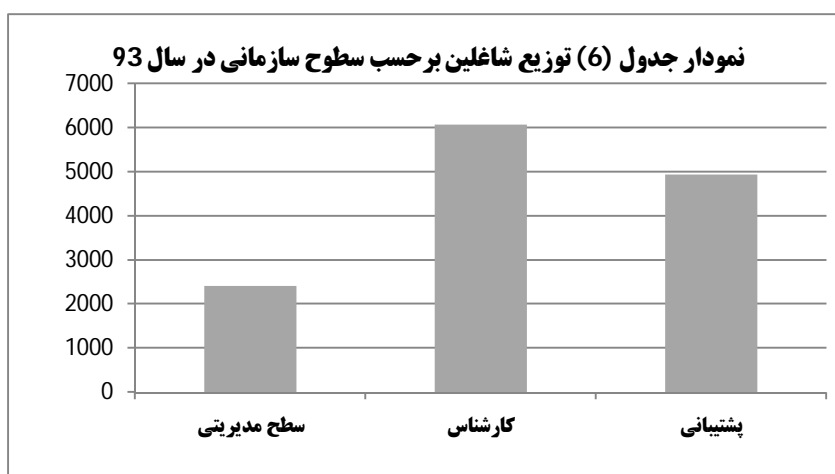
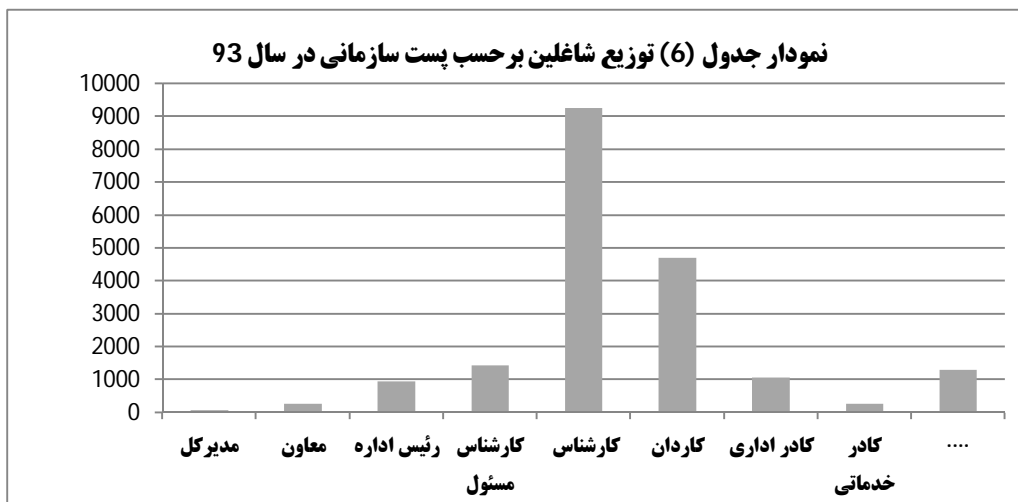
759 نفر (5/6 درصد) کادر اداری با تعداد 565 نفر (4/2 درصد) کادر خدماتی با تعداد 220 نفر (1/6 درصد) مشاور و مدیرکل با تعداد 181 نفر (1/4 درصد) پست مدیرکل با تعداد 66 نفر (نیم درصد) و مابقی به سایر پست های سازمانی که در آن شاغل هستند اختصاص دارد.

بطور کلی آمار بدست آمده نشان می دهد از مجموع 19302 پست سازمانی در دستگاه های اجرایی استان به ترتیب تعداد 9261 پست (حدود 48 درصد) در سطوح کارشناسی و تعداد 4703 پست (24/4 درصد) در سطوح کاردانی تعداد 1431 پست (7/4 درصد) در سطوح کارشناس مسئول تعداد 1066 پست (5/5 درصد) در سطوح کادر اداری - تعداد 944 پست (4/9 درصد) در سطوح رئیس گروه و رئیس اداره تعداد 276 در سطوح کادر خدماتی (1/4 درصد) تعداد 262 پست در سطوح مشاور و معاون مدیرکل (1/4 درصد) تعداد 66 پست در سطوح مدیرکل (0/4 درصد) و مابقی به سایر پست های سازمانی اختصاص دارد.

جدول 6- آمار شاغلین بر اساس عناوین پست های سازمانی در سال 1393

درصد بلاتصدی سطوح	بلاتصدی	شاغلین	تعداد	عناوین پست های سازمانی	سطوح	کلیه دستگاه ها
20.1	1	66	66	مدیرکل	مدیریتی	
	84	181	262	مشاور/ معاون مدیرکل		
	188	759	944	رئیس گروه/ اداره،		
	47	275	322	و		
30	295	1137	1431	کارشناس مسئول	کارشناس تخصصی	
	3192	6071	9261	کارشناس		
	800	2832	3632	کاردانی		
	246	327	573	و		
37.1	356	715	1071	کاردان	پشتیبانی	
	503	565	1066	کادر اداری		
	59	220	276	کادر خدماتی		
	125	273	398	و		
	5896	13421	19302	جمع		

تحلیل وضعیت آمار نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان گلستان در سال 1393



توزیع شاغلین به تفکیک سنوات خدمت در پایان سال 1393:

آمار جمع آوری شده در جدول شماره (7) میزان سابقه خدمت شاغلین دستگاه های اجرایی استان به تفکیک سنوات خدمت و مقطع تحصیلی را نشان می دهد که همانگونه که مشخص است حدود نیم درصد (208 نفر) از شاغلین بالای 30 سال و 11/2 درصد (4754 نفر) بین 25 تا 30 سال سابقه دارند.

به عبارتی 11/7 درصد حدود 5000 نفر در سنوات آتی نزدیک به بازنشستگی و از بدنه دولت خارج می شوند. همچنین 24/3 درصد (10350 نفر) از شاغلین بین 21 تا 25 سال، 16/7 درصد (7116 نفر) بین 16 تا 20 سال، 8/5 درصد (3639 نفر) بین 11 تا 15 سال، 12/5 درصد (5333 نفر) بین 6 تا 10 سال و 26/4 درصد (11254 نفر) تا 5 سال از خدمت کارکنان دولت در دستگاه های اجرایی استان سپری می شود.

این ترکیب نشان می دهد که اوج استخدامی ها در دهه های 70 و 90 بوده است.

به عبارت دیگر 47/4 درصد از کارکنان دارای سنوات خدمتی زیر 15 سال و مابقی کارکنان دارای سابقه خدمتی 15 سال و به بالا می باشد که بیانگر آن است که کارکنان دستگاه های اجرایی استان از سوابق خدمتی متوسطی برخوردار هستند.

کمترین توزیع شاغلین در طبقات جدول مربوط به سنوات خدمتی در طبقه بالای 30 سال خدمت و بیشترین توزیع سنوات خدمتی مربوط به طبقه تا 5 سال خدمت می باشد.

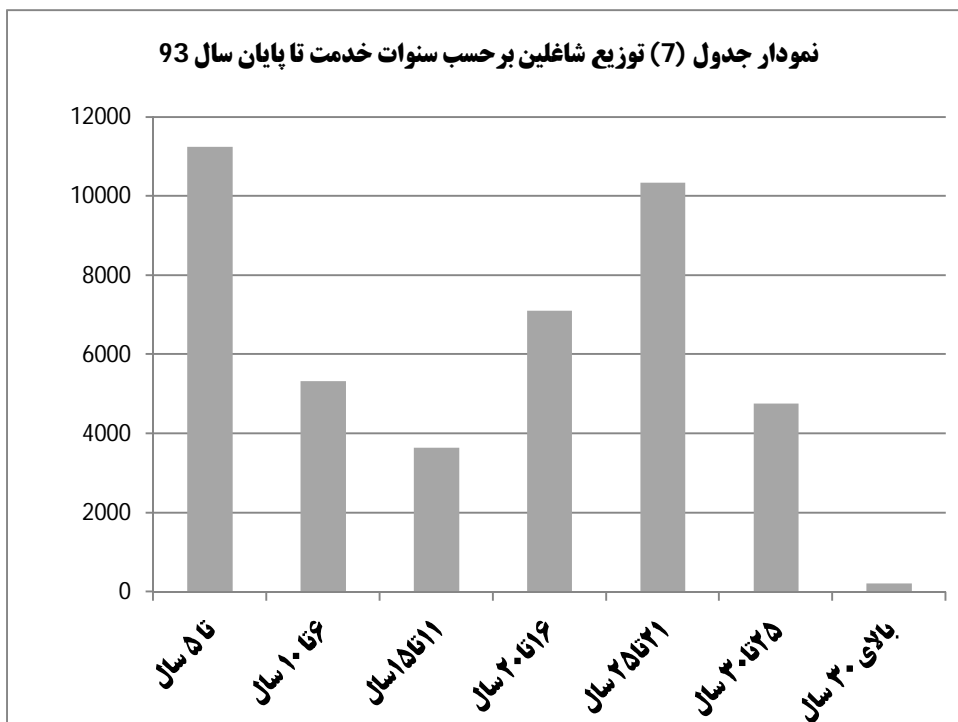
امید است دستگاه های اجرایی استان از لحاظ توزیع سنوات خدمت در سال های آینده از یک تعادل نسبی برخوردار شوند.

تحلیل وضعیت آمار نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان گلستان در سال 1393

جدول 7- توزیع شاغلین به تفکیک سنوات خدمت در سال 1393

جمع	دکتری	فوق لیسانس	لیسانس	فوق دیپلم	دیپلم	کمتر از دیپلم	سابقه کاری	کلیه دستگاه ها
11254	619	585	5626	1352	1932	1140	تا 5 سال	
5333	160	522	3054	756	692	149	6 تا 10 سال	
3639	127	341	1791	537	605	238	11 تا 15 سال	
7116	159	796	3929	1015	836	381	16 تا 20 سال	
10350	101	952	5911	2026	954	406	21 تا 25 سال	
4754	36	437	2168	969	762	382	25 تا 30 سال	
208	3	54	46	30	38	37	بالای 30 سال	
42654	1205	3687	22525	6685	5819	2733	جمع	

نمودار جدول (7) توزیع شاغلین بر حسب سنوات خدمت تا پایان سال 93



آمار استخدام شدگان در طول سال های قانون برنامه پنجم توسعه

آمار جمع آوری شده در جدول شماره (8) میزان استخدام شدگان در دستگاه های اجرایی استان به تفکیک سال های برنامه پنجم توسعه در این بررسی نشان می دهد، در سال 1390 تعداد 1073 نفر در سال 1391 تعداد 617 نفر در سال 1392 تعداد 531 نفر، در سال 1393 تعداد 809 نفر و در پایان سال برنامه و با توجه به پیش بینی نیروی انسانی جذب شده تعداد 1127 نفر به خود اختصاص داده شده است.

در مجموع آمار جذب و استخدام شدگان طی این سال ها تعداد 4157 نفر بوده است که میانگین سالانه جذب نیروی انسانی در بین دستگاه های اجرایی استان حدود 831 نفر بوده است.

در این بررسی نشان می دهد با توجه به داشتن سهمیه استخدامی در سال های برنامه و شرایط فراهم شده اوج استخدامی ها در طول برنامه پنجم توسعه مربوط به سال 1390 بوده و در طول این سال ها میزان استخدام شدگان نسبت به ابتدای برنامه و به بعد کاهش یافته است.

طبق بررسی انجام شده درصد تخصیص یافته از مجموع 4157 نفر استخدام شدگان در دستگاه های اجرایی استان در طول سال های برنامه پنجم توسعه 87/6 درصد (تعداد 3653 نفر) مربوط به استخدام شدگان در سطوح کارشناسی و 12/4 درصد (تعداد 504 نفر) مربوط به سطوح غیر کارشناسی می باشد.

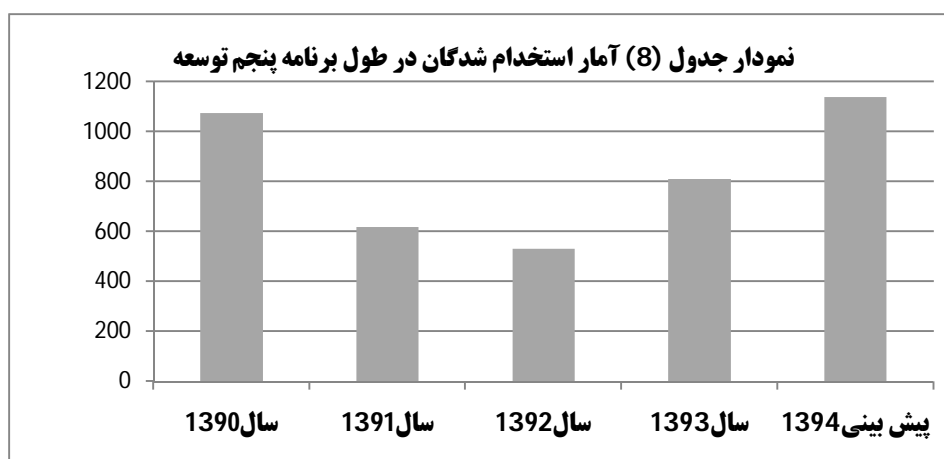
این ترکیب نشان می دهد از مجموع استخدام شدگان در سال 1390 تعداد 130 نفر (12/1 درصد) مربوط به استخدام رسمی و تعداد 943 نفر (87/9 درصد) مربوط به استخدام پیمانی و در سال 1391 تعداد 443 نفر (72/8 درصد) مربوط به استخدام رسمی و تعداد 174 نفر (28/2 درصد) مربوط به استخدام پیمانی و در سال 1392 تعداد 295 نفر (55/5 درصد) مربوط به استخدام رسمی و تعداد 236 نفر (44/5 درصد) مربوط به استخدام پیمانی و در سال 1393 تعداد 192 نفر (23/7 درصد) مربوط به استخدام رسمی و تعداد 617 نفر (76/3 درصد) مربوط به استخدام پیمانی و در سال 1394 تعداد 240 نفر (21/3 درصد) مربوط به استخدام رسمی و تعداد 887 نفر (78/7 درصد) مربوط به استخدام پیمانی می باشد.

تحلیل وضعیت آمار نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان گلستان در سال 1393

به بیان دیگر از مجموع استخدام شدگان، 31/3 درصد (تعداد 1300 نفر) مربوط به استخدام رسمی و 68/7 درصد (تعداد 2857 نفر) مربوط به استخدام پیمانی می باشد .

جدول شماره 8- آمار استخدام شدگان در سال های برنامه پنجم توسعه (1394 - 1390)

جمع کل	جمع		غیر کارشناس		کارشناس		سال	کلیه دستگاه های اجرایی استان
	پیمانی	رسمی	پیمانی	رسمی	پیمانی	رسمی		
1073	943	130	21	77	922	53	1390	
613	171	442	28	102	143	340	1391	
526	235	291	68	98	167	193	1392	
808	617	191	19	57	598	134	1393	
1098	861	237	24	6	837	231	پیش بینی 94	
4118	2827	1291	160	340	2667	951	جمع کل	



آمار پست های سازمانی به تفکیک شهرستان

آمار جمع آوری شده در جدول شماره (9) میزان وضعیت پست های سازمانی دستگاه های اجرایی استان به تفکیک شهرستان در این بررسی نشان می دهد که از مجموع 15981 پست سازمانی مصوب در 14 شهرستان استان تعداد 11142 پست باتصدی (69/7 درصد) و تعداد 4839 (30/3 درصد) بدون پست می باشد. به بیان دیگر از مجموع تعداد کل پست های مصوب در شهرستانهای استان گلستان، بیش از 27 درصد پست مصوب در شهرستان گرگان، حدود 15/4 درصد در شهرستان گنبد، حدود 3 درصد در شهرستان گمیشان، حدود 7/7 درصد در شهرستان علی آباد، حدود 5/5 درصد در شهرستان کردکوی، حدود 5/1 درصد در شهرستان بندرترکمن، حدود 5/5 درصد در شهرستان مینودشت ، حدود 5/1 درصد در شهرستان بندرگز، حدود 5/5 درصد در شهرستان آق قلا، حدود 5/1 درصد در شهرستان آزادشهر، حدود 4/5 درصد در شهرستان رامیان، حدود 5/1 درصد در شهرستان کلاله، حدود 2/7 درصد در شهرستان مراوه تپه و حدود 2/8 درصد در شهرستان گالیکش توزیع شده است.

آمار نشان می دهد از مجموع پست های باتصدی در شهرستانهای استان 28 درصد در شهرستان گرگان، حدود 16/8 درصد در شهرستان گنبد، حدود 2/5 درصد در شهرستان گمیشان، حدود 7/8 درصد در شهرستان علی آباد، حدود 5/7 درصد در شهرستان کردکوی، حدود 5/2 درصد در شهرستان ترکمن، حدود 5 درصد در شهرستان مینودشت، حدود 4/2 درصد در شهرستان بندرگز، حدود 5/8 درصد در شهرستان آق قلا، حدود 4/6 درصد در شهرستان آزادشهر، حدود 4/5 درصد در شهرستان رامیان، حدود 5/2 درصد در شهرستان کلاله، حدود 2/3 درصد در شهرستان مراوه تپه و حدود 2/6 درصد در شهرستان گالیکش به خود اختصاص دارد. همچنین از مجموع پست های بدون تصدی در شهرستانهای استان 25 درصد اختصاص به شهرستان گرگان، 12/1 درصد به شهرستان گنبد، 4/1 درصد به شهرستان گمیشان، 7/6 درصد به شهرستان علی آباد، 5 درصد به شهرستان کردکوی، 5 درصد به شهرستان ترکمن، 6/9 درصد به شهرستان مینودشت، 7/1 درصد به شهرستان بندرگز، 4/6 درصد به شهرستان آق قلا، 6/3 درصد به شهرستان

آزادشهر، 4/5 درصد به شهرستان رامیان، 4/7 درصد به شهرستان کلالة، 3/7 درصد به شهرستان مراوه تپه، 3/3 درصد به شهرستان گالیکش اختصاص دارد.

همانطور مشاهده می شود از مجموع 4269 پست مصوب در شهرستان گرگان 72/3 درصد دارای پست باتصدی و 27/7 درصد بالاتصدی می باشد.

از مجموع 2441 پست مصوب در شهرستان گنبد 76/5 درصد دارای پست باتصدی و 23/5 درصد بالاتصدی می باشد.

در مجموع 473 پست مصوب در شهرستان گمیشان 59/2 درصد دارای پست باتصدی و 40/8 درصد بالاتصدی می باشد.

از مجموع 1224 پست مصوب در شهرستان علی آباد 70/8 درصد دارای پست باتصدی و 29/2 درصد بالاتصدی می باشد.

از مجموع 869 پست مصوب در شهرستان کردکوی 72/8 درصد دارای پست باتصدی و 27/2 درصد بالاتصدی می باشد.

از مجموع 809 پست مصوب در شهرستان ترکمن 70/8 درصد دارای پست باتصدی و 29/2 درصد بالاتصدی می باشد.

از مجموع 872 پست مصوب در شهرستان مینودشت 62/8 درصد دارای پست باتصدی و 37/2 درصد بالاتصدی می باشد.

از مجموع 796 پست مصوب در شهرستان بندرگز 58/2 درصد دارای پست باتصدی و 41/8 درصد بالاتصدی می باشد.

از مجموع 866 پست مصوب در شهرستان آق قلا 74/7 درصد دارای پست باتصدی و 25/3 درصد بالاتصدی می باشد.

از مجموع 804 پست مصوب در شهرستان آزادشهر 63/3 درصد دارای پست باتصدی و 36/7 درصد بالاتصدی می باشد.

از مجموع 707 پست مصوب در شهرستان رامیان 69/7 درصد دارای پست باتصدی و 30/3 درصد بالاتصدی می باشد.

از مجموع 800 پست مصوب در شهرستان کلاله 72 درصد دارای پست باتصدی و 28 درصد بالاتصدی می باشد.

از مجموع 425 پست مصوب در شهرستان مراوه تپه 58/8 درصد دارای پست باتصدی و 41/2 درصد بالاتصدی می باشد.

از مجموع 447 پست مصوب در شهرستان گالیکش 64/9 درصد دارای پست باتصدی و 35/1 درصد بالاتصدی می باشد.

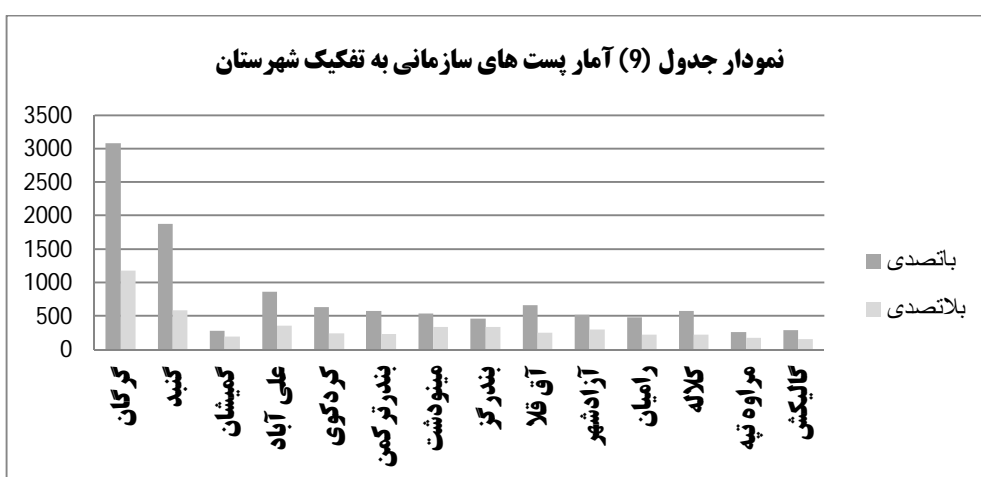
اطلاعات به دست آمده نشان می دهد از مجموع تعداد 5020 نفر خروج نیروی انسانی در طی سالهای برنامه پنجم توسعه تعداد 1092 نفر و 21/8 درصد مربوط به خروج نیروی انسانی شهرستانهای استان می باشد؛ که از این میان بیشترین خروج نیروی انسانی در طول سالهای برنامه پنجم توسعه به ترتیب در شهرستانهای گرگان 28/3 درصد و گنبد 21/1 درصد و کمترین خروج نیروی انسانی به ترتیب در شهرستانهای گالیکش 1/3 درصد و گمیشان 1/4 درصد می باشد و در سایر شهرستانها به طور متوسط بین 3/5 الی 7/5 درصد خروج نیروی انسانی داشته اند.

ترکیب و توزیع شاغلین در ادارات شهرستانهای استان حاکی از آن است که حدود 53 درصد (تعداد 9038 نفر) جمعیت شاغلین در ادارات شهرستانهای گرگان حدود 37 درصد و گنبد حدود 16 درصد (تعداد 2694 نفر) قرار دارند و مابقی در سایر ادارات شهرستانهای استان مستقر می باشند.

تحلیل وضعیت آمار نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان گلستان در سال 1393

جدول 9- آمار پست های سازمانی به تفکیک شهرستان

شهرستانهای استان گلستان						
پست ها	کل پست های مستقیم	با تصدی	بدون تصدی	شاغلین	خروج طی برنامه پنجم	
گران	4269	3088	1181	6344	309	
گنبد	2441	1868	573	2694	230	
گمیشان	473	280	193	320	15	
علی آباد	1224	866	358	1186	84	
کردکوی	869	633	236	845	55	
ترکمن	809	573	236	845	55	
مینودشت	872	548	324	719	59	
بندرگز	796	463	333	619	46	
آق قلا	866	647	219	955	53	
آزادشهر	804	509	295	567	57	
رامیان	707	493	214	591	38	
کلاله	800	576	224	838	55	
مرآه تپه	425	250	175	322	25	
گالیکش	447	290	157	434	14	
جمع	15802	1108	4718	17219	1092	



آمار انتقال یافته گان به تفکیک نوع استخدام در سال های قانون برنامه پنجم توسعه

جدول شماره (10) میزان آمار نیروهای انتقال یافته دستگاه های اجرایی استان به تفکیک نوع استخدام در سالهای برنامه پنجم توسعه را نشان می دهد که بر اساس آن، این آمار تعداد 851 نفر در سال 1390 بوده است که از این تعداد 85 درصد مربوط به کارکنان رسمی، 10/5 درصد مربوط به کارکنان پیمانی و 4/5 درصد مربوط به کارکنان قراردادی می باشد. همچنین از تعداد 989 نفر در سال 1391، تعداد 87 درصد مربوط به کارکنان رسمی 9/5 درصد مربوط به کارکنان پیمانی و 5.3 درصد مربوط به کارکنان قراردادی می باشد. از تعداد 1078 نفر در سال 1392، 78 درصد مربوط به کارکنان رسمی، 16 درصد مربوط به کارکنان پیمانی و 6 درصد مربوط به کارکنان قراردادی و در سال 1393 از تعداد 1062 نفر 86/5 درصد مربوط به کارکنان رسمی و 19 درصد مربوط به کارکنان پیمانی و 4 درصد مربوط به کارکنان قراردادی می باشد و در نهایت از تعداد 936 نفر در سال 1394، 90/3 درصد مربوط به کارکنان رسمی و 8/2 درصد مربوط به کارکنان پیمانی و 1/5 درصد مربوط به کارکنان قراردادی می باشد.

به بیان دیگر از مجموع 4916 نفر نیروی انتقال یافته تعداد 4084 نفر (83 درصد) مربوط به کارکنان رسمی، تعداد 637 نفر (13 درصد) مربوط به کارکنان پیمانی و تعداد 195 نفر (4 درصد) مربوط به کارکنان قراردادی می باشد.

اطلاعات بدست آمده نشان می دهد از مجموع 4084 نفر نیروی رسمی انتقال یافته، حدود 18 درصد در ابتدای سال برنامه و مابقی سالهای برنامه به میزان 20 تا 21 درصد در هر سال انتقال صورت گرفته است.

از مجموع 637 نفر نیروی پیمانی انتقال یافته 14 درصد در سال اول برنامه، حدود 15 درصد در سال دوم برنامه، 27 درصد در سال سوم برنامه، حدود 32 درصد در سال چهارم برنامه و 12 درصد در پایان برنامه پنجم توسعه صورت گرفته است.

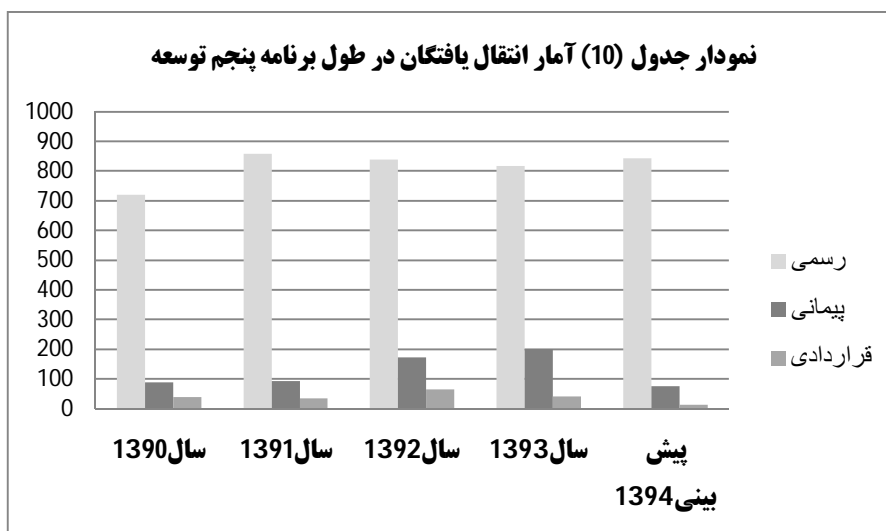
تحلیل وضعیت آمار نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان گلستان در سال 1393

از مجموع 195 نفر نیروی قراردادی انتقال یافته 20 درصد در سال 90، حدود 19 درصد در سال 91، 32 درصد در سال 92، 21 درصد در سال 93 و 7 درصد در سال پایانی برنامه پنجم توسعه صورت گرفته است.

در این بررسی نشان می دهد اوج انتقال یافته گان در طول سال های برنامه پنجم توسعه در سال 92 بوده است.

جدول 10- آمار نیروهای انتقال یافته به تفکیک نوع استخدام در سالهای برنامه پنجم توسعه

جمع	قراردادی	پیمانی	رسمی	نوع استخدام / سال	کلیه دستگاه ها
851	39	90	722	90	
989	36	94	859	91	
1078	65	174	839	92	
1062	41	202	819	93	
936	14	77	845	پیش بینی 94	
4916	195	637	4084	جمع	



آمار انتخاب و انتصاب افراد به پست های مدیریتی در سال های قانون برنامه پنجم توسعه

جدول شماره (11) میزان انتصاب افراد به پست های مدیریتی در دستگاه های اجرایی استان به تفکیک سالهای برنامه پنجم توسعه را نشان می دهد. بر این اساس از مجموع 1933 نفر کارکنان انتصاب یافته در پست های مدیریتی، تعداد 262 نفر در سال 1390 (که حدود 10 درصد مربوط به انتصاب پست مدیرکل، 31 درصد مربوط به انتصاب پست معاون و حدود 59 درصد مربوط به انتصاب پست های مدیریتی پایه و عملیاتی (رؤسای گروه و اداره)، تعداد 373 نفر در سال 1391 (که 9 درصد مربوط به پست مدیرکل، حدود 29 درصد مربوط به سطوح مدیریتی معاون و 62 درصد مربوط مدیران پایه و عملیاتی) تعداد 434 نفر در سال 1392 (که 7 درصد مربوط به انتصاب سطوح مدیرکل، حدود 31 درصد مربوط به سطوح معاون و 62 درصد مربوط به سطوح مدیران پایه و عملیاتی) تعداد 477 نفر در سال 1393 (که حدود 8 درصد مربوط به سطوح مدیرکل، حدود 32 درصد مربوط به سطوح معاون و 60 درصد مربوط به سطوح مدیران پایه و عملیاتی) و تعداد 387 نفر در سال 1394 (که 8 درصد مربوط به سطوح مدیران کل، حدود 29 درصد مربوط به سطوح معاون و حدود 63 درصد مربوط به سطوح مدیران پایه و عملیاتی) صورت گرفته است.

به بیان دیگر از مجموع آمار انتصاب و انتخاب افراد به پست های مدیریتی در سال های برنامه پنجم توسعه 8/2 درصد مربوط به سطوح مدیران کل، حدود 30/4 درصد مربوط به سطوح پست معاون و حدود 61/4 درصد مربوط به سطوح پست های مدیریتی پایه و عملیاتی می باشد.

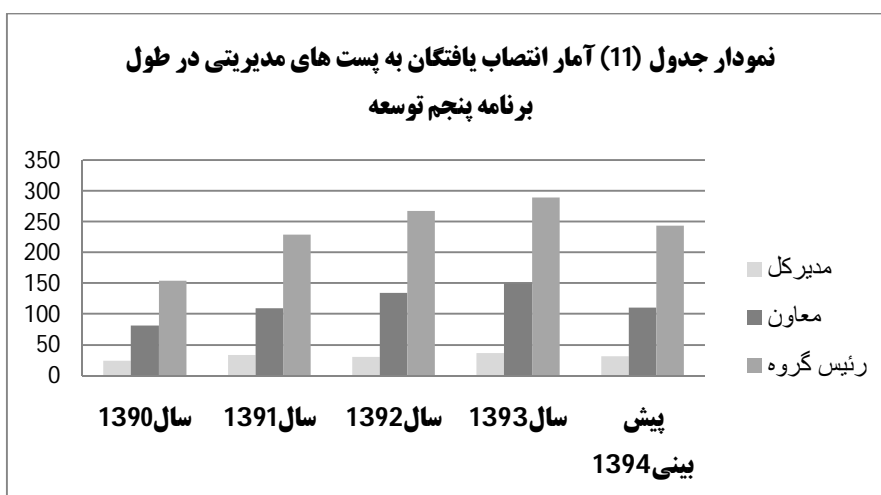
این ترکیب نشان می دهد از بین 159 نفر انتصاب یافته در سطوح پست مدیران کل، 15/7 درصد اختصاص به سال 90، 21/4 درصد به سال 91، 19/5 درصد به سال 92، 23/3 درصد به سال 93 و 20/1 درصد به سال 94 و از بین 588 نفر انتصاب یافته در سطوح پست مدیریتی معاون، 14 درصد اختصاص به سال 90، 18/7 درصد به سال 91، 23 درصد به سال 92، 25/5 درصد به سال 93 و 18/8 درصد به سال 94 و از بین 1186 نفر انتصاب یافته در سطوح پست مدیریتی پایه و عملیاتی، 13 درصد به سال 90، 19/3 درصد به سال 91، 22/6 درصد به سال 92، 24/5 درصد به سال 93 و 20/6 درصد به سال 94 دارد.

تحلیل وضعیت آمار نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان گلستان در سال 1393

این آمار نشانگر آن است که اوج انتصاب ها در طول سال های برنامه پنجم توسعه در سال 93 بوده است که در مقایسه با سال اول برنامه پنجم توسعه 82 درصد افزایش داشته است.

جدول (11) آمار انتصاب یافتگان به پست های مدیریتی در طول برنامه پنجم توسعه

سطوح مدیریتی				سال	کلیه دستگاه ها
جمع	رئیس گروه یا اداره	معاون	مدیر کل		
262	155	82	25	90	
373	229	110	34	91	
434	268	135	31	92	
477	290	150	37	93	
387	244	111	32	پیش بینی 94	
1933	1186	588	159	جمع	



مقایسه نیروی انسانی شاغل در دستگاه های اجرایی استان طی سالهای 1390 لغایت 1393

مقایسه نیروهای شاغل در دستگاه های اجرایی استان (دولتی و نهادهای عمومی غیردولتی) از ابتدای برنامه پنجم توسعه تا کنون نشان می دهد که نیروهای شاغل از 40572 نفر در سال 1390 به 42654 نفر در پایان سال 1393 رسیده است و در طی این مدت نسبت به سال 1390 حدود 5/1 درصد رشد داشته است. به عبارت دیگر به طور متوسط در هر سال حدود 1/3 درصد بر تعداد شاغل در بدنه دولت اضافه شده است. از دلایل مهم این رشد می توان گفت در کنار گسترش تشکیلات، ادارات جدیدی همچون فرمانداری ها، بخشداری ها و مراکز آموزش فنی و حرفه ای و نمایندگی ادارات در شهرستان ها، اداره کل فناوری اطلاعات و اصلاح و بازنگری در تشکیلات و سقف پست های سازمانی در رشد نیروهای شاغل در ادارت و سازمان های دولتی استان نقش بسزایی داشته و این در حالی است که خارج شدگان از بدنه دولت به صورت بازنشستگی و بازخریدی امثالهم طی این سالها رقم قابل توجهی از کارکنان را در بر گرفته است. این آمار نشان می دهد که نیروهای خروجی از 982 نفر در سال 1390 به 1049 نفر در پایان سال 1393 رسیده است و در طی این مدت نسبت به سال اول برنامه توسعه بیش از 6/8 درصد رشد داشته است.

فهرست دستگاه های اجرایی استان و نوع مقررات استخدامی مورد عمل

نام دستگاه اجرایی	مقررات مورد عمل
1- سازمان مدیریت و برنامه ریزی	مشمول قانون م.خ.ک
2- اداره کل حفاظت محیط زیست	مشمول قانون م.خ.ک
3- مدیریت بازنشستگی	مشمول قانون م.خ.ک
4- اداره کل ورزش و جوانان	مشمول قانون م.خ.ک
5- اداره کل ثبت احوال	مشمول قانون م.خ.ک
6- استانداری و واحدهای تابعه	مشمول قانون م.خ.ک
7- اداره کل آموزش و پرورش	مشمول قانون م.خ.ک
8- مرکز استعدادهای درخشان	مشمول قانون م.خ.ک
9- کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان	شرکتهای دولتی
10- اداره کل نوسازی و تجهیز مدارس	مقررات خاص
11- اداره کل امور اقتصادی و دارایی	مشمول قانون م.خ.ک
12- اداره کل گمرک	مشمول قانون م.خ.ک
13- مدیریت امور شعب بانک های کشاورزی، سپه، ملی و مسکن	مقررات خاص
14- اداره کل جمع آوری و فروش اموال تملیکی	مقررات خاص
15- بیمه ایران	مقررات خاص
16- اداره کل صنعت، معدن و تجارت	مشمول قانون م.خ.ک

سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان گلستان

مقررات مورد عمل	دستگاه استانی
مشمول قانون م.خ.ک	17- اداره کل استاندارد و تحقیقات صنعتی
مقررات خاص	18- شرکت شهرکهای صنعتی
مقررات خاص	19- مدیریت مجتمع دخانیات
مشمول قانون م.خ.ک	20- شرکت غله و خدمات بازرگانی منطقه 2
مشمول قانون م.خ.ک	21- دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی
مشمول قانون م.خ.ک	22- اداره کل انتقال خون
مقررات خاص	23- اداره کل بیمه سلامت
مشمول قانون م.خ.ک	24- اداره کل بهزیستی
مشمول قانون م.خ.ک	25- اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی
مشمول قانون م.خ.ک	26- اداره کل آموزش فنی و حرفه ای
مشمول قانون م.خ.ک	27- اداره کل جهاد کشاورزی
مشمول قانون م.خ.ک	28- اداره کل امور عشایر
مشمول قانون م.خ.ک	29- اداره کل شیلات
مشمول قانون م.خ.ک	30- اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری
مشمول قانون م.خ.ک	31- اداره کل دامپزشکی
مشمول قانون م.خ.ک	32- سازمان تعاون روستایی
مشمول قانون م.خ.ک	33- مدیریت امور اراضی

تحلیل وضعیت آمار نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان گلستان در سال 1393

مقررات مورد عمل	دستگاه استانی
مشمول قانون م.خ.ک	34- اداره کل راه و شهرسازی
مشمول قانون م.خ.ک	35- اداره کل فرودگاه های استان
مشمول قانون م.خ.ک	36- اداره کل هواشناسی
مقررات خاص	37- اداره کل حمل و نقل پایانه ها
مقررات خاص	38- اداره کل راه آهن شمال شرق (2)
مقررات خاص	39- آزمایشگاه فنی و مکانیک خاک
مقررات خاص	40- اداره کل بنادر و دریانوردی
مشمول قانون م.خ.ک	41- دانشگاه گلستان
مشمول قانون م.خ.ک	42- دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی
مشمول قانون م.خ.ک	43- دانشگاه جامع علمی کاربردی
مشمول قانون م.خ.ک	44- دانشگاه پیام نور
مقررات خاص	45- شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی ایران منطقه گلستان
مقررات خاص	46- شرکت گاز
مشمول قانون م.خ.ک	47- اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی
مشمول قانون م.خ.ک	48- اداره کل اوقاف و امور خیریه
مشمول قانون م.خ.ک	49- اداره کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری
مشمول قانون م.خ.ک	50- مدیریت حج و زیارت

مقررات مورد عمل	دستگاه استانی
مشمول قانون م.خ.ک	51- اداره کل فناوری اطلاعات و ارتباطات
مقررات خاص	52- پست بانک
مقررات خاص	53- اداره کل پست
مقررات خاص	54- شرکت مخابرات
مقررات خاص	55- شرکت سهامی آب منطقه ای
مقررات خاص	56- شرکت آب و فاضلاب شهری
مقررات خاص	57- شرکت آب و فاضلاب روستایی
مقررات خاص	58- شرکت توزیع نیروی برق
مشمول قانون م.خ.ک	59- اداره کل بازرسی
مشمول قانون م.خ.ک	60- اداره کل پزشکی قانونی
مشمول قانون م.خ.ک	61- اداره کل تعزیرات حکومتی
مشمول قانون م.خ.ک	62- اداره کل ثبت اسناد و املاک
مشمول قانون م.خ.ک	63- اداره کل زندانها و اقدامات تربیتی
مشمول قانون م.خ.ک	64- اداره کل دادگستری
مقررات خاص	65- کمیته امداد امام خمینی (ره)
مقررات خاص	66- اداره کل تبلیغات اسلامی
مقررات خاص	67- صدا و سیما مرکز گلستان

تحلیل وضعیت آمار نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان گلستان در سال 1393

مقررات مورد عمل	دستگاه استانی
مقررات خاص	68- جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی
مقررات خاص	69- اداره کل بنیاد شهید و امور ایثارگران
مقررات خاص	70- بنیاد مستضعفان و جانبازان
مقررات خاص	71- بنیاد 15 خرداد
مقررات خاص	72- شورای هماهنگی تبلیغات اسلامی
مقررات خاص	73- اداره کل تأمین اجتماعی
مقررات خاص	74- بنیاد مسکن انقلاب اسلامی