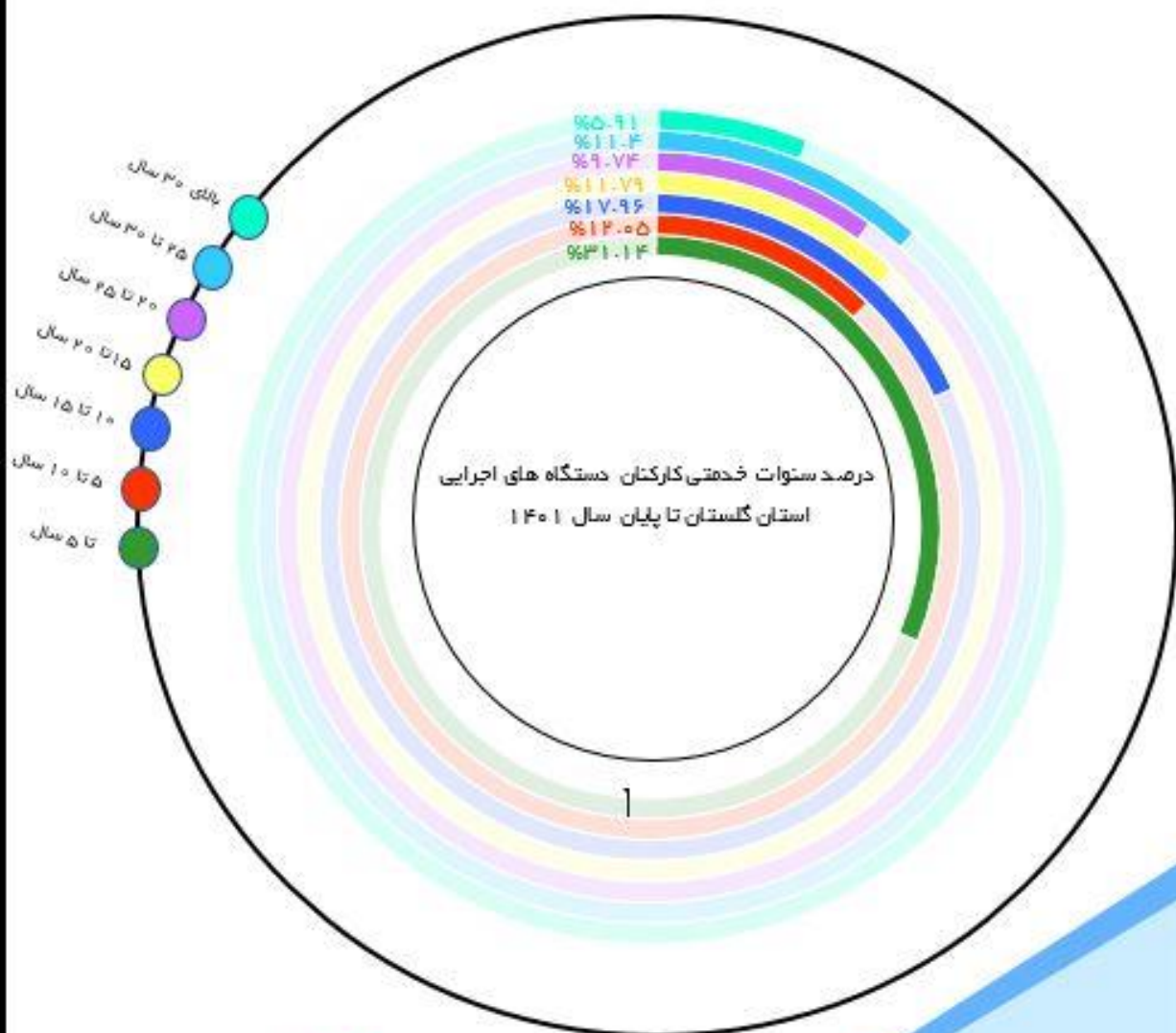



تحلیل آمار نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان

در سال ۱۴۰۱



گردآورنده:

معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی



**تحليل آمار نیروی انسانی و تشکيلات
دستگاه‌های اجرای استان گلستان**

پیشگفتار

بدون شک مهمترین منبع هر سازمان، سرمایه انسانی آن است. عوامل تشکیل دهنده این سرمایه، موجودات با احساس و شعوری هستند که چنانچه انگیزه کافی داشته باشند، تمام استعداد و مهارت خود را در به خدمت سازمان بکار خواهند گرفت و چرخ های آن را به حرکت در خواهند آورد. بنابراین موفقیت و پیشرفت هر سازمان به نیروی انسانی آن بستگی مستقیم دارد. برای تأمین، نگهداری و آموزش نیروی انسانی مورد نیاز هر سازمان، باید برنامه ریزی نمود، اما نیروی انسانی مانند سایر منابع سازمان نیست که چون در اختیار سازمان قرار گرفت برای همیشه در آن ماندگار شود، بلکه پیکره آن را انسانهای مختاری تشکیل می دهند که ممکن است به دلایل گوناگون، سازمان را ترک کنند. لذا برنامه ریزی نیروی انسانی بعد از تجزیه و تحلیل شغل از مهمترین وظایف مدیریت منابع انسانی به حساب می آید.

برنامه ریزی نیروی انسانی به طور سیستمی نیازهای آتی سازمان را به عرضه و تقاضای نیروی انسانی پیش بینی می کند. این مهم، یعنی تخمین تعداد کارکنان مورد نیاز برای هر سازمان و وضعیت استخدامی آنها، در آینده موجب خواهد شد تا سازمان به نحو بهتر و موثرتری بتواند برنامه های پذیرش، گزینش، آموزش و بالاخره پرورش استعدادهای درونی خود را طراحی و آماده نماید.

به طور ایده آل، هر سازمانی ممکن است در بلند مدت و کوتاه مدت دارای دو نوع برنامه ریزی نیروی انسانی باشد. برنامه های بلند مدت، وضعیت منابع انسانی مورد نیاز را برای چند سال آینده تخمین می زنند؛ در حالی که در برنامه های کوتاه مدت، تنها برای سال آتی

سازمان، پیش بینی های لازم برای تخمین منابع انسانی مورد نیاز و نحوه تامین آنها انجام می گیرد.

هر سازمانی به منظور ایجاد انگیزه و بالا بردن بهره‌وری در کارکنان و همچنین شناسایی افراد با عملکرد بالا، می‌بایست به تحلیل صحیح وضعیت نیروی انسانی خود اقدام نماید و بر اساس نتایج این تحلیل، عملکرد سازمان را از نظر جذب، آموزش و نگهداشت نیروی انسانی ارزیابی کند؛ و اقدامات لازم را برای رفع نقاط ضعف و همچنین برای توسعه توانمندی‌های نیروی انسانی ارائه دهد؛ تا به این ترتیب، کارکنان را برای رشد و توسعه در مسیرهای شغلی آماده نماید.

علیرضا نورانی
رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی
استان گلستان

مقدمه:

با توجه به اهمیت جایگاه منابع انسانی در دستگاه‌های اجرایی استان، در این مجموعه تلاش گردیده است وضعیت موجود نیروی انسانی و تشکیلات ۸۱ دستگاه اجرایی استان در ابتدای سال ۱۴۰۲، از زوایای مختلف و با در نظر گرفتن آخرین قوانین و بخشنامه‌های موجود در حوزه مدیریت منابع انسانی، مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد. امید است در راستای تحقق سیاست‌های کلی نظام اداری (ابلاغی مقام معظم رهبری)، نقشه راه اصلاح نظام اداری و سایر قوانین حاکم بر نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران، نتایج حاصل از این تحلیل، در برنامه‌ریزی جامع نیروی انسانی دستگاه‌های اجرایی استان، مورد توجه و بهره‌برداری لازم قرار گیرد.

در این تحلیل، دستگاه‌های اجرایی دارای اعتبارات هزینه‌ای استانی، تعداد ۲۴ دستگاه هستند که به اختصار "دستگاه‌های بودجه استانی" درج گردیده است.

همچنین از سایر دستگاه‌های اجرایی فعال در استان، ۵۷ دستگاه نسبت به ارائه به موقع آمار و اطلاعات نیروی انسانی خود اقدام نموده‌اند. بنابراین، مجموعه حاضر، تحلیلی است که بر اساس آمار و اطلاعات جمع‌آوری شده از ۸۱ دستگاه اجرایی استان، تنظیم گردیده است و منظور از «دستگاه‌های اجرایی استان» در متن، ۸۱ دستگاهی می‌باشد که آمار و اطلاعات نیروی انسانی آنها در این کتاب آمده است.

لازم به ذکر است، به جز ۵ دستگاه اجرایی (شرکت آب و فاضلاب، دانشگاه فرهنگیان،

جمعیت هلال احمر، کمیته امداد امام خمینی(ره) و کتابخانه های استان) که به دلیل عدم ثبت آمار و اطلاعات آنها در سامانه پاکنا، توسط خود دستگاه ارائه شده است، آمار و اطلاعات سایر دستگاه ها از سامانه پاکنا دریافت گردیده است ؛ و در این گزارش به تجزیه و تحلیل نیروی انسانی و تشکیلات آنها در قالب جداول و نمودارهای مختلف، پرداخته شده است. در آمار ارائه شده در متن این کتاب، نیروهای رسمی آزمایشی به دلیل اینکه در یک دوره آزمایشی به سر می‌برند و مشخص نیست که بعد از گذشت ۳ سال دوره آزمایشی، با توجه به عملکرد آنها، چه آینده‌ای در انتظارشان است (پیمانی می شوند یا رسمی و یا ...). لذا آمار این قبیل نیروها در قالب آمار نیروهای پیمانی ارائه گردیده است.

بررسی آمار نیروی انسانی موجود به تفکیک نوع اشتغال:

بر اساس آمار بدست آمده از ۸۱ دستگاه اجرایی استان، در مجموع تعداد ۵۴۶۵۱ نفر نیروی انسانی به اشکال مختلف اعم از رسمی، پیمانی، قرارداد انجام کار معین یا مشخص، قرارداد کارگری، قرارداد ساعتی، قرارداد کارگری دائم (رسمی کارگری)، قراردادی با پرداخت حقوق از محل منابع داخلی دستگاه، شرکتی، طرحی (اعم از طرح نیروی انسانی و طرح عمرانی)، امریه و سایر اشکال بکارگیری در دستگاه‌های اجرایی استان، مشغول به خدمت بوده‌اند؛ که از این تعداد، ۲۲۷۲۷ نفر در مشاغل آموزشی، ۷۱۷ نفر به عنوان اعضای هیأت علمی و ۳۱۲۰۷ نفر در سایر مشاغل، فعالیت می‌نمایند.

در میان تنوع انواع اشتغال در دستگاه‌های اجرایی، اشتغال به شکل‌های رسمی، پیمانی، قرارداد انجام کار معین یا مشخص، قرارداد کارگری (موقت) و شرکتی در اغلب دستگاه‌ها دیده می‌شود؛ که بیشترین فراوانی در این پنج نوع اشتغال، مربوط به نیروهای رسمی با حدود ۶۰/۳ درصد و کمترین آن با حدود ۱۰/۵ درصد مربوط به نیروهای شرکتی می‌باشد. از مهمترین دلایل بالا بودن تعداد نیروهای رسمی نسبت به سایر انواع اشتغال، می‌توان به تلاش شاغلین غیر رسمی برای به دست آوردن امنیت شغلی خود اشاره نمود؛ که این مهم از طریق مجاری قانونی موجود مانند تبدیل وضعیت نیروهای پیمانی شاغل در مشاغل حاکمیتی به رسمی، اجرای تبصره (۱) بند "ذ" ماده (۸۷) قانون برنامه ششم توسعه برای تبدیل وضعیت ایثارگران غیر رسمی شاغل در دستگاه‌های اجرایی به رسمی قطعی، تبصره (۲) ماده (۵۷) قانون برنامه پنجم توسعه و همچنین تبدیل وضعیت مشمولین آرای شماره ۲۰۰، ۴۵۰ و ۱۰۲۷ دیوان عدالت اداری (تبدیل وضعیت آن دسته از کارکنان پیمانی که تا

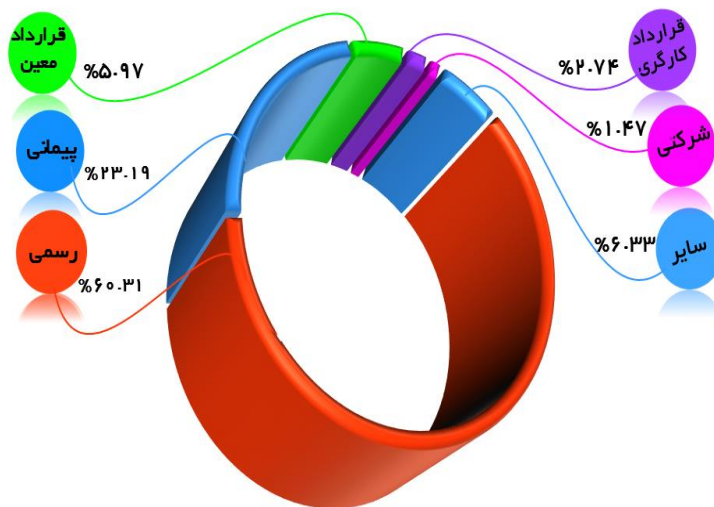
پایان سال ۱۳۹۲ حداقل ۸ سال سابقه پیمانی در همان دستگاه را دارند)، صورت پذیرفته است.

همانگونه که در جدول ذیل مشاهده می‌شود در پنج نوع اشتغال رایج اشاره شده (رسمی، پیمانی، قرارداد انجام کار معین، قرارداد کارگری، شرکتی و سایر)، کمترین آمار از نظر نوع اشتغال، مربوط به نیروهای شرکتی می‌باشد که نسبت به دوسال گذشته کاهش محسوسی داشته است. از مهمترین دلایل کاهش آمار نیروهای شرکتی نسبت به سالهای گذشته، می‌توان به تبدیل وضعیت نیروهای شرکتی ایثارگر بر اساس بند (د) و بند (و) تبصره ۲۰ قانون بودجه سالهای ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ اشاره نمود.

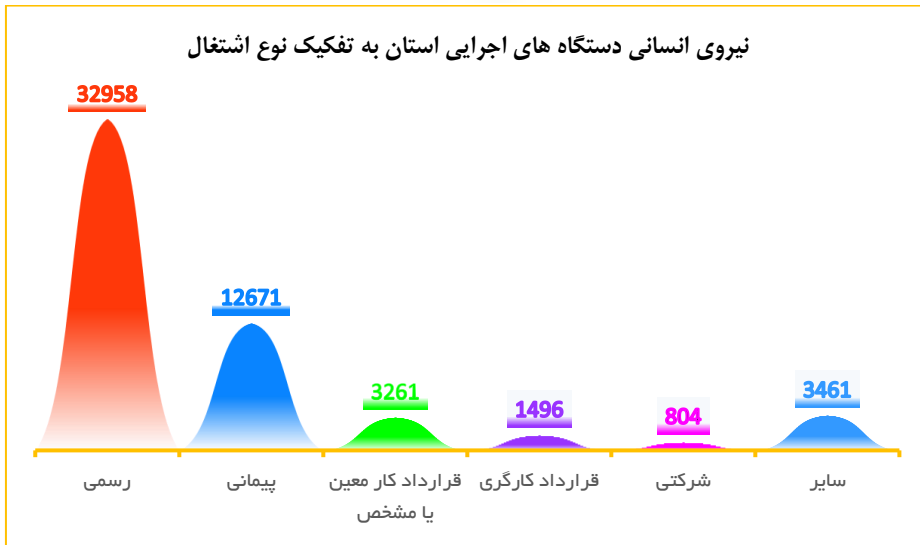
در ادامه، آمار نیروی انسانی دستگاه‌های اجرایی استان به تفکیک جنسیت، مدرک تحصیلی و نوع اشتغال ارائه گردیده است.

آمار نیروی انسانی شاغل در دستگاه‌های اجرایی استان گلستان
به تفکیک نوع اشتغال و مدرک تحصیلی

جمع	سایر	شرکتی	قرارداد کارگری	قرارداد معین/مشخص	بیمانی	رسمی	نوع اشتغال مدرک تحصیلی
۲۴۱۰	۵۱۳	۰	۱	۵۰	۵۳۸	۱۳۰۸	دکترا
۱۳۱۸۶	۱۷۸	۵۱	۳۲	۶۰۷	۲۸۰۶	۹۵۱۲	فوق لیسانس
۲۷۷۴۸	۲۴۸۲	۲۵۳	۱۳۳	۱۵۹۸	۵۵۸۹	۱۷۶۹۳	لیسانس
۲۸۲۰	۱۶۲	۱۰۴	۸۱	۳۸۲	۴۴۵	۱۶۴۶	فوق دیپلم
۷۲۰۶	۶۶	۲۶۶	۷۷۸	۵۴۰	۳۱۴۷	۲۴۰۹	دیپلم
۱۲۸۱	۶۰	۱۳۰	۴۷۱	۸۴	۱۴۶	۳۹۰	زیردیپلم
۵۴۶۵۱	۳۴۶۱	۸۰۴	۱۴۹۶	۳۲۶۱	۱۲۶۷۱	۳۲۹۵۸	جمع



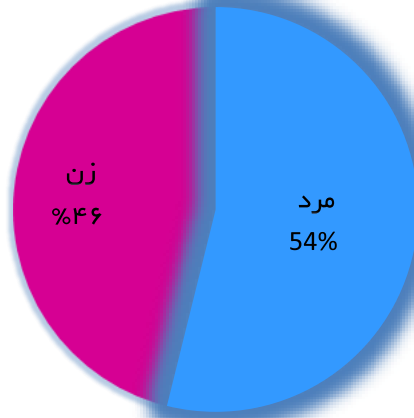
نیروی انسانی دستگاه‌های اجرایی استان به تفکیک نوع اشتغال



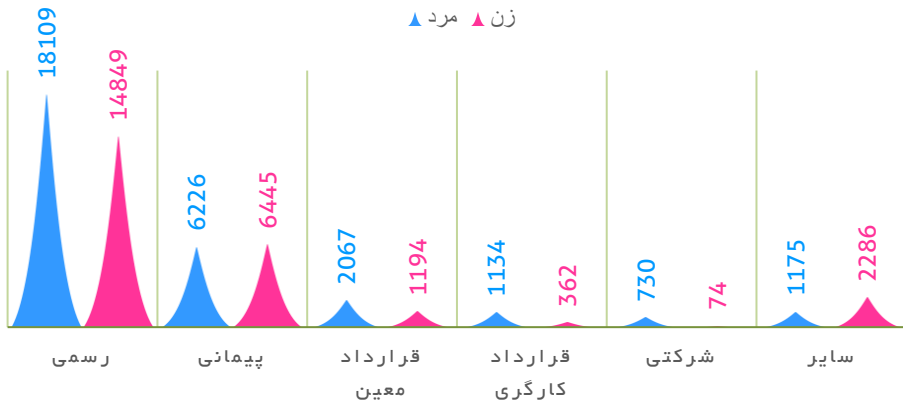
آمار نیروی انسانی شاغل در دستگاه‌های اجرایی استان گلستان
به تفکیک جنسیت و نوع اشتغال

جمع	سایر	شرکتی	قرارداد کارگری	قرارداد معین/مشخص	پیمانی	رسمی	نوع اشتغال
							جنسیت
۲۹۴۴۱	۱۱۷۵	۷۳۰	۱۱۳۴	۲۰۶۷	۶۲۲۶	۱۸۱۰۹	مرد
۲۵۲۱۰	۲۲۸۶	۷۴	۳۶۲	۱۱۹۴	۶۴۴۵	۱۴۸۴۹	زن
۵۴۶۵۱	۳۴۶۱	۸۰۴	۱۴۹۶	۳۲۶۱	۱۲۶۷۱	۳۲۹۵۸	جمع

درصد جنسیت نیروی انسانی شاغل در دستگاه‌های اجرایی استان



نمودار مقایسه‌ای جنسیت و نوع اشتغال



آمار نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان گلستان به تفکیک دستگاهها و نوع اشتغال

ردیف	دستگاه اجرایی	رسمی	پیمانی	قرارداد کار معین یا مشخص	قرارداد کارگری	شرکتی	سایر	نوع
۱	اداره کل آموزش و پرورش	۱۴۴۵۴	۸۷۵۶	۱۴۶	۰	۰	۰	۲۳۳۵۶
۲	دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی	۷۷۴۳	۱۰۸۱	۱۳۸۹	۹۱۸	۰	۲۹۱۵	۱۴۰۴۶
۳	دادگستری	۱۰۱۲	۲۴۹	۵۱	۱۰	۰	۰	۱۳۲۲
۴	مدیریت درمان تامین اجتماعی	۹۵۴	۱۲۶	۱۸	۰	۰	۰	۱۰۹۸
۵	اداره کل جهاد کشاورزی	۹۱۶	۱۰۷	۳۱	۰	۰	۰	۱۰۵۴
۶	مدیریت شعب بانک سپه	۸۶۹	۰	۰	۰	۰	۰	۸۶۹
۷	اداره امور شعب بانک ملی	۵۵۵	۱۳	۰	۰	۷۰	۰	۶۳۸
۸	استانداری	۳۵۹	۱۴۴	۱۰۵	۱۷	۰	۰	۶۲۵
۹	اداره کل امور مالیاتی	۳۵۱	۱۴۷	۲۲	۱۱	۰	۰	۵۳۱
۱۰	اداره کل زندان ها و اقدامات تامینی و تربیتی	۲۶۲	۱۰۲	۵۶	۲	۱	۵۴	۴۷۷
۱۱	اداره کل بهزیستی	۱۸۷	۸۲	۸۸	۷۹	۱۹	۱۱	۴۶۶
۱۲	شرکت آب و فاضلاب	۴۵۵	۰	۰	۰	۰	۰	۴۵۵
۱۳	اداره کل راهداری و حمل و نقل جاده ای	۸۷	۱۵	۳۶	۴۶	۲۶۰	۰	۴۴۴
۱۴	دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان	۲۲۸	۸۸	۹۰	۰	۰	۰	۴۰۶
۱۵	شرکت گاز	۱۶۲	۳۳	۱	۱۷۶	۰	۰	۳۷۲
۱۶	اداره کل تامین اجتماعی	۳۶۲	۸	۱	۰	۰	۰	۳۷۱
۱۷	اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری	۱۹۲	۱۰۳	۲۷	۸	۰	۰	۳۳۰
۱۸	اداره کل آموزش فنی و حرفه ای	۱۴۰	۸۲	۷۷	۱	۰	۱۸	۳۱۸
۱۹	دانشگاه گلستان	۱۵۳	۱۰۳	۵۲	۰	۰	۰	۳۰۸
۲۰	اداره کل ثبت اسناد و املاک	۱۲۱	۱۴۲	۴	۱۲	۱۳	۱	۲۹۳
۲۱	کمیته امداد امام خمینی(ره)	۲۸۸	۰	۰	۰	۰	۰	۲۸۸
۲۲	جمعیت هلال احمر	۱۵۴	۳۳	۱۱	۲	۴۶	۳۶	۲۸۲
۲۳	اداره کل پست	۹۱	۳۴	۱۴۵	۰	۰	۰	۲۷۰
۲۴	اداره کل حفاظت محیط زیست	۱۲۶	۱۱۵	۷	۰	۱۴	۶	۳۶۸
۲۵	مدیریت شعب بانک مسکن	۲۵۷	۷	۰	۰	۱	۰	۲۶۵

ادامه آمار نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان گلستان به تفکیک دستگاه ها و نوع اشتغال

ردیف	دستگاه اجرایی	رسمی	پیمانی	قرارداد کار معین یا مشخص	قرارداد کارگری	شرکتی	سایر	جمع
۲۶	اداره کل راه و شهرسازی	۱۰۹	۲۷	۴۶	۲۴	۲۵	۱۲	۲۴۳
۲۷	اداره کل شیلات	۹۷	۷۶	۱۹	۷	۳۸	۴	۲۴۱
۲۸	اداره کل صنعت، معدن و تجارت	۱۳۶	۳۱	۶۳	۳	۳	۰	۲۳۶
۲۹	اداره کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری	۵۵	۳۲	۹۵	۰	۲۶	۲۷	۲۳۵
۳۰	اداره کل پرورش فکری کودکان و نوجوانان	۲۲	۱۱	۲۹	۲۳	۷	۱۳ ۷	۲۲۹
۳۱	اداره کل دامپزشکی	۱۱۲	۹۱	۶	۰	۷	۸	۲۲۴
۳۲	اداره کل ورزش و جوانان	۸۸	۸۵	۱۷	۴	۱۱	۶	۲۱۱
۳۳	دانشگاه فنی و حرفه ای	۷۵	۴۷	۶۸	۰	۱	۰	۱۹۱
۳۴	اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی	۱۰۱	۳۶	۳۳	۳	۶	۰	۱۷۹
۳۵	دانشگاه پیام نور	۴۳	۵۶	۷۱	۰	۰	۰	۱۷۰
۳۶	اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی	۶۴	۲۷	۴۱	۱۰	۱۳	۲	۱۵۷
۳۷	مرکز تحقیقات و آموزش کشاورزی و منابع طبیعی	۹۳	۶۲	۲	۰	۰	۰	۱۵۷
۳۸	دانشگاه گنبد کاووس	۵۷	۹۷	۰	۰	۰	۰	۱۵۴
۳۹	شرکت سهامی آب منطقه ای گلستان	۱	۱	۰	۰	۶۲	۹۰	۱۵۴
۴۰	اداره کل ثبت احوال	۷۸	۶۰	۲	۸	۰	۰	۱۴۸
۴۱	کتابخانه های استان	۱۸	۸۸	۲۷	۰	۰	۱۴	۱۴۷
۴۲	اداره کل بنیاد شهید و امور ایثارگران	۱۲۷	۶	۹	۰	۰	۰	۱۴۲
۴۳	گمرکات	۸۹	۳۰	۱۳	۱	۷	۰	۱۴۰
۴۴	مدیریت خدمات بازرگانی دولتی	۵۲	۳	۱۶	۲۸	۳۹	۰	۱۳۸
۴۵	اداره کل فرودگاه های استان	۴۳	۲۰	۳۴	۰	۳۲	۰	۱۲۹
۴۶	مدیریت شعب بانک توسعه تعاون	۱۰۵	۰	۰	۰	۰	۱۶	۱۲۱
۴۷	سازمان مدیریت و برنامه ریزی	۵۲	۱۲	۳۰	۰	۰	۲۵	۱۱۹
۴۸	اداره کل بیمه سلامت	۶۵	۷	۲۵	۵	۰	۱۶	۱۱۸
۴۹	اداره کل راه آهن شمال شرق (۲)	۶۹	۱۵	۱۶	۱۱	۰	۰	۱۱۱
۵۰	اداره کل امور اقتصادی و دارایی	۸۷	۸	۷	۲	۲	۰	۱۰۶

ادامه آمار نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان گلستان به تفکیک دستگاه ها و نوع اشتغال

ردیف	دستگاه اجرایی	رسمی	پیمانی	قرارداد کار معین یا مشخص	قرارداد کارگری	شهرکمی	سایر	شیع
۵۱	اداره کل انتقال خون	۴۳	۴	۳۶	۱۲	۰	۷	۱۰۲
۵۲	اداره کل پزشکی قانونی	۳۷	۱۸	۱۶	۱	۱۳	۵	۹۰
۵۳	اداره کل هواشناسی	۴۸	۱۵	۹	۳	۷	۰	۸۲
۵۴	مدیریت تعاون روستایی	۵۵	۱۰	۱۱	۲	۰	۰	۷۸
۵۵	مدیریت امور پرديس های دانشگاه فرهنگيان	۵۸	۸	۷	۰	۰	۰	۷۳
۵۶	مدیریت شعب پست بانک	۱۵	۱	۴۸	۰	۰	۸	۷۲
۵۷	مدیریت ارتباطات زیرساخت	۱۴	۱	۰	۸	۴۵	۱	۶۹
۵۸	اداره کل نوسازی، توسعه و تجهیز مدارس	۵۴	۷	۱	۲	۰	۴	۶۸
۵۹	اداره کل اوقاف و امور خیریه	۳۳	۴	۶	۲	۴	۱۷	۶۶
۶۰	اداره کل بیمه ایران	۳۳	۵	۲۶	۰	۰	۰	۶۴
۶۱	شرکت شهرک های صنعتی	۰	۰	۳	۳۸	۲۱	۱	۶۳
۶۲	اداره کل استاندارد	۳۵	۱۱	۶	۰	۴	۲	۵۸
۶۳	اداره کل تعزیرات حکومتی	۳۵	۱۳	۰	۱۰	۰	۰	۵۸
۶۴	اداره کل تبلیغات اسلامی	۳۸	۹	۵	۰	۰	۳	۵۵
۶۵	موسسه تحقیقات پنبه	۲۲	۲۱	۰	۰	۰	۰	۴۳
۶۶	سازمان قضائی نیروهای مسلح	۷	۷	۴	۰	۱	۱۱	۳۰
۶۷	آزمایشگاه فنی و مکانیک خاک	۱۰	۱	۱۶	۰	۰	۰	۲۷
۶۸	اداره بنادر و دریانوردی گلستان	۲۱	۰	۶	۰	۰	۰	۲۷
۶۹	اداره کل بازرسی	۱۰	۹	۵	۰	۰	۰	۲۴
۷۰	اداره کل امور عشایر	۱۱	۷	۰	۰	۲	۰	۲۰
۷۱	حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی	۷	۵	۴	۰	۳	۰	۱۹
۷۲	اداره کل ارتباطات و فناوری اطلاعات	۸	۱	۲	۳	۰	۴	۱۸
۷۳	اداره کل پشتیبانی امور دام گلستان	۷	۱	۹	۰	۰	۰	۱۷
۷۴	دانشگاه جامع علمی کاربردی واحد استانی گلستان	۴	۲	۸	۰	۱	۰	۱۵
۷۵	مدیریت شعب بانک صنعت و معدن	۱۱	۳	۱	۰	۰	۰	۱۵

ادامه آمار نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان گلستان به تفکیک دستگاه ها و نوع اشتغال

ردیف	دستگاه اجرایی	رسمی	پیمانی	قرارداد کار معین یا مشخص	قرارداد کارگری	نشریه	سایر	جمع
۷۶	شعبه بانک توسعه صادرات گرگان	۱۱	۳	۰	۰	۰	۰	۱۴
۷۷	خبرگزاری جمهوری اسلامی (گرگان)	۴	۲	۲	۱	۰	۰	۹
۷۸	مدیریت بازنشستگی کشوری	۳	۲	۰	۳	۰	۰	۸
۷۹	مدیریت حج و زیارت	۵	۱	۱	۰	۰	۰	۷
۸۰	شعبه صندوق تامین خسارت های بدنی	۲	۲	۲	۰	۰	۰	۶
۸۱	اداره جمع آوری و فروش اموال تملیکی	۱	۰	۱	۰	۰	۰	۲
	جمع کل	۳۲۹۵۸	۱۳۶۷۱	۳۳۶۱	۱۴۹۶	۸۰۴	۳۴۶۱	۵۴۶۵۱

همانگونه که مشاهده می شود اداره کل آموزش و پرورش استان با ۲۳۳۵۶ نفر نیروی انسانی شاغل در ابتدای سال ۱۴۰۲، بیشترین آمار نیروی انسانی را به خود اختصاص داده است. دانشگاه علوم پزشکی با ۱۴۰۴۶ نفر، دادگستری با ۱۳۳۲ نفر، مدیریت درمان تامین اجتماعی با ۱۰۹۸ نفر و اداره کل جهاد کشاورزی با ۱۰۵۴ نفر از نظر تعداد نیروی انسانی در رتبه های بعدی قرار دارند. همچنین کمترین آمار نیروی انسانی به ترتیب مربوط به اداره جمع آوری و فروش اموال تملیکی با ۲ نفر، شعبه صندوق تامین خسارت های بدنی در استان با ۶ نفر، مدیریت حج و زیارت با ۷ نفر، مدیریت بازنشستگی کشوری با ۸ نفر و خبرگزاری جمهوری اسلامی با ۹ نفر نیروی انسانی شاغل، می باشد.

مقایسه انواع اشتغال در دستگاه‌های بودجه استانی (دستگاه‌های اجرایی دارای اعتبارات هزینه‌ای استانی) نسبت به سایر دستگاه‌های اجرایی استان:

همانگونه که در جدول ذیل مشاهده می‌شود، نیروهای رسمی هم در دستگاه‌های استانی و هم در دستگاه‌های ملی، بیشترین میزان سهم‌بری انواع اشتغال را به خود اختصاص داده‌اند و نیروهای پیمانی در رتبه دوم قرار دارند. نیروهای رسمی در هر دو گروه در رتبه اول قرار دارند، ولی سهم این نیروها در دستگاه‌های بودجه استانی (با ۵۷.۴ درصد) نسبت به سایر دستگاه‌های استان (با ۶۰.۶۲ درصد) کمتر است.

کمترین فراوانی انواع اشتغال، در دستگاه‌های استانی، مربوط به نیروهای سایر (قراردادی با پرداخت حقوق از محل منابع داخلی دستگاه، طرحی (اعم از طرح نیروی انسانی و طرح عمرانی)، امریه و ...) با ۳۰.۲ درصد و در سایر دستگاه‌های استان، مربوط به نیروهای شرکتی با ۱/۲۶ درصد سهم‌بری از کل نیروهای شاغل در این دستگاه‌ها می‌باشد.

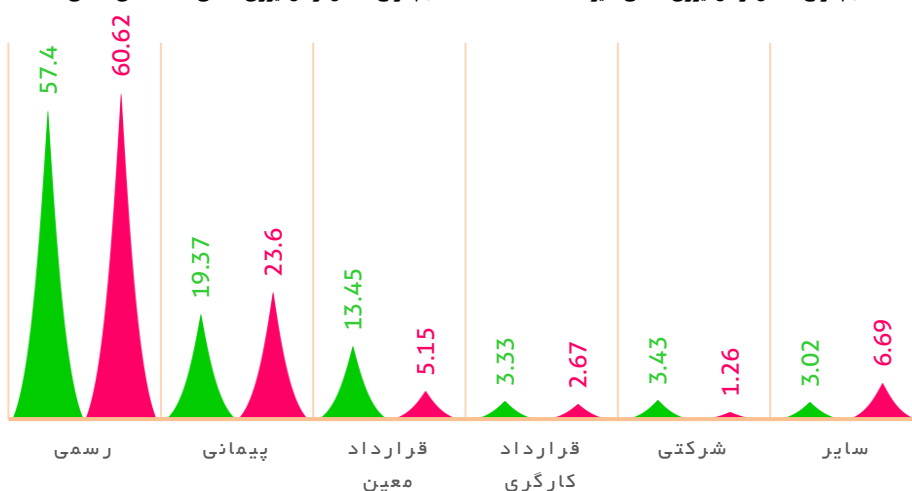
در مجموع دستگاه‌های بودجه استانی، ۹.۸۲ درصد و سایر دستگاه‌ها ۹۰.۱۸ درصد از آمار کارکنان شاغل در دستگاه‌های اجرایی استان را به خود اختصاص می‌دهند.

مقایسه آمار نیروی انسانی شاغل در دستگاه‌های بودجه استانی و سایر دستگاه‌ها به تفکیک نوع اشتغال

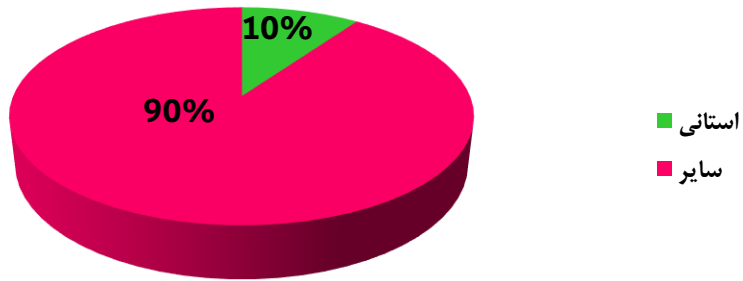
نوع اشتغال / نوع دستگاه	دستگاه‌های بودجه استانی	سایر دستگاه‌ها	مجموع دستگاه‌های استانی و سایر	سهم انواع اشتغال از کل نیروهای شاغل در دستگاه‌ها استانی	سهم انواع اشتغال از کل نیروهای شاغل در سایر دستگاه‌ها
رسمی	۳۰۸۱	۲۹۸۷۷	۳۲۹۵۸	۶۰.۳۱	۶۰.۶۲
پیمانی	۱۰۴۰	۱۱۶۳۱	۱۲۶۷۱	۲۳.۱۹	۲۳.۶
قرارداد کار معین	۷۲۲	۲۵۳۹	۳۲۶۱	۵.۹۷	۵.۱۵
قرارداد کارگری	۱۷۹	۱۳۱۷	۱۴۹۶	۲.۷۴	۲.۶۷
شرکتی	۱۸۴	۶۲۰	۸۰۴	۱.۴۷	۱.۲۶
سایر	۱۶۲	۳۲۹۹	۳۴۶۱	۶.۳۳	۶.۶۹
جمع	۵۳۶۸	۴۹۲۸۳	۵۴۶۵۱		
سهم دستگاه‌های استانی و سایر از کل نیروی شاغل در استان	۹.۸۲	۹۰.۱۸			

مقایسه سهم (درصد) انواع اشتغال در دستگاه‌های بودجه استانی و سایر دستگاه‌ها

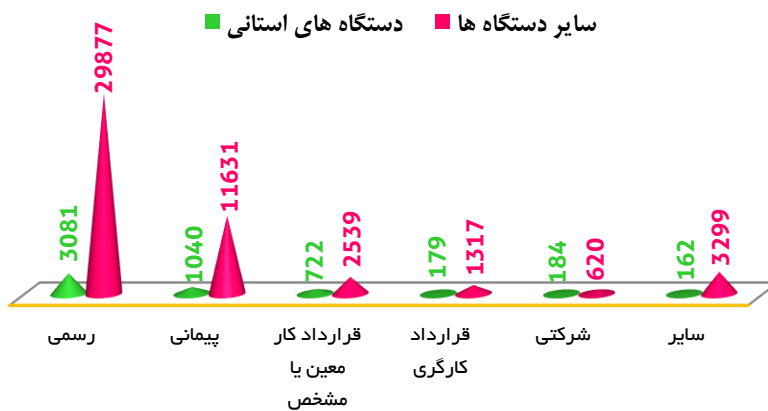
▲ سهم انواع اشتغال از کل نیروی انسانی سایر دستگاه‌ها ▲ سهم انواع اشتغال از کل نیروی انسانی دستگاه‌های استانی ▲



مقایسه سهم دستگاه های بودجه استانی و سایر دستگاه ها
از نیروی انسانی شاغل در استان

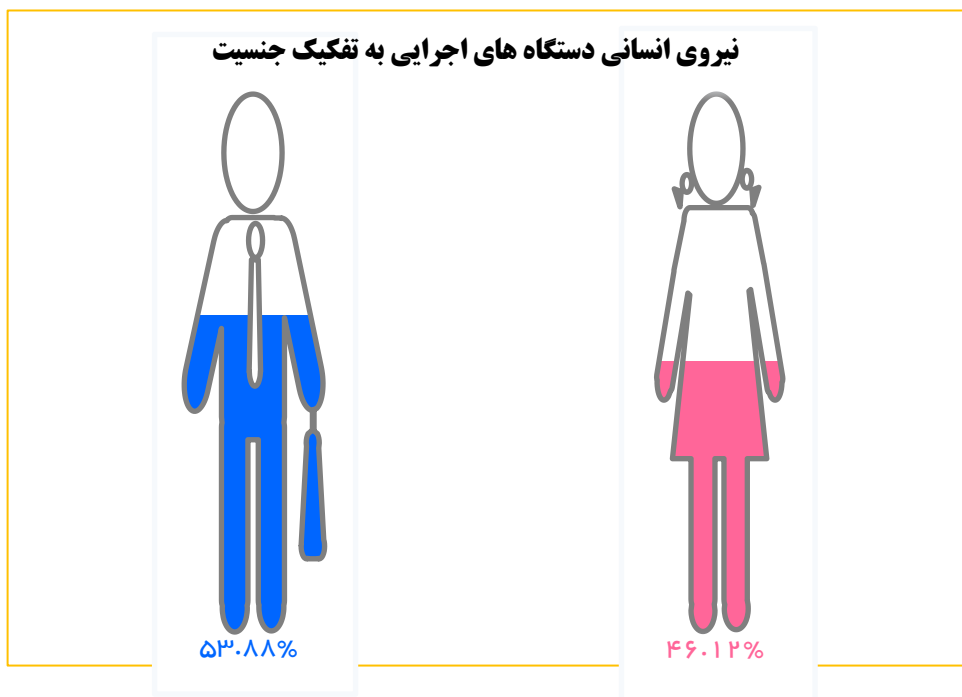


مقایسه آمار نیروی انسانی دستگاه های بودجه استانی و سایر دستگاه ها
از منظر نوع اشتغال



بررسی آمار نیروی انسانی موجود به تفکیک جنسیت:

همان‌گونه که در جدول ذیل و نمودارهای مربوط به آن مشاهده می‌شود در مجموع از تعداد ۵۴۶۵۱ نفر نیروی انسانی شاغل در استان، حدود ۴۶ درصد را زنان (معادل ۲۵۲۱۰ نفر) و مابقی، یعنی حدود ۵۴ درصد را مردان تشکیل می‌دهند.



در سال‌های اخیر، بانوان با افزایش حضور خود در جامعه ثابت کرده‌اند که می‌توانند در بسیاری از فعالیت‌های اجتماعی نقش آفرینی کنند و تأثیر نقش زنان در امور اجرایی و مدیریتی کشور، بیشتر مورد توجه قرار گیرد.

دولت یازدهم و دوازدهم، با ارزشمند شمردن جایگاه جوانان و زنان توانمند و خلاق، تلاش زیادی در جهت فرهنگ سازی این امر نموده و با ابلاغ چندین مصوبه و بخشنامه و آمارگیری - های دوره ای از میزان اجرایی شدن آنها، اهمیت اجرای مصوبات را به دستگاه های اجرایی گوشزد نموده است. از جمله این مصوبات می توان به مصوبه و بخشنامه شماره ۱۴۹۸۶۷۶ مورخ ۱۳۹۶/۸/۱۵ سازمان اداری و استخدامی کشور، اشاره نمود. این اقدامات توانسته است، افق روشنی را برای جوانان و خصوصاً بانوان شاغل ترسیم نماید و باعث ایجاد انگیزه و دلگرمی برای بکارگیری آنان در پست های مدیریتی گردد. (لازم به ذکر است، مصوبه شماره ۱۳۵۱۸۲۴ مورخ ۱۳۹۶/۵/۳۰ شورای عالی اداری، طی دادنامه شماره ۹۳۶ مورخ ۱۳۹۹/۷/۲۹ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، باطل گردید)

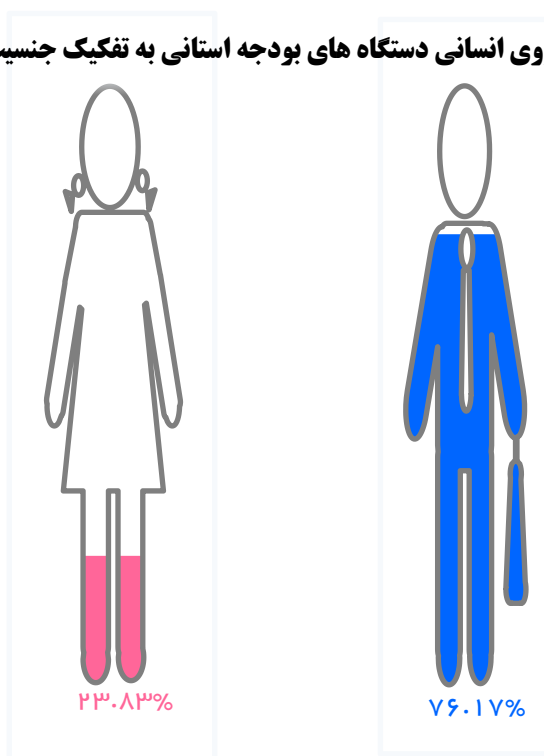
میزان حضور زنان و مردان در دستگاه های استانی و سایر دستگاه ها

جمع	مرد		زن		نوع دستگاه / جنسیت
	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۵۳۶۸	۷۶.۱۷	۴۰۸۹	۲۳.۸۳	۱۲۷۹	دستگاه های استانی
۴۹۲۸۳	۵۱.۴۴	۲۵۳۵۲	۴۸.۵۶	۲۳۹۳۱	سایر دستگاه ها
۵۴۶۵۱		۲۹۴۴۱		۲۵۲۱۰	جمع

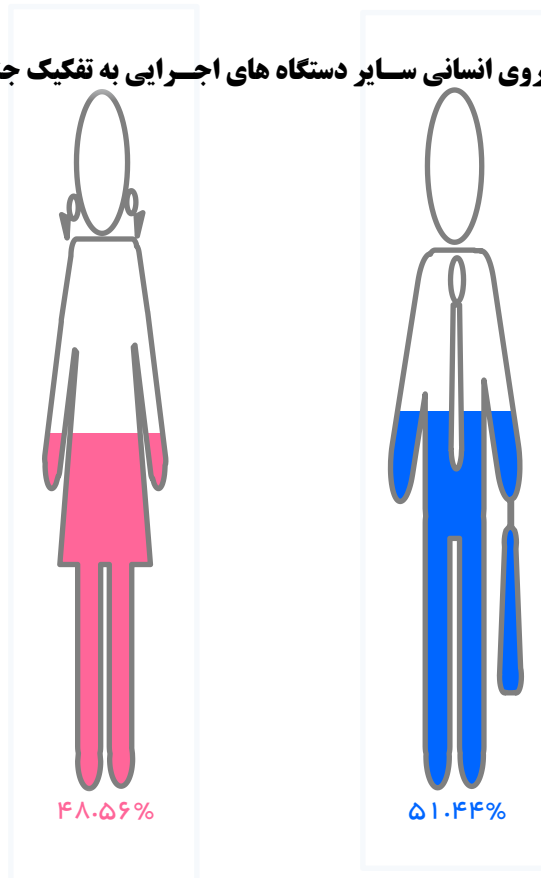
مقایسه درصد حضور زنان و مردان در دستگاه های اجرایی بودجه استانی و سایر دستگاه ها نشان می دهد حضور زنان در سایر دستگاه ها حدود ۲۵ درصد بیشتر از میزان حضور آنان در

دستگاه‌های بودجه استانی است. علت این موضوع شاید به نوع فعالیت دستگاه‌های اجرایی بودجه استانی ارتباط داشته باشد؛ زیرا لازمه فعالیت‌های تخصصی برخی دستگاه‌های بودجه استانی همچون اداره کل منابع طبیعی، اداره کل اوقاف و امور خیریه، بخش عمده‌ای از فعالیت‌های میدانی اداره کل جهاد کشاورزی، اداره کل حفاظت محیط زیست و ... بیشتر حضور مردان را می‌طلبد. لذا میزان حضور مردان نسبت به زنان در آنها بیشتر می‌باشد. در مقابل، در سایر دستگاه‌های اجرایی، دستگاه‌هایی همچون اداره کل آموزش و پرورش، دانشگاه علوم پزشکی و یا مدیریت درمان تأمین اجتماعی، وجود دارند که به خاطر نوع فعالیت‌های خاص آنان (پرستاری، مامایی، آموزشی و ...)، بخش عمده‌ای از کارکنان آنان را زنان تشکیل می‌دهند. لذا این موضوع، اختلاف درصد حضور زنان و مردان را در دستگاه‌های بودجه استانی نسبت به سایر دستگاه‌های اجرایی استان، توجیه می‌نماید.

نیروی انسانی دستگاه‌های بودجه استانی به تفکیک جنسیت



نیروی انسانی سایر دستگاه‌های اجرایی به تفکیک جنسیت



بررسی آمار نیروی انسانی به تفکیک مدرک تحصیلی:

در جدول ذیل، آمار نیروی انسانی دستگاه‌های اجرایی استان به تفکیک دستگاه‌ها، مدرک تحصیلی و جنسیت ارائه شده است. همانگونه که مشاهده می‌شود در مجموع، بیشترین آمار کارکنان از نظر سطح تحصیلات با حدود ۵۱ درصد (۲۷۷۴۸ نفر) در مقطع لیسانس و کمترین آمار با ۲ درصد (۱۲۸۱ نفر) مربوط به مقطع زیر دیپلم می‌باشد.

آمار نیروی انسانی دستگاه‌های اجرایی به تفکیک مدرک تحصیلی

ردیف	دستگاه اجرایی	کمتر از دیپلم	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	دکتري	جمع
۱	اداره کل آموزش و پرورش	۱۸۲	۳۳۸۱	۷۴۱	۱۲۳۷۱	۶۴۶۳	۲۱۸	۲۳۳۵۶
۲	دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی	۶۵۴	۲۰۰۲	۱۰۷۷	۸۰۶۶	۹۵۲	۱۲۹۵	۱۴۰۴۶
۳	دادگستری	۱۳	۴۶	۴۲	۷۴۱	۴۷۱	۹	۱۳۲۲
۴	مدیریت درمان تامین اجتماعی	۸	۲۴۹	۲۹	۶۰۷	۱۰۲	۱۰۳	۱۰۹۸
۵	اداره کل جهاد کشاورزی	۱۴	۲۱	۲۸	۴۳۶	۵۴۶	۹	۱۰۵۴
۶	مدیریت شعب بانک سپه	۸	۱۱۳	۷۵	۴۱۵	۲۵۵	۳	۸۶۹
۷	اداره امور شعب بانک ملی	۱۸	۱۲۱	۴۸	۲۸۸	۱۶۲	۱	۶۳۸
۸	استانداری	۸	۳۹	۱۰	۲۴۶	۳۱۷	۵	۶۲۵
۹	اداره کل امور مالیاتی	۴	۱۳	۱۶	۱۸۶	۳۱۱	۱	۵۳۱
۱۰	اداره کل زندان ها و اقدامات تامینی و تربیتی	۶	۵۹	۳۴	۲۷۵	۹۱	۱۲	۴۷۷
۱۱	اداره کل بهزیستی	۳۴	۶۵	۱۱	۲۰۲	۱۵۳	۱	۴۶۶
۱۲	شرکت آب و فاضلاب	۱۴	۳۰	۲۹	۲۲۹	۱۵۱	۲	۴۵۵
۱۳	اداره کل راهداری و حمل و نقل جاده ای	۸۱	۱۰۹	۴۷	۱۲۹	۷۶	۲	۴۴۴
۱۴	دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان	۶	۱۸	۱۱	۶۷	۱۱۸	۱۸۶	۴۰۶
۱۵	شرکت گاز	۳	۱۲۷	۷۸	۱۲۰	۴۴		۳۷۲
۱۶	اداره کل تامین اجتماعی	۳	۳۳	۱۳	۱۳۸	۱۸۰	۴	۳۷۱
۱۷	اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری	۱۳	۲۱	۱۷	۱۳۴	۱۴۰	۵	۳۳۰
۱۸	اداره کل آموزش فنی و حرفه ای	۳	۲۵	۳۰	۱۶۰	۹۹	۱	۳۱۸
۱۹	دانشگاه گلستان	۱	۸	۴	۵۷	۷۴	۱۶۴	۳۰۸
۲۰	اداره کل ثبت اسناد و املاک	۱	۲۸	۱۱	۱۵۹	۹۴		۲۹۳
۲۱	کمیته امداد امام خمینی(ره)	۳	۷	۱۶	۱۳۲	۱۲۱	۹	۲۸۸
۲۲	جمعیت هلال احمر	۳	۱۴	۲۷	۱۴۱	۹۰	۷	۲۸۲
۲۳	اداره کل پست		۷۲	۳۲	۱۳۷	۲۹		۲۷۰
۲۴	اداره کل حفاظت محیط زیست	۵	۹۱	۵۲	۵۱	۶۷	۲	۲۶۸

آمار نیروی انسانی دستگاه‌های اجرایی به تفکیک مدرک تحصیلی

رتبه	دستگاه اجرایی	کمتر از دیپلم	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	دکتری	جمع
۲۵	مدیریت شعب بانک مسکن		۳۱	۱۵	۱۱۸	۱۰۰	۱	۲۶۵
۲۶	اداره کل راه و شهرسازی	۸	۱۷	۱۰	۱۰۶	۱۰۰	۲	۲۴۳
۲۷	اداره کل شیلات	۲۵	۲۹	۱۷	۸۱	۸۵	۴	۲۴۱
۲۸	اداره کل صنعت، معدن و تجارت	۳	۱۳	۱۰	۱۰۸	۱۰۰	۲	۲۳۶
۲۹	اداره کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری	۱۹	۲۷	۱۴	۹۶	۷۸	۱	۲۳۵
۳۰	اداره کل پرورش فکری کودکان و نوجوانان	۵	۳۳	۷	۱۰۶	۷۵	۳	۲۲۹
۳۱	اداره کل دامپزشکی	۱	۵	۳۰	۸۶	۲۹	۷۳	۲۲۴
۳۲	اداره کل ورزش و جوانان	۸	۲۱	۸	۸۵	۸۷	۲	۲۱۱
۳۳	دانشگاه فنی و حرفه ای	۷	۱۶	۱۵	۵۱	۹۹	۳	۱۹۱
۳۴	اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی	۱	۱۰	۷	۸۵	۷۳	۳	۱۷۹
۳۵	دانشگاه پیام نور	۱	۵	۷	۲۹	۱۰۲	۲۶	۱۷۰
۳۶	اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی	۵	۲۰	۱۰	۵۷	۶۳	۲	۱۵۷
۳۷	مرکز تحقیقات و آموزش کشاورزی و منابع طبیعی	۶	۶	۴	۴۵	۵۵	۴۱	۱۵۷
۳۸	دانشگاه گنبد کاووس		۱		۱۰	۲۴	۱۱۹	۱۵۴
۳۹	شرکت سهامی آب منطقه ای گلستان	۵۸	۲۸	۹	۳۱	۲۷	۱	۱۵۴
۴۰	اداره کل ثبت احوال		۸	۷	۸۰	۵۳		۱۴۸
۴۱	کتابخانه های استان	۳	۴	۶	۸۴	۵۰	۰	۱۴۷
۴۲	اداره کل بنیاد شهید و امور ایثارگران		۳	۴	۷۲	۶۰	۳	۱۴۲
۴۳	گمرکات		۱۲	۸	۶۵	۵۵		۱۴۰
۴۴	مدیریت خدمات بازرگانی دولتی	۱۲	۲۲	۸	۵۰	۴۲	۴	۱۳۸
۴۵	اداره کل فرودگاه های استان	۲	۱۵	۲۱	۶۴	۲۷		۱۲۹
۴۶	مدیریت شعب بانک توسعه تعاون	۱	۷	۱۰	۶۸	۳۵		۱۲۱
۴۷	سازمان مدیریت و برنامه ریزی	۲	۱۲	۶	۴۸	۴۷	۴	۱۱۹
۴۸	اداره کل بیمه سلامت	۲	۱۶	۳	۵۱	۳۹	۷	۱۱۸

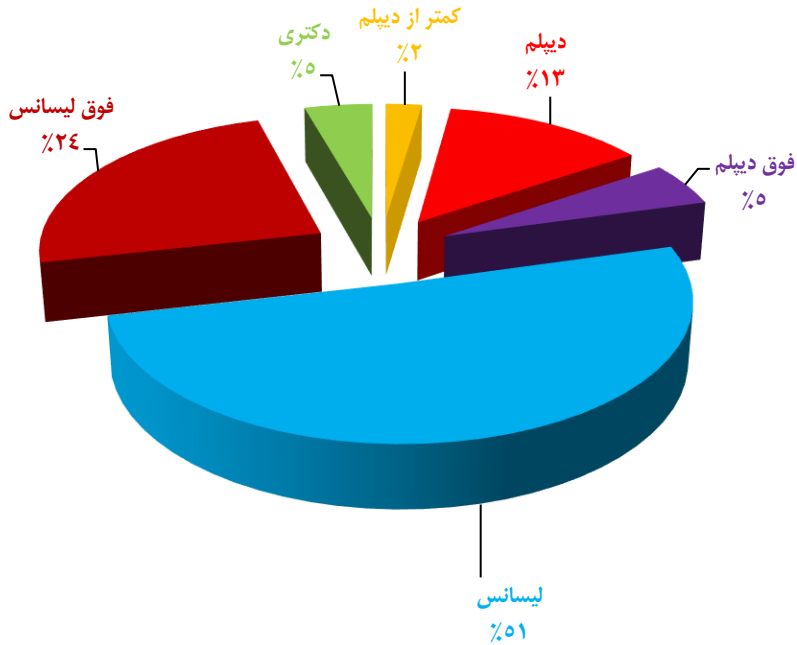
آمار نیروی انسانی دستگاه‌های اجرایی به تفکیک مدرک تحصیلی

ردیف	دستگاه اجرایی	کمتر از دیپلم	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	دکتری	جمع
۴۹	اداره کل راه آهن شمال شرق (۲)		۲۲	۲۶	۳۱	۳۲		۱۱۱
۵۰	اداره کل امور اقتصادی و دارایی	۱	۳		۲۴	۷۵	۳	۱۰۶
۵۱	اداره کل انتقال خون	۳	۱۲	۱۸	۴۶	۱۶	۷	۱۰۲
۵۲	اداره کل پزشکی قانونی		۱۰	۹	۳۲	۱۵	۲۴	۹۰
۵۳	اداره کل هواشناسی	۲	۵	۳	۳۳	۳۸	۱	۸۲
۵۴	مدیریت تعاون روستایی		۴	۳	۳۵	۳۶		۷۸
۵۵	مدیریت امور پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان		۹	۷	۵	۴۲	۱۰	۷۳
۵۶	مدیریت شعب پست بانک	۲	۸	۳	۳۷	۲۰	۲	۷۲
۵۷	مدیریت ارتباطات زیرساخت	۱	۱۶	۸	۳۷	۷		۶۹
۵۸	اداره کل نوسازی، توسعه و تجهیز مدارس		۸		۲۶	۳۳	۱	۶۸
۵۹	اداره کل اوقاف و امور خیریه		۳	۴	۴۳	۱۶		۶۶
۶۰	اداره کل بیمه ایران	۱	۴	۳	۲۶	۲۹	۱	۶۴
۶۱	شرکت شهرک‌های صنعتی	۶	۸	۴	۲۶	۱۹		۶۳
۶۲	اداره کل استاندارد		۴	۲	۲۲	۲۸	۲	۵۸
۶۳	اداره کل تعزیرات حکومتی	۲	۸	۱	۱۸	۲۹		۵۸
۶۴	اداره کل تبلیغات اسلامی		۱	۱	۳۱	۲۲		۵۵
۶۵	موسسه تحقیقات پنبه	۵	۳	۳	۸	۱۰	۱۴	۴۳
۶۶	سازمان قضائی نیروهای مسلح		۲	۱	۲۳	۴		۳۰
۶۷	اداره بنادر و دریانوردی گلستان		۳		۱۱	۱۳		۲۷
۶۸	آزمایشگاه فنی و مکانیک خاک		۷	۱	۱۰	۹		۲۷
۶۹	اداره کل بازرسی			۱	۸	۱۴	۱	۲۴
۷۰	اداره کل امور عشایر	۱	۲		۱۰	۴	۳	۲۰
۷۱	حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی		۲	۲	۹	۶		۱۹

آمار نیروی انسانی دستگاه‌های اجرایی به تفکیک مدرک تحصیلی

ردیف	دستگاه اجرایی	کمتر از دیپلم	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	دکتری	جمع
۷۲	اداره کل ارتباطات و فناوری اطلاعات		۳		۳	۱۲		۱۸
۷۳	اداره کل پشتیبانی امور دام گلستان		۳		۸	۶		۱۷
۷۴	دانشگاه جامع علمی کاربردی		۱		۲	۱۱	۱	۱۵
۷۵	مدیریت شعب بانک صنعت و معدن			۲	۲	۱۱		۱۵
۷۶	شعبه بانک توسعه صادرات گرگان		۱	۲	۶	۵		۱۴
۷۷	خبرگزاری جمهوری اسلامی (گرگان)	۲			۴	۳		۹
۷۸	مدیریت بازنشستگی کشوری	۱	۱	۲	۱	۳		۸
۷۹	مدیریت حج و زیارت				۵	۲		۷
۸۰	شعبه صندوق تامین خسارت های بدنی				۲	۴		۶
۸۱	اداره جمع آوری و فروش اموال تملیکی				۱	۱		۲
	جمع کل	۱۲۸۱	۷۲۰۶	۲۸۲۰	۲۷۷۴۸	۱۳۱۸۶	۲۴۱۰	۵۴۶۵۱

نسبت انواع مدرک تحصیلی شاغلین دستگاه های اجرایی



مقایسه انواع اشتغال زنان شاغل نشان می‌دهد که استخدام رسمی با حدود ۵۸.۹ درصد بیشترین و استخدام شرکتی با حدود ۰.۵ درصد کمترین فراوانی را دارد. در حالیکه در جمعیت مردان، حدود ۶۱.۵۱ درصد آنها استخدام رسمی هستند و کمترین فراوانی انواع اشتغال در مردان مربوط به قراردادکاری با حدود ۲.۵ درصد می باشد.

در قیاس درصد مردان و زنان در انواع اشتغال، مشاهده می‌شود نسبت زنان تقریباً در همه نوع اشتغال بجز پیمانی و سایر اشکال بکارگیری پایین‌تر از نسبت مردان در همان نوع اشتغال می‌باشد.

جمع کل	جمع	سایر	شرکتی	قرارداد کارگری	قرارداد معین	پیمانی	رسمی	جنسیت/ انواع اشتغال
۵۴۶۵۱	۲۵۲۱۰	۲۲۸۶	۷۴	۳۶۲	۱۱۹۴	۶۴۴۵	۱۴۸۴۹	زن
	۲۹۴۴۱	۱۱۷۵	۷۳۰	۱۱۳۴	۲۰۶۷	۶۲۲۶	۱۸۱۰۹	مرد
	۵۴۶۵۱	۳۴۶۱	۸۰۴	۱۴۹۶	۳۲۶۱	۱۲۶۷۱	۳۲۹۵۸	جمع کل
		۹.۰۷	۰.۲۹	۱.۴۴	۴.۷۴	۲۵.۵۷	۵۸.۹	درصد زنان در هر اشتغال نسبت به کل جمعیت زنان
		۳.۹۹	۲.۴۸	۳.۸۵	۷.۰۲	۲۱.۱۵	۶۱.۵۱	درصد مردان در هر اشتغال نسبت به کل جمعیت مردان
		۶۶.۰۵	۹.۲	۲۴.۲	۳۶.۶۱	۵۰.۸۶	۴۵.۰۵	درصد زنان نسبت به کل جمعیت در هر اشتغال
		۳۳.۹۵	۹۰.۸	۷۵.۸	۶۳.۳۹	۴۹.۱۴	۵۴.۹۵	درصد مردان نسبت به کل جمعیت در هر اشتغال

در آمار انواع مدرک تحصیلی شاغلین دستگاه‌های اجرایی، مشاهده می‌شود که مقطع لیسانس، همیشه بیشترین فراوانی را بین کارکنان دولت داشته است. در سال‌های اخیر با افزایش تعداد مراکز دانشگاهی و رقابتی شدن جذب دانشجو بین آنها، باعث گردیده است، کارمندان دولت به عنوان یکی از نقاط هدف این مراکز واقع شوند. این مراکز در مدت کوتاهی توانستند با تسهیلاتی که برای ادامه تحصیل کارکنان دولت تدارک دیدند، تمایل کارکنان به ارتقاء سطح تحصیلات و ارائه مدرک بالاتر را افزایش دهند.

البته اگر ارتقاء سطح تحصیلات، در زمینه شغلی کارمندان باشد و باعث ارتقاء سطح دانش و تخصص آنان گردد، این تغییر نگرش و تمایل به ادامه تحصیل، بسیار مفید و مؤثر واقع خواهد بود؛ ولی متأسفانه اکثر کارکنان دولت، مدرک‌گرا شده‌اند و با انگیزه افزایش حقوق و مزایا به ادامه تحصیل می‌پردازند.

دولت دوازدهم با استدلال اینکه هر فردی، با هر مدرکی که استخدام می‌شود، بدون شک بر اساس نیاز دستگاه مربوطه بوده است و لذا ادامه خدمت وی، نیازمند ادامه تحصیل در رشته یا مقطع دیگر نمی‌باشد، اقدام به ابلاغ بخشنامه شماره ۱۷۰۰۶۱ مورخ ۹۳/۱۲/۲۴ توسط سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی وقت کشور نمود. نکته حائز اهمیت در این بخشنامه، الزام دستگاه‌ها به عدم پذیرش بیش از یک مقطع تحصیلی، نسبت به مدرک تحصیلی ارائه شده در بدو استخدام کارکنان رسمی و پیمانی می‌باشد. (لازم به ذکر است، این بخشنامه، طی نامه شماره ۹۹/۱۰۲/۱۶۸۱۴ مورخ ۱۳۹۹/۲/۲۱ قائم مقام دبیر شورای نگهبان، در خصوص مواردی که محدودیت‌های مصوبه بر خلاف تعهدات معتبر دستگاه‌های اجرایی و یا قراردادهای معتبر استخدامی با کارمندان است و ضرورتی بر ایجاد این تزییقات در اعمال مدرک تحصیلی بالاتر کارمندان وجود ندارد، خلاف شرع شناخته شد. همچنین بر اساس دادنامه شماره ۶۲۶ الی ۶۳۲ مورخ ۱۳۹۹/۵/۱۴ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، بخشنامه مورد بحث، در حد شروط و قیود مصرح در نظریه فقهای شورای نگهبان از تاریخ تصویب بخشنامه، ابطال شد.) در نهایت، پس از فراز و نشیب‌های بسیار، موضوع عدم اعمال بیش از یک مقطع تحصیلی نسبت به بدو استخدام در مواردی که خارج از تعهدات دستگاه اجرایی

بوده، همچنان ممنوع می باشد و دستگاه های اجرایی موظف به رعایت آن هستند.

در مجموع، تلاش دولت دوازدهم در مدیریت و نظارت بر چگونگی پذیرش مدارک تحصیلی بالاتر کارمندان در حین خدمت، اقدام مهمی در جهت ضابطه مند نمودن نظام اداری و مدیریت بودجه دولت به حساب می آید.

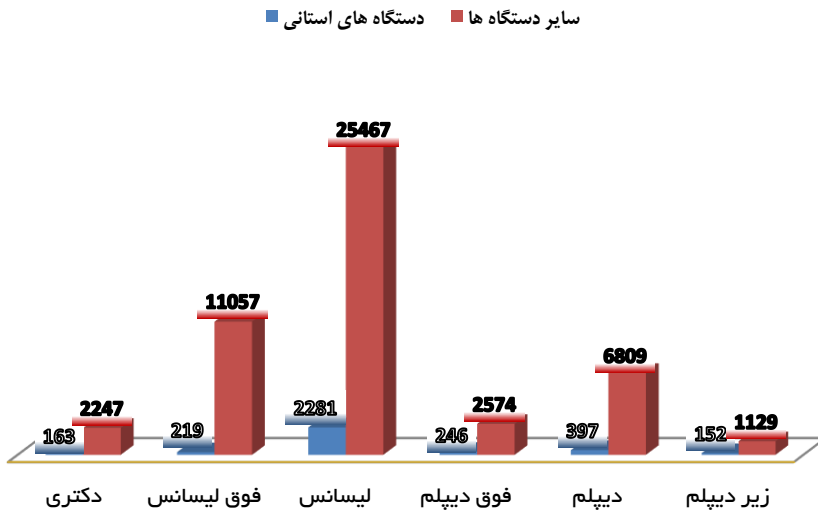
مقایسه کارکنان شاغل در دستگاه های بودجه استانی و سایر دستگاه ها بر اساس نوع مدرک تحصیلی آنها:

مقایسه آمار نیروی انسانی دستگاه های استانی و سایر دستگاه های اجرایی استان از بُعد نوع مدرک تحصیلی، نشان می دهد هم در دستگاه های استانی و هم در سایر دستگاه ها، بیشترین تراکم نیرو در مقطع لیسانس و کمترین فراوانی، مربوط به مقطع تحصیلی دکتری و زیر دیپلم می باشد.

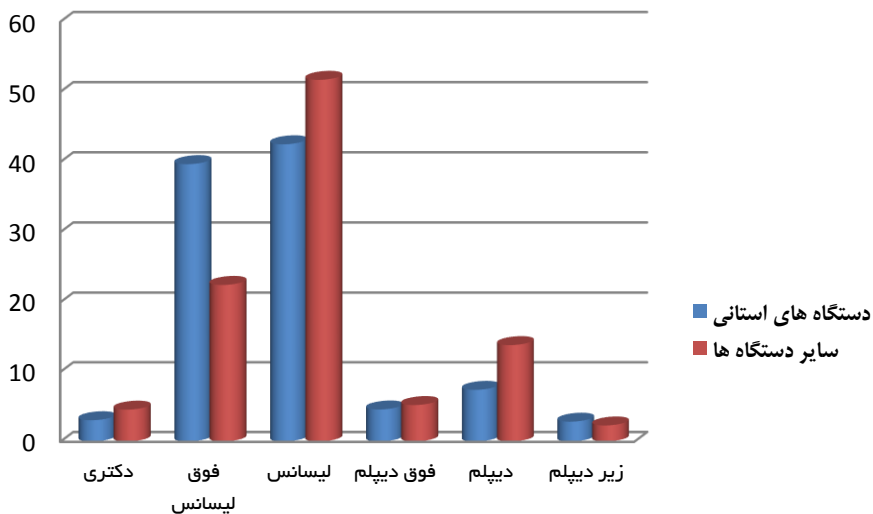
مقایسه آمار نیروی انسانی دستگاه های اجرایی بر اساس نوع مدرک تحصیلی "به تفکیک دستگاه های بودجه استانی و سایر دستگاه ها"

مجموع آمار نیروی انسانی کلیه دستگاه های اجرایی استان	سایر دستگاه ها		دستگاه های استانی		نوع دستگاه
	درصد	تعداد	درصد	تعداد	مدرک تحصیلی
۲۴۱۰	۴.۵۶	۲۲۴۷	۳.۰۴	۱۶۳	دکتری
۱۳۱۸۶	۲۲.۴۴	۱۱۰۵۷	۳۹.۶۶	۲۱۲۹	فوق لیسانس
۲۷۷۴۸	۵۱.۶۸	۲۵۴۶۷	۴۲.۴۹	۲۲۸۱	لیسانس
۲۸۲۰	۵.۲۲	۲۵۷۴	۴.۵۸	۲۴۶	فوق دیپلم
۷۲۰۶	۱۳.۸۲	۶۸۰۹	۷.۴	۳۹۷	دیپلم
۱۲۸۱	۲.۲۹	۱۱۲۹	۲.۸۳	۱۵۲	زیر دیپلم
۵۴۶۵۱		۴۹۲۸۳		۵۳۶۸	جمع

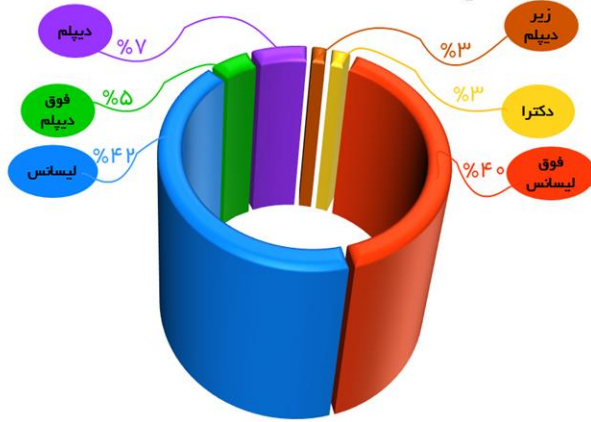
مقایسه آمار انواع مدرک تحصیلی کارکنان شاغل در دستگاه های بودجه
استانی و سایر دستگاه ها



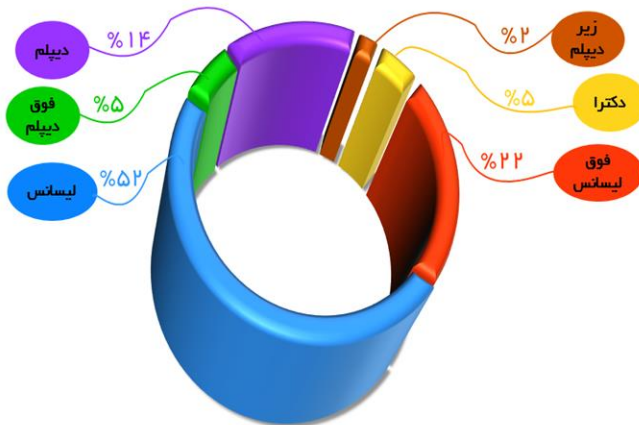
نمایش سهم (درصد) انواع مدرک تحصیلی در دستگاه های اجرایی بودجه
استانی و سایر دستگاه ها



نسبت انواع مدرک تحصیلی شاغلین در دستگاه های بودجه استانی



نسبت انواع مدرک تحصیلی شاغلین در سایر دستگاه ها



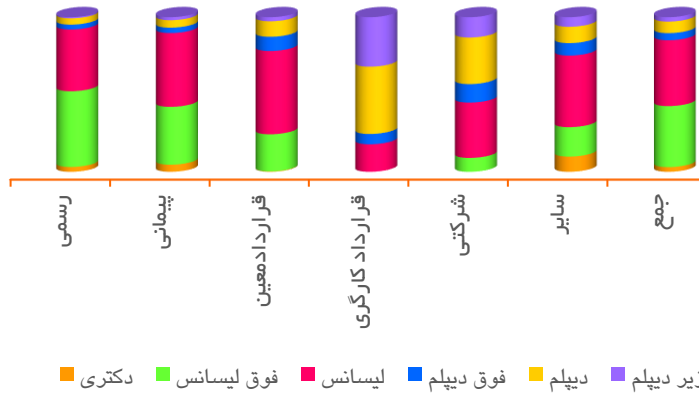
بررسی آمار کارکنان شاغل در دستگاه‌های بودجه استانی و سایر دستگاه‌ها بر اساس نوع استخدام و مدرک تحصیلی آنها:

با مشاهده آمار نوع استخدام و بکارگیری کارکنان شاغل در دستگاه‌های بودجه استانی به تفکیک انواع مدرک تحصیلی مشخص می‌شود بیشترین درصد در نوع استخدام رسمی قطعی مربوط به مدرک تحصیلی فوق لیسانس و در نوع استخدام قرارداد کارگری مربوط به مدرک تحصیلی دیپلم و در بقیه نوع استخدام و بکارگیری مربوط به مدرک تحصیلی لیسانس می‌باشند.

درصد آمار نیروی انسانی شاغل در دستگاه‌های استانی به تفکیک نوع استخدام و مدرک تحصیلی

جمع	سایر	شرکتی	قرارداد کارگری	قرارداد معین	پیمانی	رسمی	نوع استخدام / مدرک تحصیلی
۳۰۵۴	۹۰۸۸	۰	۰	۰۰۲۸	۴۰۶۲	۳۰۱۵	دکتری
۳۹۰۶۶	۱۹۰۱۴	۹۰۲۴	۰	۲۴۰۱	۳۷۰۶	۴۹۰۲	فوق لیسانس
۴۲۰۴۹	۴۶۰۳	۳۵۰۸۷	۱۷۰۸۸	۵۳۰۸۸	۴۷۰۶	۳۹۰۷۳	لیسانس
۴۰۵۸	۸۰۰۲	۱۱۰۹۶	۶۰۷	۹۰۱۴	۳۰۴۶	۳۰۱۵	فوق دیپلم
۷۰۴	۱۰۰۴۹	۲۹۰۸۹	۴۳۰۵۸	۹۰۹۷	۴۰۸۱	۴۰۰۶	دیپلم
۲۰۸۳	۶۰۱۷	۱۳۰۰۴	۳۱۰۸۴	۲۰۶۳	۱۰۹۲	۰۰۷۱	زیر دیپلم
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	جمع

مقایسه درصد نوع استخدام کارکنان شاغل در دستگاه های استانی به تفکیک مدرک تحصیلی

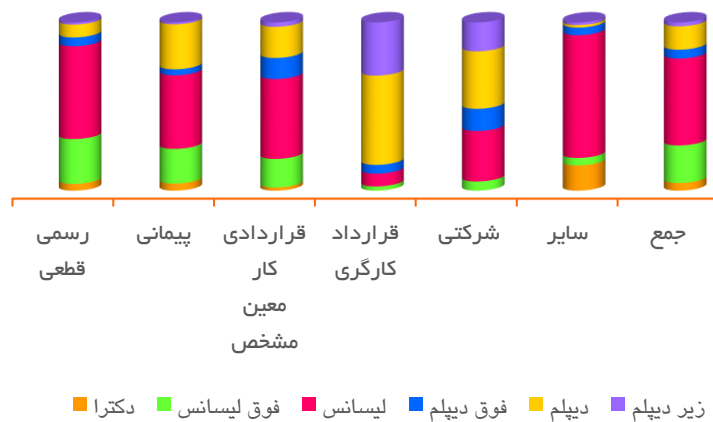


با مشاهده آمار نوع استخدام و بکارگیری کارکنان شاغل در سایر دستگاه های اجرایی استان به تفکیک انواع مدرک تحصیلی مشخص می شود بیشترین درصد فراوانی در نوع استخدام قرارداد کارگری و شرکتی مربوط به مدرک تحصیلی دیپلم و در بقیه نوع استخدام و بکارگیری دستگاه ها، بیشترین فراوانی مربوط به مدرک تحصیلی لیسانس می باشند.

درصد آمار نیروی انسانی شاغل در سایر دستگاه‌ها به تفکیک نوع استخدام و مدرک تحصیلی

جمع	سایر	شرکتی	قرارداد کارگری	قرارداد معین	پیمانی	رسمی	نوع استخدام / مدرک تحصیلی
۴۰۵۶	۱۵۰۰۷	۰	۰۰۰۸	۱۰۸۹	۴۰۲۱	۴۰۰۵	دکتری
۲۲۰۴۴	۴۰۴۶	۵۰۴۸	۲۰۴۳	۱۷۰۰۵	۲۰۰۷۶	۲۶۰۷۶	فوق لیسانس
۵۱۰۶۸	۷۲۰۹۶	۳۰۰۱۶	۷۰۶۷	۴۷۰۶۲	۴۳۰۸	۵۵۰۱۲	لیسانس
۵۰۲۲	۴۰۵۲	۱۳۰۲۳	۵۰۲۴	۱۲۰۴۵	۳۰۵۲	۵۰۱۸	فوق دیپلم
۱۳۰۸۲	۱۰۴۹	۳۴۰۰۳	۵۳۰۱۵	۱۸۰۴۳	۲۶۰۶۳	۷۰۶۴	دیپلم
۲۰۲۹	۱۰۵۲	۱۷۰۱	۳۱۰۴۴	۲۰۵۶	۱۰۰۸	۱۰۲۳	زیر دیپلم
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	جمع

مقایسه درصد نوع استخدام کارکنان شاغل در سایر دستگاه‌ها به تفکیک مدرک تحصیلی

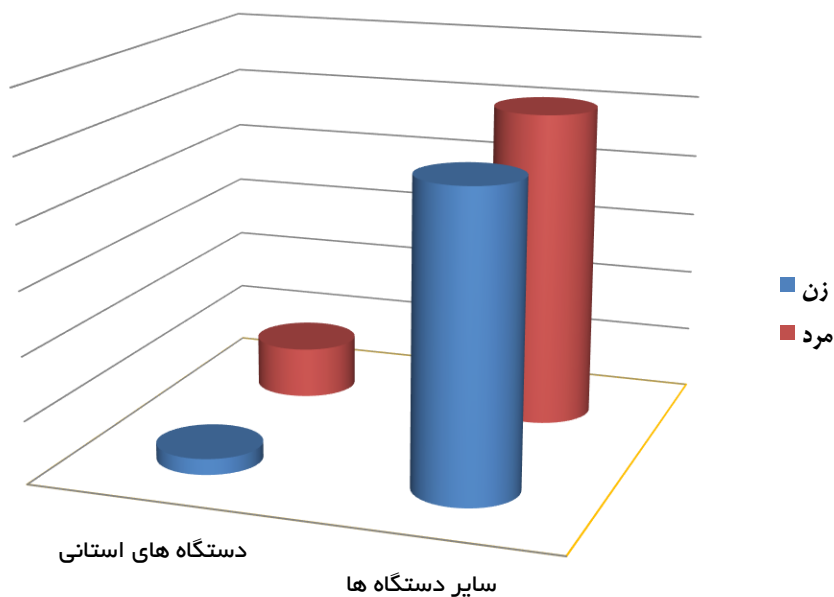


آمار نیروی انسانی شاغل در دستگاه‌های اجرایی به تفکیک جنسیت و نوع دستگاه

جمع	درصد	مرد	درصد	زن	جنسیت/دستگاه
۵۳۶۸	۷۶.۱۷	۴۰۸۹	۲۳.۸۳	۱۲۷۹	دستگاه‌های استانی
۴۹۲۸۳	۵۱.۴۴	۲۵۳۵۲	۴۸.۵۶	۲۳۹۳۱	سایر دستگاه‌ها
۵۴۶۵۱		۲۹۴۴۱		۲۵۲۱۰	جمع

مقایسه سهم زنان و مردان در آمار نیروی انسانی شاغل در دستگاه‌های استانی و سایر دستگاه‌ها نشان می‌دهد اختلاف نسبت حضور زنان و مردان در سایر دستگاه‌ها (حدود ۳ درصد) بسیار کمتر از اختلاف این نسبت در دستگاه‌های استانی (حدود ۵۳ درصد) می‌باشد.

مقایسه سهم حضور زنان و مردان در دستگاه‌های بودجه‌های استانی و سایر دستگاه‌ها



وضعیت نوع استخدام کارکنان زن شاغل در دستگاه‌های استانی و سایر دستگاه‌ها:

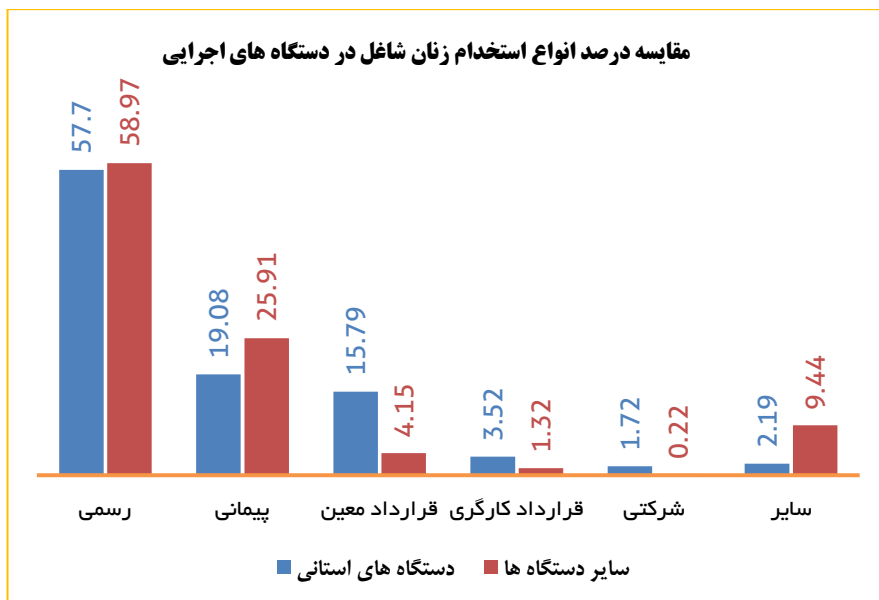
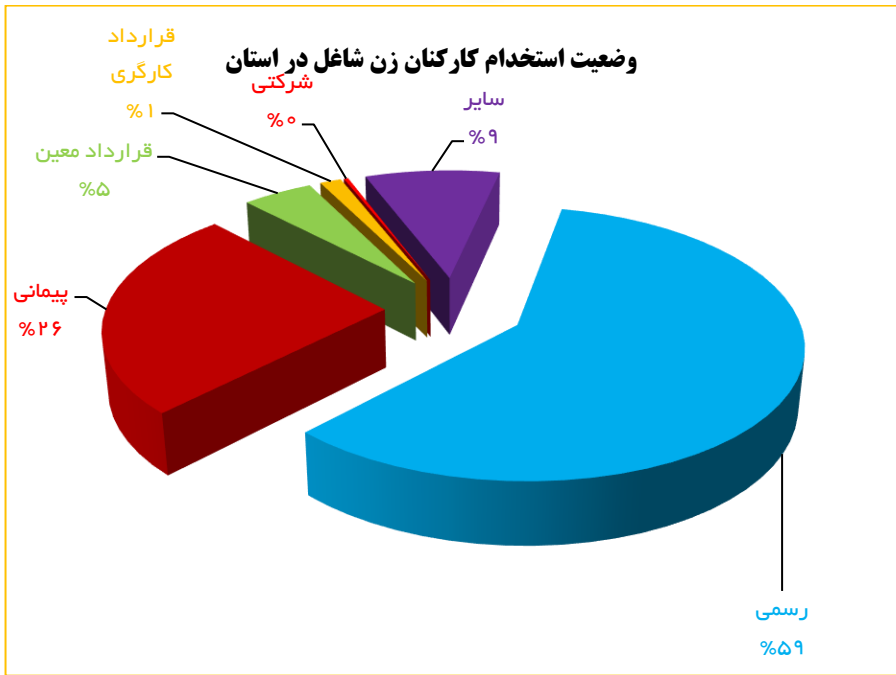
همانگونه که در جدول ذیل مشاهده می‌شود نوع استخدام رسمی زنان شاغل در سایر دستگاه‌ها با بیش از ۱ درصد اختلاف در سطح بالاتری نسبت به زنان شاغل در دستگاه‌های استانی قرار دارد. در بین زنان شاغل در دستگاه‌های استانی، کمترین فراوانی مربوط به نیروهای شرکتی بوده و شاغلین سایر بکارگیری در رتبه بعدی قرار دارند. در سایر دستگاه‌ها نیز، کمترین فراوانی مربوط به نیروهای شرکتی و بعد از آن مربوط به نیروهای قراردادی کارگری می‌باشد.

در مجموع، فراوانی انواع استخدام و بکارگیری زنان شاغل در استان به ترتیب مربوط به نوع

استخدام رسمی قطعی، پیمانی و سایر بکارگیری می باشد.

وضعیت استخدام کارکنان زن شاغل در دستگاه‌های اجرایی استان گلستان

جمع		سایر دستگاه‌ها		دستگاه‌های استانی		نوع اشتغال / نوع دستگاه
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۵۸.۰۹	۱۴۸۴۹	۵۸.۰۹۷	۱۴۱۱۱	۵۷.۰۷	۷۳۸	رسمی
۲۵.۵۷	۶۴۴۵	۲۵.۰۹۱	۶۲۰۱	۱۹.۰۰۸	۲۴۴	پیمانی
۴.۷۴	۱۱۹۴	۴.۰۱۵	۹۹۲	۱۵.۰۷۹	۲۰۲	قراردادی کارمعیین
۱.۴۴	۳۶۲	۱.۳۲	۳۱۷	۳.۰۵۲	۴۵	قرارداد کارگری
۰.۲۹	۷۴	۰.۲۲	۵۲	۱.۰۷۲	۲۲	شرکتی
۹.۰۰۷	۲۲۸۶	۹.۰۴۴	۲۲۵۸	۲.۰۱۹	۲۸	سایر
	۲۵۲۱۰		۲۳۹۳۱		۱۲۷۹	جمع

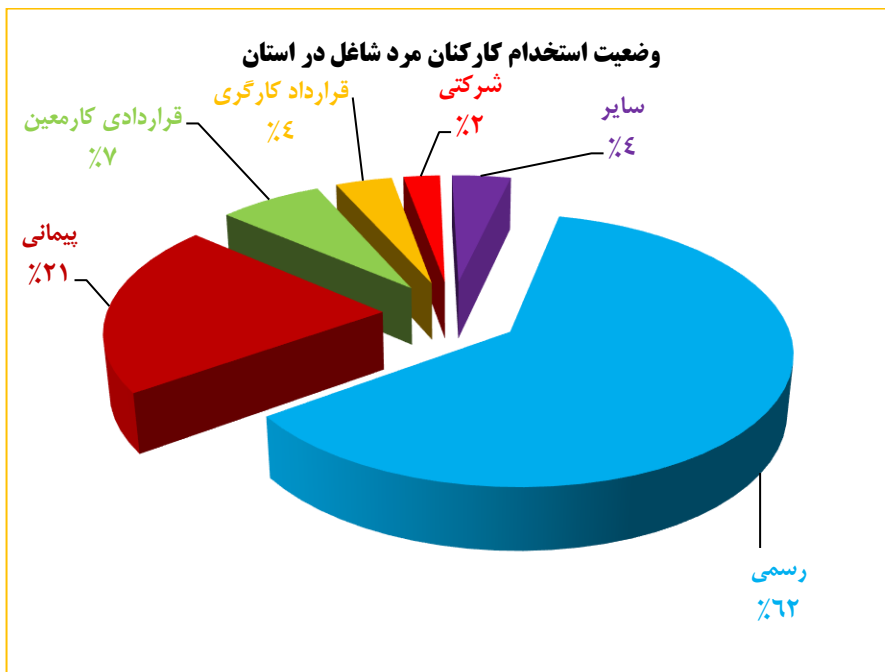
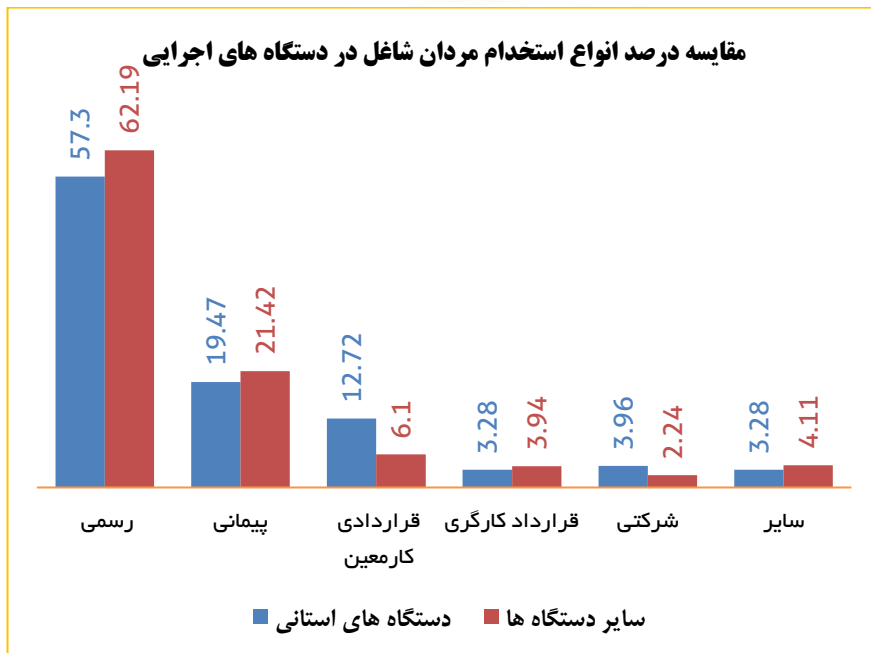


وضعیت نوع استخدام کارکنان مرد شاغل در دستگاه‌های استانی و سایر دستگاه‌ها:

همانگونه که در جدول ذیل مشاهده می‌گردد در وضعیت استخدام کارکنان مرد شاغل، استخدام رسمی قطعی در دستگاه‌های اجرایی استانی حدوداً با ۵ درصد اختلاف در سطح پایین تری از سایر دستگاه‌ها می‌باشد؛ در مقابل در نوع استخدام قراردادی معین/مشخص دستگاه‌های استانی تقریباً ۲ برابر نیروی قراردادی معین/مشخص در سایر دستگاه‌ها است که این موضوع به سادگی در نمودار مقایسه‌ای که در ادامه ترسیم شده است، قابل مشاهده می‌باشد. در هر دو نوع دستگاه (استانی و سایر)، استخدام رسمی، بیشترین فراوانی را دارد و کمترین فراوانی در هر دو نوع دستگاه (استانی و سایر) مربوط به استخدام‌های قرارداد کارگری، شرکتی و سایر می‌باشد.

وضعیت استخدام کارکنان مرد شاغل در دستگاه‌های اجرایی استان گلستان

جمع		سایر دستگاه‌ها		دستگاه‌های استانی		نوع اشتغال / نوع دستگاه
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۶۱.۵۱	۱۸۱۰۹	۶۲.۱۹	۱۵۷۶۶	۵۷.۳	۲۳۴۳	رسمی
۲۱.۱۵	۶۲۲۶	۲۱.۴۲	۵۴۳۰	۱۹.۴۷	۷۹۶	پیمانی
۷.۰۲	۲۰۶۷	۶.۱	۱۵۴۷	۱۲.۷۲	۵۲۰	قراردادی کارمعی
۳.۸۵	۱۱۳۴	۳.۹۴	۱۰۰۰	۳.۲۸	۱۳۴	قرارداد کارگری
۲.۴۸	۷۳۰	۲.۲۴	۵۶۸	۳.۹۶	۱۶۲	شرکتی
۳.۹۹	۱۱۷۵	۴.۱۱	۱۰۴۱	۳.۲۸	۱۳۴	سایر
	۲۹۴۴۱		۲۵۳۵۲		۴۰۸۹	جمع



مقایسه آمار نیروی انسانی دستگاه‌های اجرایی استان گلستان به تفکیک نوع اشتغال

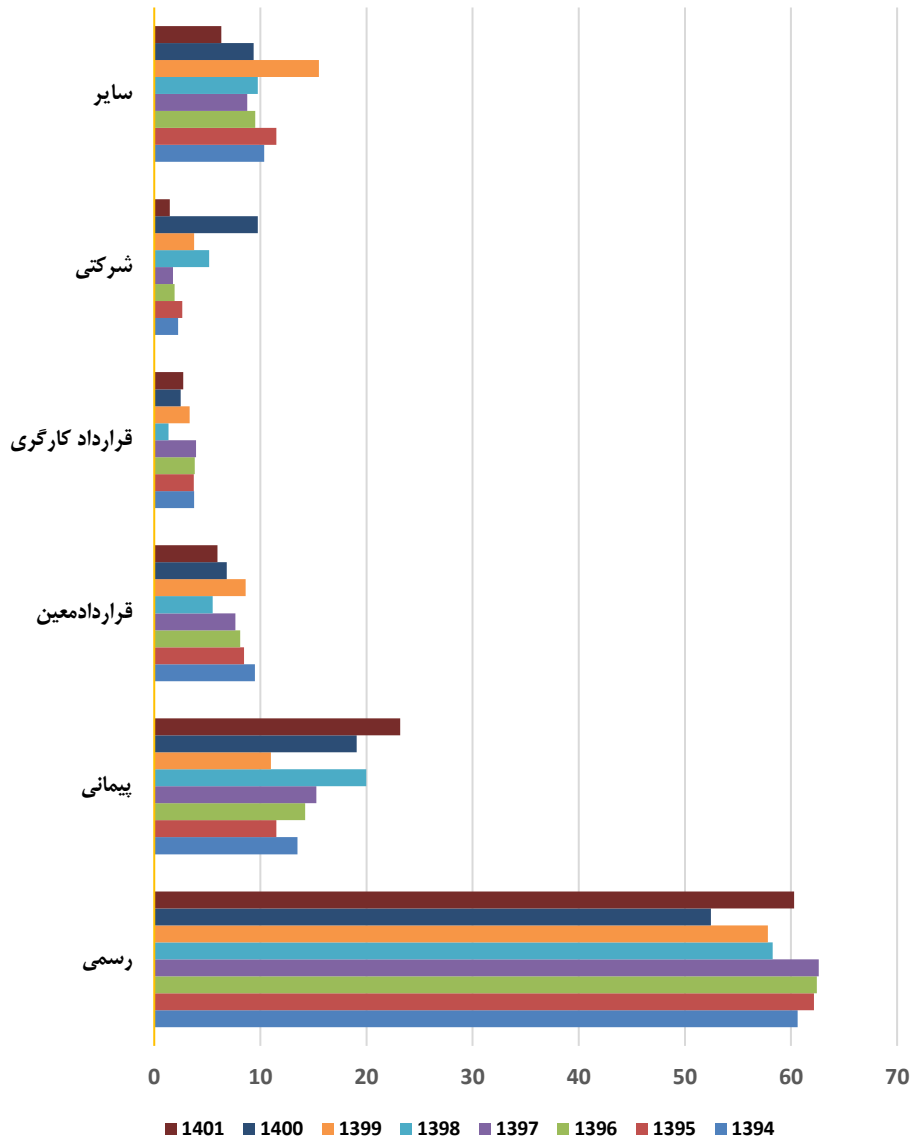
طی سال‌های ۱۳۹۴ لغایت ۱۴۰۱:

همانگونه که در جدول ذیل مشاهده می‌شود طی سال‌های ۱۳۹۴ لغایت ۱۴۰۱ انحراف فراوانی انواع اشتغال در سال ۱۳۹۸ نسبت به سایر سال‌ها بیشتر است؛ علت آن، فقدان آمار نیروی انسانی دانشگاه علوم پزشکی از یک طرف و اضافه شدن آمار پرسنلی شرکت گاز به دلیل داشتن نیروی شرکتی زیاد، از طرف دیگر می‌باشد. البته با توجه به اینکه تعداد و نوع دستگاه‌های اجرایی در سنوات مختلف یکسان نمی‌باشد، قطعاً مقایسه آمار نیروی انسانی آنها، قیاس درستی نخواهد بود. ولی مقایسه نسبت انواع اشتغال به کل نیروهای همان سال می‌تواند اطلاعات مفیدی را در این خصوص در اختیار ما بگذارد. به همین منظور در نموداری که در ادامه ارائه شده است، درصد انواع اشتغال در سنوات مختلف در نظر گرفته شده است.

مقایسه آمار نیروی انسانی دستگاه‌های اجرایی از سال ۱۳۹۴ تا سال ۱۴۰۱ به تفکیک نوع اشتغال

جمع	سایر	شرکتی	قرارداد کارگری	قرارداد کار معین	پیمانی	رسمی	نوع اشتغال وضعیت در پایان سال	
							تعداد	درصد
۴۶۰۰۴	۴۷۶۶	۱۰۳۸	۱۷۳۵	۴۳۵۶	۶۲۱۷	۲۷۸۹۲	تعداد	۱۳۹۴
	۱۰۰۴	۲۰۲۶	۳۰۷۷	۹۰۴۷	۱۳۰۵۱	۶۰۰۶۳	درصد	
۴۵۴۱۳	۵۲۲۹	۱۱۹۴	۱۶۹۵	۳۸۴۷	۵۲۲۶	۲۸۲۲۲	تعداد	۱۳۹۵
	۱۱۰۵	۲۰۶۳	۳۰۷۳	۸۰۴۷	۱۱۰۵۱	۶۲۰۱۵	درصد	
۴۴۴۱۵	۴۲۲۶	۸۵۳	۱۶۹۰	۳۵۹۷	۶۳۱۷	۲۷۷۳۲	تعداد	۱۳۹۶
	۹۰۵۱	۱۰۹۲	۳۰۸۱	۸۰۱	۱۴۰۲۲	۶۲۰۴۴	درصد	
۴۱۴۷۷	۳۶۳۹	۷۲۹	۱۶۲۸	۳۱۷۹	۶۳۲۸	۲۵۹۷۴	تعداد	۱۳۹۷
	۸۰۷۷	۱۰۷۶	۳۰۹۳	۷۰۶۶	۱۵۰۲۶	۶۲۰۶۲	درصد	
۳۷۶۲۹	۳۶۶۸	۱۹۴۴	۵۰۸	۲۰۶۷	۷۵۱۷	۲۱۹۲۵	تعداد	۱۳۹۸
	۹۰۷۵	۵۰۱۷	۱۰۳۵	۵۰۴۹	۱۹۰۹۸	۵۸۰۲۷	درصد	
۴۹۱۲۰	۷۶۲۲	۱۸۴۴	۱۶۳۵	۴۲۲۲	۵۳۹۱	۲۸۴۰۶	تعداد	۱۳۹۹
	۱۵۰۵	۳۰۷۵	۳۰۳۳	۸۰۶	۱۰۰۹۸	۵۷۰۸۲	درصد	
۵۹۰۵۰	۵۵۳۳	۵۷۶۶	۱۴۷۴	۴۰۳۴	۱۱۲۶۷	۳۰۹۷۶	تعداد	۱۴۰۰
	۹۰۳۷	۹۰۷۶	۲۰۵	۶۰۸۳	۱۹۰۰۸	۵۲۰۴۶	درصد	
۵۴۶۵۱	۳۴۶۱	۸۰۴	۱۴۹۶	۳۲۶۱	۱۲۶۷۱	۳۲۹۵۸	تعداد	۱۴۰۱
	۶۰۳۳	۱۰۴۷	۲۰۷۴	۵۰۹۷	۲۳۰۱۹	۶۰۰۳۱	درصد	

مقایسه درصد انواع اشتغال در دستگاه های اجرایی طی سال های ۱۳۹۴ لغایت ۱۴۰۱



بررسی سن کارکنان دستگاه‌های اجرایی استان تا پایان سال ۱۴۰۱:

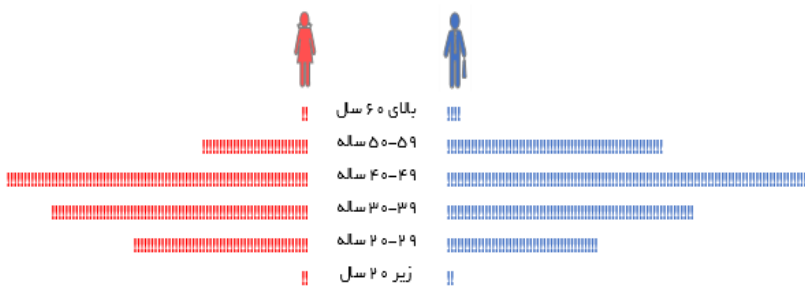
با مشاهده آمار سنی کارکنان دستگاه‌های اجرایی استان تا پایان سال ۱۴۰۱، بیشترین فراوانی در بین مردان و زنان، در بازه سنی ۴۰ تا ۴۹ سال دیده می‌شود. کمترین فراوانی نیز در بین مردان و زنان، مربوط به بازه سنی زیر ۲۰ سال می‌باشد که کارکنان این بازه سنی همگی در اداره کل آموزش و پرورش استان (به عنوان دانشجو معلم) مشغول به خدمت هستند.

باتوجه به جدول آمار سنی کارکنان، بیشترین اختلاف بین فراوانی مردان و زنان در بازه‌های سنی ۵۰ تا ۵۹ سال (مردان بیش از ۲ برابر زنان) و بالای ۶۰ سال (مردان حدوداً ۲ برابر زنان) دیده می‌شوند که شاید یکی از دلایل مهم آن مربوط به تبصره (۱) ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری باشد که در آن زنان به استناد این ماده قانونی می‌توانند بدون رعایت شرط سنی با ۲۵ سال سابقه خدمت بازنشسته شوند.

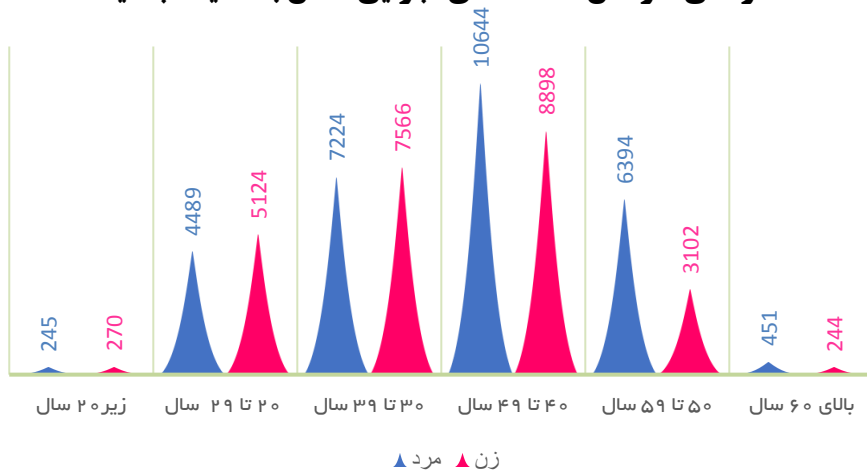
آمار سنی نیروهای شاغل در دستگاه‌های اجرایی استان به تفکیک جنسیت

بازه سنی	جنسیت	تعداد	درصد	جمع
زیر ۲۰ سال	مرد	۲۴۵	۰.۴۵	۵۱۵
	زن	۲۷۰	۰.۴۹	
۲۰ تا ۲۹ سال	مرد	۴۴۸۹	۸.۲۱	۹۶۱۳
	زن	۵۱۲۴	۹.۳۸	
۳۰ تا ۳۹ سال	مرد	۷۲۲۴	۱۳.۲۲	۱۴۷۹۰
	زن	۷۵۶۶	۱۳.۸۴	
۴۰ تا ۴۹ سال	مرد	۱۰۶۴۴	۱۹.۴۸	۱۹۵۴۲
	زن	۸۸۹۸	۱۶.۲۸	
۵۰ تا ۵۹ سال	مرد	۶۳۹۴	۱۱.۷	۹۴۹۶
	زن	۳۱۰۲	۵.۶۸	
بالای ۶۰ سال	مرد	۴۵۱	۰.۸۳	۶۹۵
	زن	۲۴۴	۰.۴۵	
جمع	مرد	۲۹۴۴۷	۵۳.۸۸	۵۴۶۵۱
	زن	۲۵۲۰۴	۴۶.۱۲	

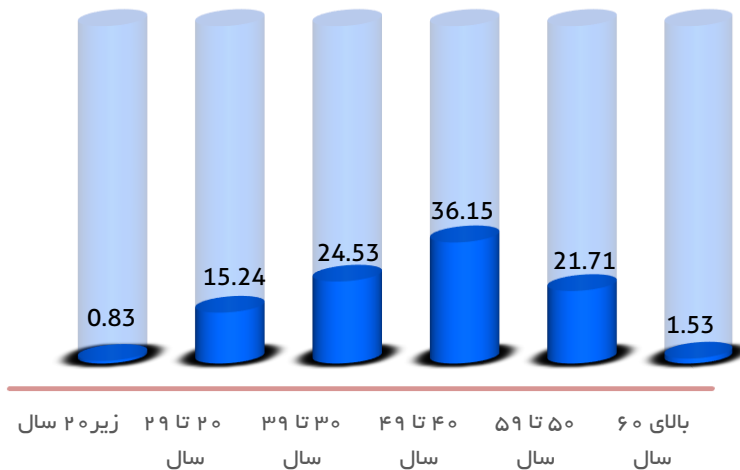
بازه سنی کارکنان شاغل در دستگاه‌های اجرایی استان به تفکیک جنسیت



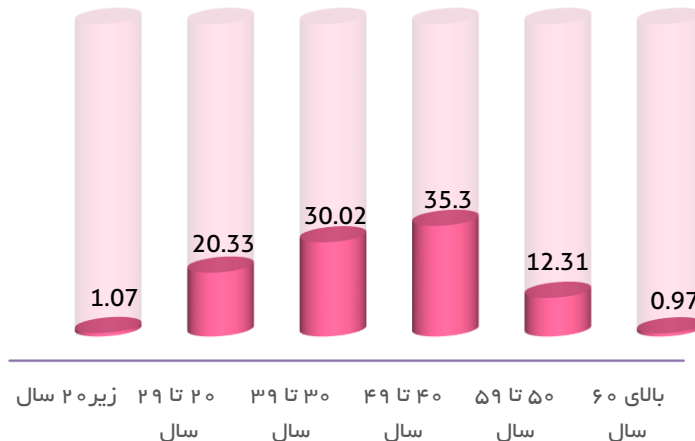
آمار سنی کارکنان دستگاه‌های اجرایی استان به تفکیک جنسیت



درصد فراوانی سنی مردان در دستگاه‌های اجرایی استان



درصد فراوانی سنی زنان در دستگاه‌های اجرایی استان

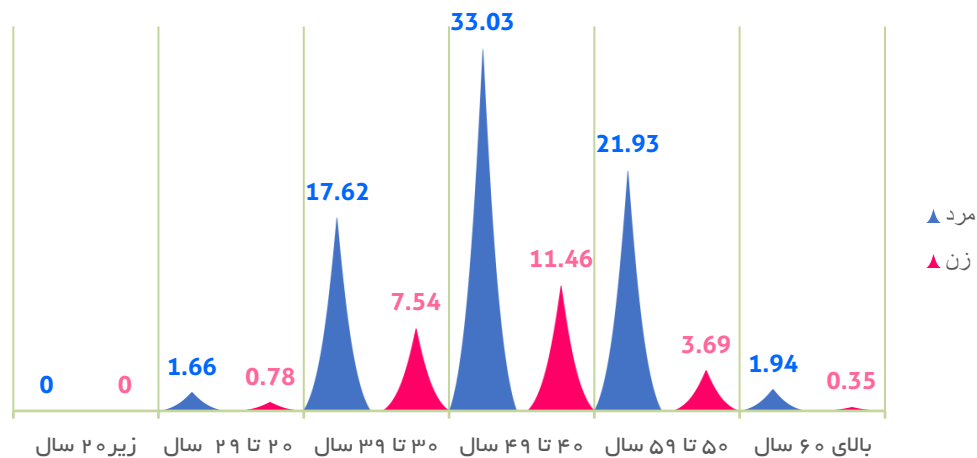


با مشاهده آمار سنی کارکنان دستگاه‌های اجرایی استان در بین مردان و زنان شاغل به تفکیک دستگاه‌های بودجه استانی و سایر دستگاه‌های اجرایی، بیشترین درصد فراوانی در بین دستگاه‌های بودجه استانی، در مردان (با ۳۳.۰۳ درصد) و در بازه سنی ۴۰ تا ۴۹ سال دیده می‌شود. در بین سایر دستگاه‌های اجرایی هم در مردان (با ۱۸ درصد) در بازه سنی ۴۰ تا ۴۹ سال دیده می‌شود. همانطور که مشاهده می‌شود در دستگاه‌های با بودجه استانی نیرویی با سن کمتر از ۲۰ سال دیده نمی‌شود. کمترین درصد فراوانی در بین مردان و زنان سایر دستگاه‌های اجرایی هم مربوط به زنان و در بازه سنی بالای ۶۰ سال می‌باشد.

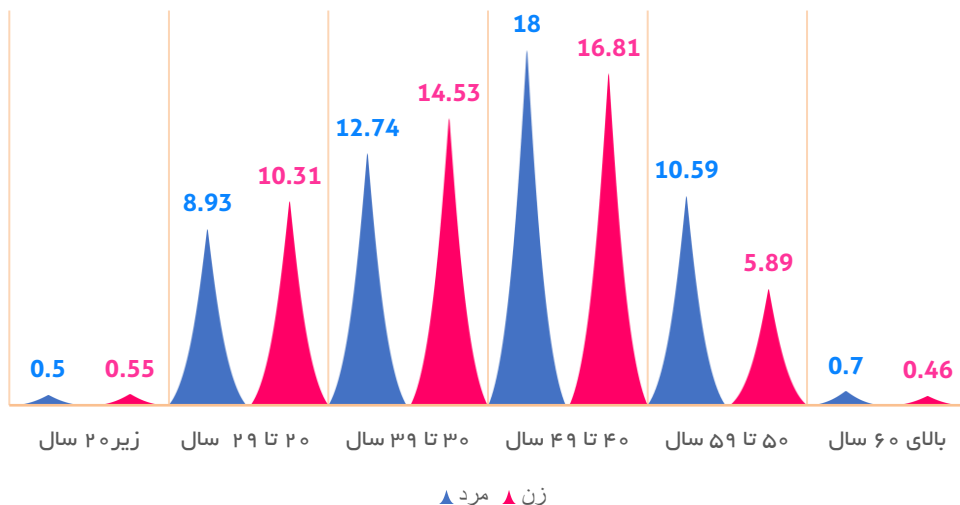
آمار سنی کارکنان دستگاه‌های اجرایی به تفکیک دستگاه‌های بودجه استانی و سایر دستگاه‌ها

جمع		سایر دستگاه‌ها		دستگاه‌های استانی		نوع دستگاه	
						بازه سنی	
زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	تعداد	درصد
۲۷۰	۲۴۵	۲۷۰	۲۴۵	۰	۰	تعداد	زیر ۲۰ سال
۰.۴۹	۰.۴۵	۰.۵۵	۰.۵	۰	۰	درصد	
۵۱۲۴	۴۴۸۹	۵۰۸۲	۴۴۰۰	۴۲	۸۹	تعداد	۲۰ تا ۲۹ سال
۹.۳۸	۸.۲۱	۱۰.۳۱	۸.۹۳	۰.۷۸	۱.۶۶	درصد	
۷۵۶۶	۷۲۲۴	۷۱۶۱	۶۲۷۸	۴۰۵	۹۴۶	تعداد	۳۰ تا ۳۹ سال
۱۳.۸۴	۱۳.۲۲	۱۴.۵۳	۱۲.۷۴	۷.۵۴	۱۷.۶۲	درصد	
۸۸۹۸	۱۰۶۴۴	۸۲۸۳	۸۸۷۱	۶۱۵	۱۷۷۳	تعداد	۴۰ تا ۴۹ سال
۱۶.۲۸	۱۹.۴۸	۱۶.۸۱	۱۸	۱۱.۴۶	۳۳.۰۳	درصد	
۳۱۰۲	۶۳۹۴	۲۹۰۴	۵۲۱۷	۱۹۸	۱۱۷۷	تعداد	۵۰ تا ۵۹ سال
۵.۶۸	۱۱.۷	۵.۸۹	۱۰.۵۹	۳.۶۹	۲۱.۹۳	درصد	
۲۴۴	۴۵۱	۲۲۵	۳۴۷	۱۹	۱۰۴	تعداد	بالای ۶۰ سال
۰.۴۵	۰.۸۳	۰.۴۶	۰.۷	۰.۳۵	۱.۹۴	درصد	

مقایسه درصد فراوانی سنی دستگاه‌های بودجه استانی به تفکیک جنسیت



مقایسه درصد فراوانی سنی سایر دستگاه‌های اجرایی به تفکیک جنسیت



بررسی سابقه خدمت کارکنان دستگاه‌های اجرایی استان تا پایان سال ۱۴۰۱:

با مشاهده سابقه خدمتی کارکنان دستگاه‌های اجرایی استان تا پایان سال ۱۴۰۱، بیشترین فراوانی، هم در دستگاه‌های بودجه استانی و هم در سایر دستگاه‌های اجرایی استان، در میان کارکنان شاغل با سابقه خدمت زیر ۵ سال دیده می‌شود. کمترین فراوانی نیز در هر دو نوع دستگاه، در میان کارکنان شاغل با سابقه بالای ۳۰ سال دیده می‌شود.

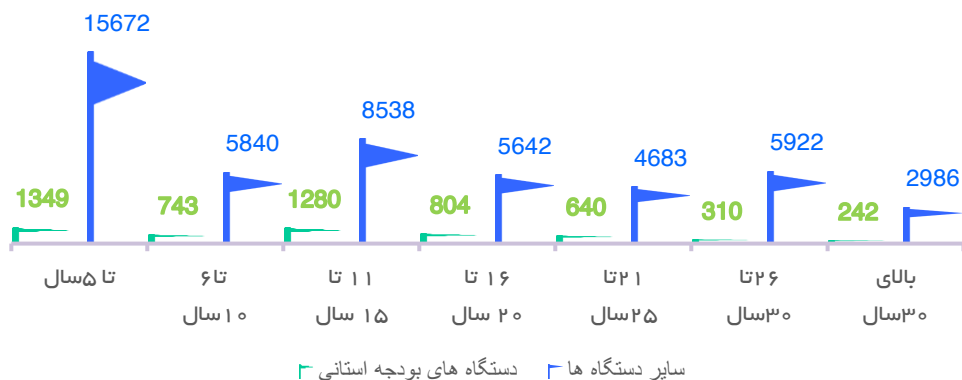
باتوجه به جدول سابقه خدمتی کارکنان، بیشترین اختلاف بین فراوانی مردان و زنان در بازه های سنی ۵۰ تا ۵۹ سال (مردان بیش از ۲ برابر زنان) و بالای ۶۰ سال (مردان حدوداً ۲ برابر زنان) دیده می‌شوند که شاید یکی از دلایل مهم آن مربوط به تبصره (۱) ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری باشد که در آن زنان به استناد این ماده قانونی می‌توانند

بدون رعایت شرط سنی بازنشسته شوند.

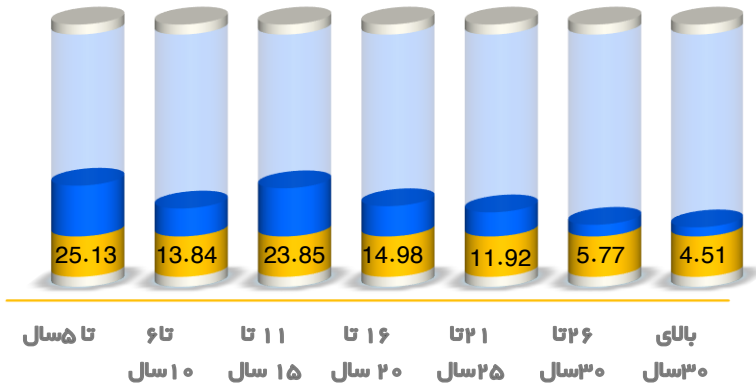
سابقه خدمتی کارکنان دستگاه‌های اجرایی استان به تفکیک دستگاه‌های استانی و سایر دستگاه‌ها

جمع		سایر دستگاه‌ها		دستگاه‌های استانی		نوع دستگاه سابقه خدمت
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۳۱.۱۴	۱۷۰۲۱	۳۱.۸	۱۵۶۷۲	۲۵.۱۳	۱۳۴۹	تا ۵ سال
۱۲.۰۵	۶۵۸۳	۱۱.۸۵	۵۸۴۰	۱۳.۸۴	۷۴۳	۶ تا ۱۰ سال
۱۷.۹۶	۹۸۱۸	۱۷.۳۲	۸۵۳۸	۲۳.۸۵	۱۲۸۰	۱۱ تا ۱۵ سال
۱۱.۷۹	۶۴۴۶	۱۱.۴۵	۵۶۴۲	۱۴.۹۸	۸۰۴	۱۶ تا ۲۰ سال
۹.۷۴	۵۳۲۳	۹.۵	۴۶۸۳	۱۱.۹۲	۶۴۰	۲۱ تا ۲۵ سال
۱۱.۴	۶۲۳۲	۱۲.۰۲	۵۹۲۲	۵.۷۷	۳۱۰	۲۶ تا ۳۰ سال
۵.۹۱	۳۲۲۸	۶.۰۶	۲۹۸۶	۴.۵۱	۲۴۲	بالای ۳۰ سال
	۵۴۶۵۱		۴۹۲۸۳		۵۳۶۸	جمع

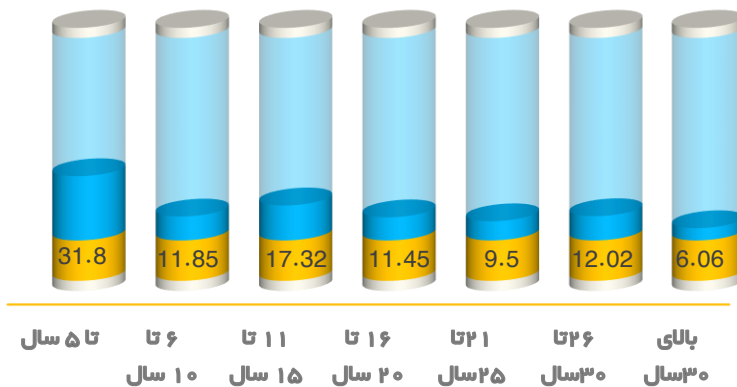
آمار سابقه خدمت کارکنان به تفکیک دستگاه‌های بودجه استانی و سایر دستگاه‌ها



درصد فراوانی سابقه خدمت کارکنان دستگاه های بودجه استانی



درصد فراوانی سابقه خدمت کارکنان سایر دستگاه ها



بررسی میزان خروج نیروی انسانی دستگاه‌های اجرایی استان گلستان طی سال‌های ۱۳۹۴ لغایت پایان سال ۱۴۰۱:

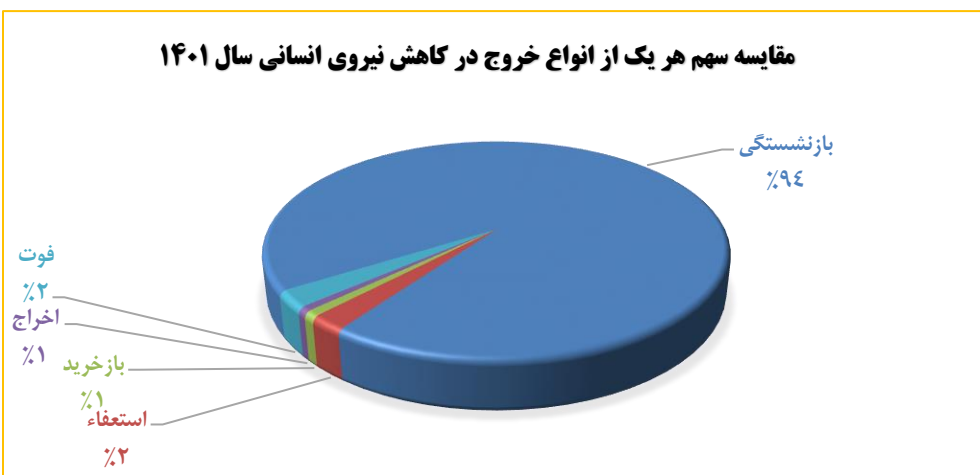
با مشاهده میزان خروج نیروی انسانی در ۴۷ دستگاه اجرایی استان (مأخذه از سامانه پاکنا) در سال ۱۴۰۱، طی سال‌های ۱۳۹۴ لغایت پایان ۱۴۰۱، مشخص می‌شود که در هر سال، نسبت به سال قبل، میزان خروج، افزایش یافته است (البته تعداد دستگاه هر سال متفاوت است؛ ولی در کل در سال ۱۳۹۸ و ۱۳۹۹ میزان خروج نسبت به سال ۱۳۹۷ کمتر بوده است. در تمامی این سال‌ها، بازنشستگی بالاترین رتبه را در انواع خروج نیروی انسانی به خود اختصاص داده است.

با توجه به سیاست‌های انقباضی دولت یازدهم و دوازدهم و عدم تمایل به صدور مجوزهای جذب و استخدام به صورت گسترده، سالانه شاهد کاهش تعداد نیروی انسانی شاغل در دستگاه‌های اجرایی هستیم. هر چند که کاهش نیرو با هدف کوچک‌سازی بدنه دولت و واگذاری فعالیت‌های تصدی‌گری به بخش خصوصی، هدف ارزشمندی می‌باشد؛ ولی زمانی که کاهش نیرو در مشاغل حاکمیتی با سرعتی بیشتر از جایگزینی آن باشد، باعث صدمه زدن به انجام مأموریت‌های اصلی دستگاه‌ها خواهد شد.

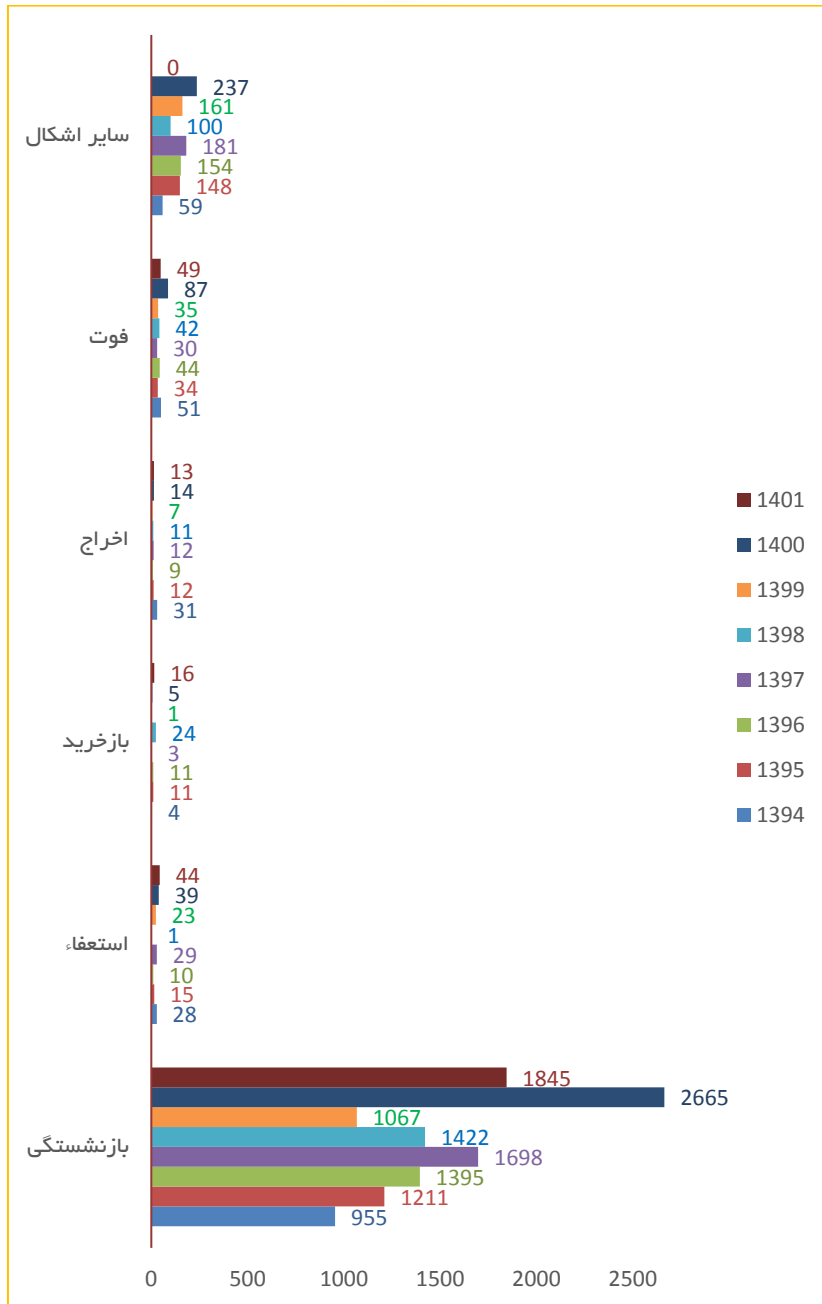
میزان خروج نیروی انسانی از دستگاه‌های اجرایی استان طی سال‌های ۱۳۹۴ لغایت پایان ۱۴۰۱

نوع خروج	بازنشستگی	استعفاء	بازخرید	اخراج	فوت	سایر اشکال	جمع
۱۳۹۴	۹۵۵	۲۸	۴	۳۱	۵۱	۵۹	۱۱۲۸
۱۳۹۵	۱۲۱۱	۱۵	۱۱	۱۲	۳۴	۱۴۸	۱۴۳۱
۱۳۹۶	۱۳۹۵	۱۰	۱۱	۹	۴۴	۱۵۴	۱۶۲۳
۱۳۹۷	۱۶۹۸	۲۹	۳	۱۲	۳۰	۱۸۱	۱۹۵۳
۱۳۹۸	۱۴۲۲	۱	۲۴	۱۱	۴۲	۱۰۰	۱۶۰۰
۱۳۹۹	۱۰۶۷	۲۳	۱	۷	۳۵	۱۶۱	۱۲۹۴
۱۴۰۰	۲۶۶۵	۳۹	۵	۱۴	۸۷	۲۳۷	۳۰۴۷
۱۴۰۱	۱۸۴۵	۴۴	۱۶	۱۳	۴۹	۰	۱۹۶۷

مقایسه سهم هر یک از انواع خروج در کاهش نیروی انسانی سال ۱۴۰۱



از ۱۸۴۵ نفر بازنشسته سال ۱۴۰۱، تعداد ۱۳۲۲ نفر بازنشسته اداره کل آموزش و پرورش (حدود ۷۲ درصد)، ۲۰۶ نفر دانشگاه علوم پزشکی (حدود ۱۱ درصد) و ۴۳ نفر (حدود ۲ درصد) مربوط به اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری می‌باشد.



بررسی آمار نیروی انسانی شاغل در کادر آموزشی و عضو هیأت علمی دستگاه‌های اجرایی استان:

از مجموع ۵۴۶۵۱ نفر نیروی انسانی شاغل در ۸۱ دستگاه اجرایی استان، با توجه به اطلاعاتی که در سامانه پاکنا توسط دستگاه‌های اجرایی ثبت شده است، تعداد ۲۲۷۲۷ نفر (یعنی حدود ۴۲٪ کل نیروهای استان) در کادر آموزشی دستگاه‌هایی همچون: اداره کل آموزش و پرورش (حدود ۹۹ درصد) و حدود ۱ درصد باقیمانده در تعاون روستایی، کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان، آموزش فنی و حرفه‌ای، راه آهن شمال شرق، و دانشگاه علوم پزشکی مشغول به خدمت می‌باشند. از مجموع تعداد ۳۸۱۳۸ نفر نیروی انسانی شاغل در دستگاه‌های دارای کادر آموزشی، تعداد ۲۲۷۲۷ نفر (حدود ۵۹ درصد کل نیروهایشان) در کادر آموزشی مشغول به خدمت، می‌باشند.

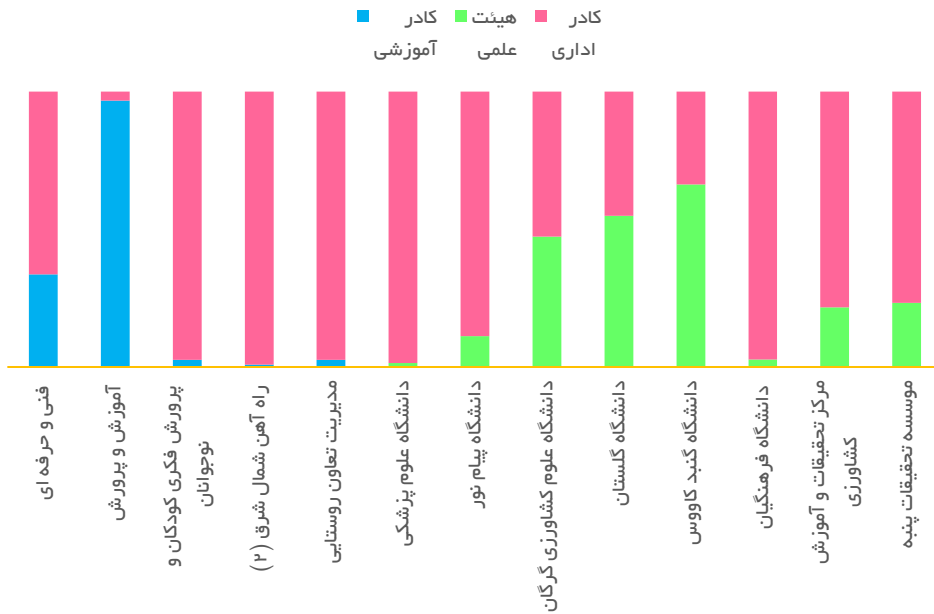
همچنین، تعداد ۷۱۷ نفر عضو هیأت علمی در ۸ دستگاه اجرایی استان (دانشگاه علوم پزشکی، دانشگاه علوم کشاورزی، دانشگاه پیام نور، دانشگاه فرهنگیان، مرکز تحقیقات کشاورزی، دانشگاه گلستان، دانشگاه گنبد، موسسه تحقیقات پنبه) مشغول به خدمت می‌باشند.

همانگونه که در جدول ذیل مشاهده می‌شود اداره کل آموزش و پرورش استان با دارا بودن ۲۰۵۳۹ نفر نیروی آموزشی (اعم از معلم، مدیر، معاون و ...) بیشترین آمار کادر آموزشی را به خود اختصاص داده است.

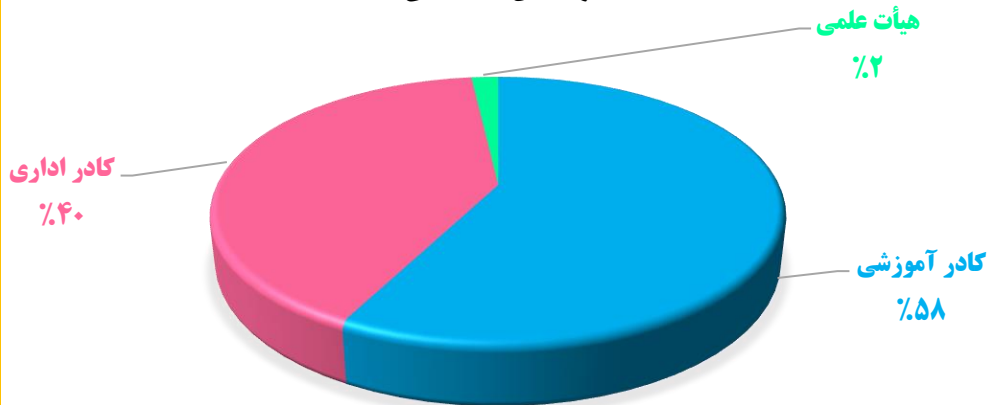
کادر آموزشی و هیئت علمی دستگاه‌های اجرایی در سال ۱۴۰۱

نام دستگاه	کادر آموزشی	هیئت علمی	کادر اداری	جمع
فنی و حرفه‌ای	۱۰۷	۰	۲۱۱	۳۱۸
آموزش و پرورش	۲۲۵۹۴	۰	۷۶۲	۲۳۳۵۶
پرورش فکری کودکان و نوجوانان	۶	۰	۲۲۳	۲۲۹
راه آهن شمال شرق (۲)	۱	۰	۱۱۰	۱۱۱
مدیریت تعاون روستایی	۲	۰	۷۶	۷۸
دانشگاه علوم پزشکی	۱۷	۱۸۹	۱۳۸۴۰	۱۴۰۴۶
دانشگاه پیام نور	۰	۱۹	۱۵۱	۱۷۰
دانشگاه علوم کشاورزی گرگان	۰	۱۹۲	۲۱۴	۴۰۶
دانشگاه گلستان	۰	۱۶۹	۱۳۹	۳۰۸
دانشگاه گنبد کاووس	۰	۱۰۲	۵۲	۱۵۴
دانشگاه فرهنگیان	۰	۲	۷۱	۷۳
مرکز تحقیقات و آموزش کشاورزی	۰	۳۴	۱۲۳	۱۵۷
موسسه تحقیقات پنبه	۰	۱۰	۳۳	۴۳
جمع	۲۲۷۲۷	۷۱۷	۱۶۰۰۵	۳۹۴۴۹

نسبت نیروی انسانی کادر آموزشی، اعضای هیأت علمی و کادر اداری



نسبت انواع نیروهای شاغل در دستگاه های داری کادر آموزشی و اعضای هیأت علمی



بررسی آمار کارکنان شاغل به تفکیک جنسیت، مقطع تحصیلی و شهرستان محل

خدمت در استان :

همانگونه که در جدول ذیل مشاهده می‌شود آمار کارکنان شاغل در دستگاه‌های اجرایی در ۱۴ شهرستان استان، شهرستان گرگان با ۲۰۱۲۲ نفر بیشترین تعداد کارکنان شاغل در بین شهرستان‌های استان را دارد که حدود ۴۵ درصد آن خانم‌ها و حدود ۵۵ درصد آن آقایان هستند. همچنین بیشترین مدرک تحصیلی در بین کارکنان شهرستان گرگان مربوط به مقطع تحصیلی لیسانس (حدود ۴۵ درصد) و کمترین مدرک تحصیلی مربوط به مقطع تحصیلی کمتر از دیپلم (حدود ۳ درصد) می‌باشد. در مقابل شهرستان بندرگز با ۱۵۷۸ نفر کمترین تعداد کارکنان شاغل در استان را دارا می‌باشد که از این تعداد حدود ۴۷ درصد آن خانم‌ها و حدود ۵۳ درصد آن آقایان هستند. بیشترین مدرک تحصیلی در این شهرستان مربوط به مقطع تحصیلی لیسانس (با ۵۲/۵ درصد) و کمترین آن مربوط به مقطع تحصیلی کمتر از دیپلم (با حدود ۲ درصد) می‌باشد.

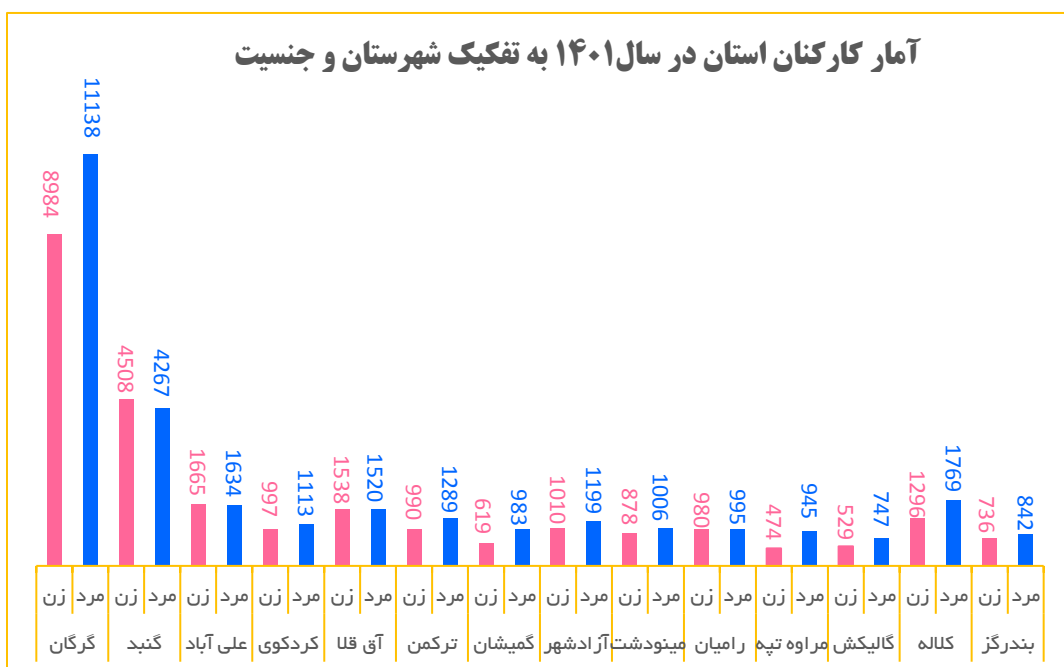
لازم به ذکر است آمار ارائه شده در خصوص آمار کارکنان شاغل در شهرستان‌های استان، نشان می‌دهد که تعداد کارکنان شاغل در شهرستان گرگان اختلاف زیادی با شهرستان‌های دیگر استان دارد. به مهمترین دلیل آن می‌توان به استقرار ادارت کل دستگاه‌های اجرایی در شهر گرگان اشاره کرد.

آمار کارکنان شاغل در استان به تفکیک جنسیت، مقطع تحصیلی و شهرستان محل خدمت

شهرستان	جنسیت	دکتر	فوق لیسانس	لیسانس	فوق دیپلم	دیپلم	کمتر از دیپلم	جمع	جمع کل
گرگان	زن	۴۶۱	۲۳۷۸	۴۸۷۳	۳۳۳	۷۸۲	۱۵۷	۸۹۸۴	۲۰۱۲۲
	مرد	۸۶۲	۳۲۸۴	۴۲۹۲	۶۹۴	۱۶۳۶	۳۷۰	۱۱۱۳۸	
گنبد	زن	۱۱۷	۸۳۳	۲۹۱۳	۱۴۳	۴۵۴	۴۸	۴۵۰۸	۸۷۷۵
	مرد	۲۵۰	۹۹۱	۱۹۱۹	۲۳۰	۷۱۹	۱۵۸	۴۲۶۷	
علی آباد	زن	۵۷	۳۶۱	۹۷۲	۸۰	۱۷۵	۲۰	۱۶۶۵	۳۲۹۹
	مرد	۶۳	۴۲۶	۶۸۵	۱۰۵	۲۹۴	۶۱	۱۶۳۴	
کردکوی	زن	۲۹	۱۸۹	۶۰۹	۶۳	۹۳	۱۴	۹۹۷	۲۱۱۰
	مرد	۴۰	۲۵۰	۴۸۳	۷۹	۲۱۹	۴۲	۱۱۱۳	
آق قلا	زن	۵۰	۲۹۵	۹۷۲	۵۰	۱۴۸	۲۳	۱۵۳۸	۳۰۵۸
	مرد	۵۰	۳۷۷	۷۲۴	۸۸	۲۳۶	۴۵	۱۵۲۰	
ترکمن	زن	۳۱	۱۸۶	۶۲۶	۴۹	۸۶	۱۲	۹۹۰	۲۲۷۹
	مرد	۳۹	۳۲۰	۵۸۱	۸۳	۱۹۹	۶۷	۱۲۸۹	
گمیشان	زن	۱۵	۱۰۷	۳۹۸	۱۴	۸۳	۲	۶۱۹	۱۶۰۲
	مرد	۱۷	۲۵۵	۴۹۷	۴۹	۱۴۲	۲۳	۹۸۳	
آزادشهر	زن	۲۶	۲۰۷	۶۱۷	۳۰	۱۱۸	۱۲	۱۰۱۰	۲۲۰۹
	مرد	۳۳	۲۹۳	۵۳۴	۸۵	۲۲۴	۳۰	۱۱۹۹	
مینودشت	زن	۲۲	۱۴۹	۵۶۱	۴۴	۹۴	۸	۸۷۸	۱۸۸۴
	مرد	۲۳	۲۶۷	۴۴۱	۶۷	۱۷۵	۳۳	۱۰۰۶	
رامیان	زن	۲۲	۲۱۰	۵۵۲	۴۸	۱۳۲	۱۶	۹۸۰	۱۹۷۵
	مرد	۲۸	۲۶۰	۴۵۱	۶۵	۱۷۱	۲۰	۹۹۵	
مراوه تپه	زن	۱۱	۶۳	۳۲۵	۲۵	۴۷	۳	۴۷۴	۱۴۱۹
	مرد	۱۵	۲۱۵	۵۰۰	۶۸	۱۲۷	۲۰	۹۴۵	
گالیکش	زن	۲	۱۱۸	۳۱۴	۳۲	۶۰	۳	۵۲۹	۱۲۷۶
	مرد	۷	۱۸۶	۳۵۸	۴۲	۱۴۳	۱۱	۷۴۷	
کالاه	زن	۳۵	۱۹۶	۸۲۴	۵۳	۱۶۷	۲۱	۱۲۹۶	۳۰۶۵
	مرد	۴۹	۴۲۸	۸۹۸	۱۰۱	۲۵۹	۳۴	۱۷۶۹	

شهرستان	جنسیت	دکتر	فوق لیسانس	لیسانس	فوق دیپلم	دیپلم	کمتر از دیپلم	جمع	جمع کل
بندرگز	زن	۳۰	۱۴۱	۴۶۰	۳۰	۶۵	۱۰	۷۳۶	۱۵۷۸
	مرد	۲۶	۲۰۱	۳۶۹	۷۰	۱۵۸	۱۸	۸۴۲	
جمع	زن	۹۰۸	۵۴۳۳	۱۵۰۱۶	۹۹۴	۲۵۰۴	۳۴۹	۲۵۲۰۴	۵۴۶۵۱
	مرد	۱۵۰۲	۷۷۵۳	۱۲۷۳۲	۱۸۲۶	۴۷۰۲	۹۳۲	۲۹۴۴۷	
جمع کل		۲۴۱۰	۱۳۱۸۶	۲۷۷۴۸	۲۸۲۰	۷۲۰۶	۱۲۸۱	۵۴۶۵۱	۵۴۶۵۱

آمار کارکنان استان در سال ۱۴۰۱ به تفکیک شهرستان و جنسیت



بررسی آمار متصدیان پست‌های مدیریتی دستگاه‌های اجرایی به تفکیک نوع اشتغال

و سطوح مدیریتی:

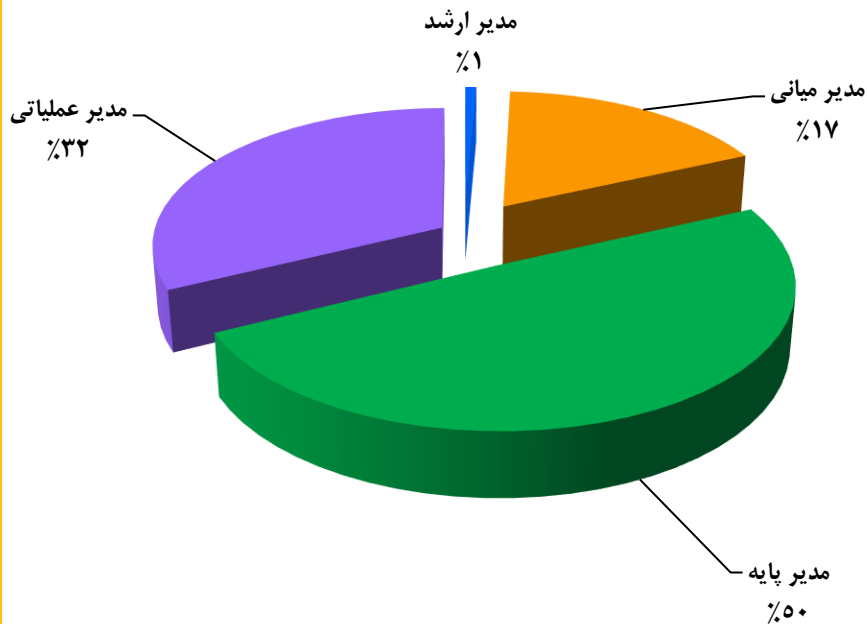
همانگونه که در جدول ذیل مشاهده می‌شود در مجموع تعداد ۲۳۲۶ نفر در پست‌های مدیریتی استان مشغول به خدمت می‌باشند؛ که از این تعداد، حدود ۵۰ درصد در پست‌های مدیریت پایه مانند رئیس اداره، رئیس گروه، معاون اداره، مدیر و ... حدود ۱۷ درصد در پست‌های مدیریت میانی و حدود ۳۲ درصد در پست‌های مدیریت عملیاتی (بیشتر در آموزش و پرورش و جهاد کشاورزی)، فعالیت می‌کنند.

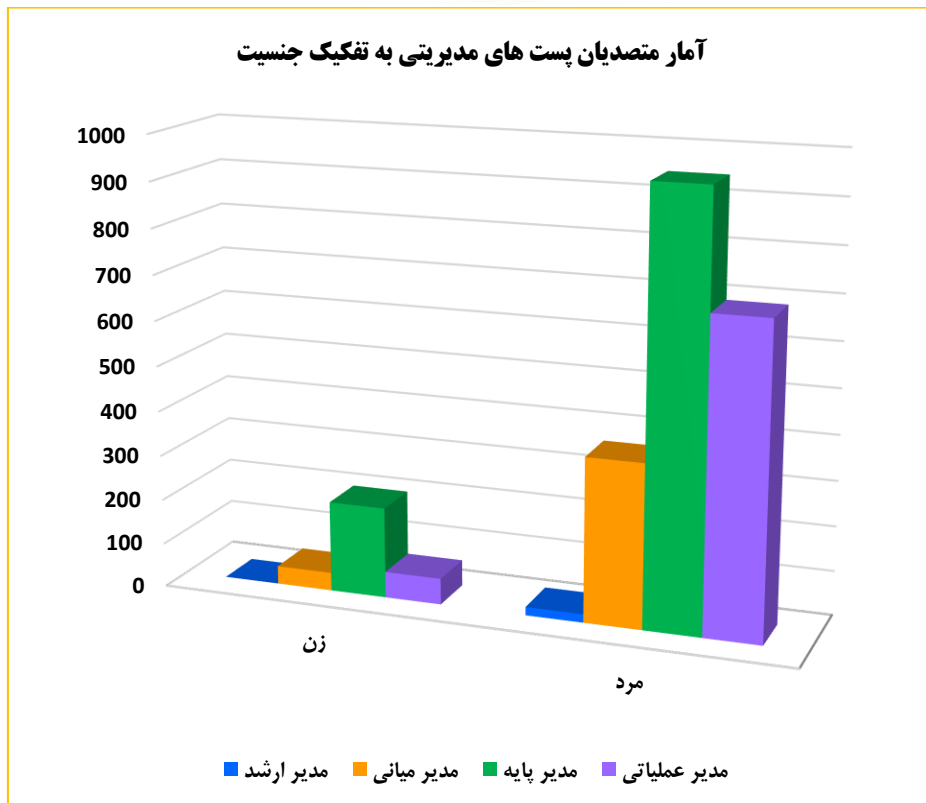
لازم به ذکر است آمار ارائه شده در خصوص آمار متصدیان پست‌های مدیریتی و تعیین سطوح مدیریت حرفه‌ای (ارشد، میانی، پایه و عملیاتی) بر اساس آمار ثبت شده در سامانه پاکنا توسط دستگاه‌ها می‌باشد. همچنین هدف این تحلیل، مدیرانی هستند که متصدی یکی از پست‌های مدیریتی تشکیلات مصوب دستگاه‌ها می‌باشند؛ لذا آمار کارکنانی که با ابلاغ به عنوان مدیر خدمت می‌نمایند، مد نظر نمی‌باشد.

آمار متصدیان مشاغل مدیریتی دستگاه‌های اجرایی استان به تفکیک جنسیت

درصد	جمع	مدیر عملیاتی	مدیر پایه	مدیر میانی	مدیر ارشد	سطح مدیریت جنسیت
۱۳.۰۷	۳۰۴	۵۹	۲۰۴	۴۱	۰	زن
۸۶.۹۳	۲۰۲۲	۶۹۰	۹۴۷	۳۶۶	۱۹	مرد
۱۰۰	۲۳۲۶	۷۴۹	۱۱۵۱	۴۰۷	۱۹	جمع
	۱۰۰	۳۲.۲	۴۹.۴۸	۱۷.۵	۰.۸۲	درصد

مقایسه سهم متصدیان انواع پست‌های مدیریتی استان





همانگونه که در جدول و نمودار فوق مشاهده می شود حدود ۵۰ درصد مدیران شاغل در استان مدیران پایه، حدود ۱۷ درصد مدیران میانی، حدود ۲۳ درصد عملیاتی و مدیران ارشد استان تقریباً ۱ درصد را شامل می شوند. حدود ۸۷ درصد مدیران را مردان و حدود ۱۳ درصد آن را زنان تشکیل می دهد که انتظار می رود با سیاست های دولت محترم و توانمندی های که در زنان در متصدی پست های مدیریتی دیده می شود، آمار زنان در مدیریت دستگاه های اجرایی در سال های آتی بیشتر گردد.

بررسی آمار پست‌های مصوب دستگاه‌های اجرایی استان:

در جدول ذیل آمار پست‌های سازمانی دستگاه‌های اجرایی استان، به تفکیک آمار پست‌های باتصدی و پست‌های بلاتصدی دستگاه‌های اجرایی استان، به تفصیل آمده است.

باتوجه به جدول ذیل، مشاهده می‌شود که بیشترین تشکیلات ساختار در بین دستگاه‌های اجرایی استان را به ترتیب دانشگاه علوم پزشکی استان با ۱۲۴۳۱ پست (حدود ۳۷.۵۱ درصد)، اداره کل جهاد کشاورزی با ۱۶۷۳ پست (حدود ۵.۰۵ درصد)، مدیریت درمان تامین اجتماعی با ۱۳۸۵ پست (حدود ۴.۱۸ درصد) و دانشگاه علوم کشاورزی با ۱۰۶۳ پست (حدود ۳.۲۱ درصد) از کل تشکیلات استان را دارا می‌باشند. همچنین اداره بنادر و دریانوردی، مدیریت بازنشستگی کشوری و مدیریت حج و زیارت استان با ۱۰۰ درصد، اداره کل کتابخانه‌های استان با ۹۷.۳۵ درصد و اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان با ۹۵.۳۸ درصد پست‌های باتصدی، بیشترین مقدار پست باتصدی نسبت به پست‌های مصوب خود دستگاه را دارند. در مقابل اداره کل پشتیبانی امور دام با ۹۰.۷۴ درصد، شعبه صندوق تامین خسارت‌های بدنی با ۸۷.۵ درصد، دانشگاه پیام نور با ۸۶.۷۳ درصد و دانشگاه جامع علمی و کاربردی با ۸۶.۳۶ درصد بیشترین مقدار پست بلاتصدی نسبت به پست‌های مصوب خود دستگاه را دارا می‌باشند.

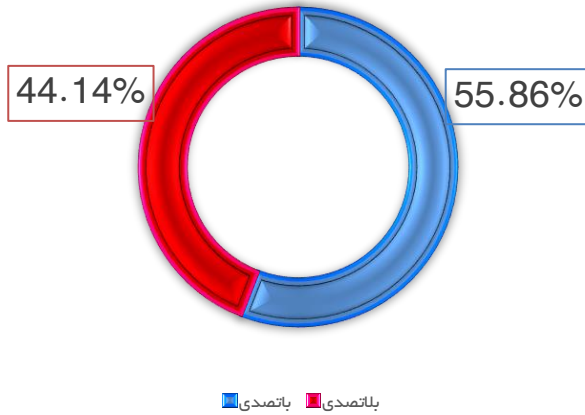
آمار پست های سازمانی دستگاه های اجرایی استان گلستان به تفکیک پست های بانصدی و بلائصدی

ردیف	نام دستگاه اجرایی	پست بانصدی	پست بلائصدی	جمع
۱	آزمایشگاه فنی و مکانیک خاک	۱۰	۱۱	۲۱
۲	اداره امور شعب بانک ملی	۴۸۳	۲۳۲	۷۱۵
۳	اداره بنادر و دریانوردی گلستان	۱۹	۰	۱۹
۴	اداره جمع آوری و فروش اموال تملیکی	۲	۵	۷
۵	اداره کل آموزش فنی و حرفه ای	۲۲۷	۱۱	۲۳۸
۶	اداره کل آموزش و پرورش	۵۶۰	۳۵۰	۹۱۰
۷	اداره کل ارتباطات و فناوری اطلاعات	۹	۱۳	۲۲
۸	اداره کل استاندارد	۴۳	۲۲	۶۵
۹	اداره کل امور اقتصادی و دارایی	۹۷	۳۴	۱۳۱
۱۰	اداره کل امور عشایر	۲۰	۳۶	۵۶
۱۱	اداره کل امور مالیاتی	۴۹۸	۶۰	۵۵۸
۱۲	اداره کل انتقال خون	۵۷	۴۹	۱۰۶
۱۳	اداره کل اوقاف و امور خیریه	۴۱	۶۲	۱۰۳
۱۴	اداره کل بازرسی	۲۱	۳۷	۵۸
۱۵	اداره کل بنیاد شهید و امور ایثارگران	۱۳۶	۴۵	۱۸۱
۱۶	اداره کل بهزیستی	۲۸۶	۲۲۷	۵۱۳
۱۷	اداره کل بیمه ایران	۴۶	۱۷	۶۳
۱۸	اداره کل بیمه سلامت	۷۳	۴۲	۱۱۵
۱۹	اداره کل پرورش فکری کودکان و نوجوانان	۱۷	۲۲	۳۹
۲۰	اداره کل پزشکی قانونی	۵۴	۱۲۰	۱۷۴
۲۱	اداره کل پست	۱۲۷	۱۱۷	۲۴۴
۲۲	اداره کل پشتیبانی امور دام گلستان	۵	۴۹	۵۴
۲۳	اداره کل تامین اجتماعی	۳۵۵	۶۴	۴۱۹
۲۴	اداره کل تبلیغات اسلامی	۴۸	۳۶	۸۴
۲۵	اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی	۱۳۳	۶۶	۱۹۹
۲۶	اداره کل تعزیرات حکومتی	۴۵	۷۵	۱۲۰
۲۷	اداره کل ثبت احوال	۱۳۸	۸۵	۲۲۳

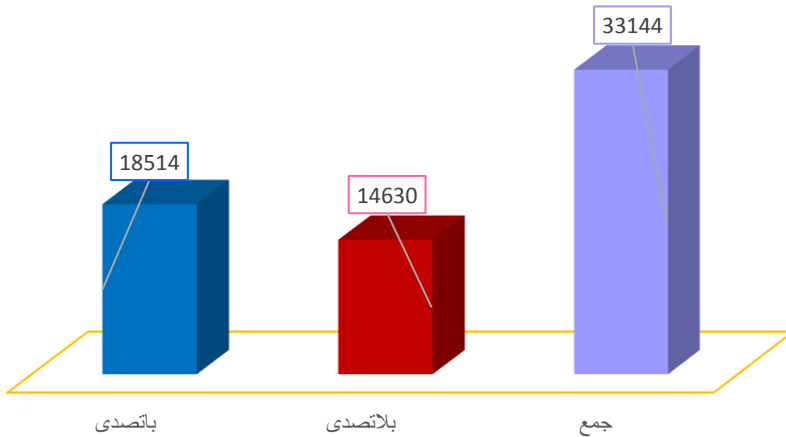
ردیف	نام دستگاه اجرایی	پست باتصدی	پست بالاتصدی	جمع
۲۸	اداره کل ثبت اسناد و املاک	۲۶۵	۶۱	۳۲۶
۲۹	اداره کل جهاد کشاورزی	۱۰۵۶	۶۱۷	۱۶۷۳
۳۰	اداره کل حفاظت محیط زیست	۲۳۸	۳۵۰	۵۸۸
۳۱	اداره کل دامپزشکی	۲۰۲	۱۶۵	۳۶۷
۳۲	اداره کل راه آهن شمال شرق (۲)	۸۶	۸۷	۱۷۳
۳۳	اداره کل راه و شهرسازی	۱۳۱	۱۱۲	۲۴۳
۳۴	اداره کل راهداری و حمل و نقل جاده ای	۱۰۶	۲۲۲	۳۲۸
۳۵	اداره کل زندان ها و اقدامات تأمینی و تربیتی	۳۶۲	۲۷۰	۶۳۲
۳۶	اداره کل شیلات	۱۸۳	۱۹۷	۳۸۰
۳۷	اداره کل صنعت، معدن و تجارت	۱۶۷	۱۴	۱۸۱
۳۸	اداره کل فرودگاه های	۶۸	۲۴	۹۲
۳۹	اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی	۸۸	۳۱	۱۱۹
۴۰	اداره کل کمیته امداد امام خمینی (ره)	۲۸۸	۷۸	۳۶۶
۴۱	اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری	۴۳۸	۱۲۵	۵۶۳
۴۲	اداره کل میراث فرهنگی	۸۹	۷	۹۶
۴۳	اداره کل نوسازی، توسعه و تجهیز مدارس	۶۰	۳	۶۳
۴۴	اداره کل ورزش و جوانان	۱۷۵	۱۶	۱۹۱
۴۵	اداره کل هواشناسی	۶۴	۳۸	۱۰۲
۴۶	استانداری	۵۰۲	۱۵۰	۶۵۲
۴۷	جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران	۲۰۰	۱۰۱	۳۰۱
۴۸	حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی	۱۲	۳۵	۴۷
۴۹	خبرگزاری جمهوری اسلامی (گرگان)	۴	۳	۷
۵۰	دانشگاه پیام نور	۵۶	۳۶۶	۴۲۲
۵۱	دانشگاه جامع علمی کاربردی	۶	۳۸	۴۴
۵۲	دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی	۵۸۲۱	۶۶۱۰	۱۲۴۳۱
۵۳	دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان	۳۸۷	۶۷۶	۱۰۶۳
۵۴	دانشگاه گلستان	۲۶۴	۱۹۰	۴۵۴
۵۵	دانشگاه گنبد کاووس	۱۸۲	۲۵۳	۴۳۵

ردیف	نام دستگاه اجرایی	پست باتصدی	پست بالاتصدی	جمع
۵۶	سازمان قضائی نیروهای مسلح	۱۴	۷۰	۸۴
۵۷	سازمان مدیریت و برنامه ریزی	۶۶	۹	۷۵
۵۸	شرکت سهامی آب منطقه ای گلستان	۱۱۴	۷۶	۱۹۰
۵۹	شرکت شهرک های صنعتی	۲۰	۲۸	۴۸
۶۰	شرکت گاز	۱۶۵	۶۴	۲۲۹
۶۱	شعبه بانک توسعه صادرات گرگان	۱۴	۴	۱۸
۶۲	شعبه صندوق تامین خسارت های بدنی در	۱	۷	۸
۶۳	گمرکات	۱۲۱	۷	۱۲۸
۶۴	مدیریت ارتباطات زیرساخت	۱۵	۳	۱۸
۶۵	مدیریت امور پردیس های دانشگاه فرهنگیان	۶۲	۸۷	۱۴۹
۶۶	مدیریت بازنشستگی کشوری	۶	۰	۶
۶۷	مدیریت تعاون روستایی	۶۵	۸۰	۱۴۵
۶۸	مدیریت حج و زیارت	۶	۰	۶
۶۹	مدیریت خدمات بازرگانی دولتی	۶۹	۸	۷۷
۷۰	مدیریت درمان تامین اجتماعی	۱۰۵۳	۳۳۲	۱۳۸۵
۷۱	مدیریت شعب بانک توسعه تعاون	۱۱۰	۷	۱۱۷
۷۲	مدیریت شعب بانک صنعت و معدن	۱۳	۱۳	۲۶
۷۳	مدیریت شعب بانک کشاورزی	۳۳۰	۴۶	۳۷۶
۷۴	مدیریت شعب بانک مسکن	۲۷۳	۵۴	۳۲۷
۷۵	مدیریت شعب پست بانک	۱۷	۸۳	۱۰۰
۷۶	مرکز تحقیقات و آموزش کشاورزی و منابع طبیعی	۱۴۹	۱۶۸	۳۱۷
۷۷	موسسه تحقیقات پنبه	۵۷	۵۱	۱۰۸
۷۸	شرکت آب و فاضلاب	۴۲۳	۴۷۸	۹۰۱
۷۹	دانشگاه فنی و حرفه ای	۱۵۴	۲۲۵	۳۷۹
۸۰	کتابخانه های استان	۱۴۷	۴	۱۵۱
	جمع	۱۸۵۱۴	۱۴۶۳۰	۳۳۱۴۴

سهم پست های باتصدی و بالاتصدی از کل پست های دستگاه های اجرایی استان



سهم پست های باتصدی و بالاتصدی از کل پست های دستگاه های اجرایی استان



بررسی آمار پست‌های مصوب دستگاه‌های اجرایی استان به تفکیک شهرستان‌ها:

همانگونه که مشاهده می‌شود از ۳۲۶۲۰ پست سازمانی در دستگاه‌های اجرایی استان به تفکیک شهرستان‌ها (استخراج شده از سامانه ملی مدیریت ساختار دستگاه‌های اجرایی کشور)، شهرستان گرگان با ۱۵۲۲۴ پست (حدود ۴۷ درصد)، بیشترین آمار پست‌های دستگاه‌های اجرایی استان را به خود اختصاص داده است و شهرستان گنبد با ۴۳۸۹ پست (حدود ۱۳ درصد) در رتبه بعدی قرار دارد. با توجه به اینکه اکثر ادارات در مرکز استان، هم واحد ستادی دارند و هم واحد شهرستانی، لذا منطقی است که بیشترین درصد پست‌های مصوب استان و به تبع آن بیشترین آمار پست‌های باتصدی و باتصدی در مرکز استان متمرکز باشند. علت متفاوت بودن تعداد پست‌ها در جدول ذیل با جدول «پست‌های باتصدی و باتصدی مصوب استان به تفکیک دستگاه‌های اجرایی» ثبت نبودن اطلاعات تشکیلات بعضی از دستگاه‌ها در سامانه ساختار بوده است. لذا به منظور ادای صحیح مطلب، در جدول پست‌های باتصدی و باتصدی دستگاه‌های اجرایی، عیناً از اطلاعات دستگاه‌ها گزارشگیری شده است.

از مجموع پست‌های باتصدی استان (۱۷۱۳۲ پست)، شهرستان‌های گرگان، گنبد و علی‌آباد کتول به ترتیب بیشترین سهم را به خود اختصاص داده‌اند. در مقابل، شهرستان گمیشان با ۱۰۷۷ درصد کمترین سهم را از مجموع پست‌های باتصدی استان دارد. به عبارتی دیگر شهرستان گمیشان نه تنها بین شهرستان‌های استان، کمترین سهم را از کل پست‌های استان دارد، بلکه در میزان تصدی پست‌ها هم حائز کمترین رتبه می‌باشد. علت این موضوع یقیناً به

محرومیت شدید منطقه و شرایط آب و هوایی آنجا ارتباط دارد. تجربه نشان می‌دهد علی‌رغم جذب و استخدام نیروی انسانی جدید برای خدمت در شهرستان گمیشان، به دلیل شرایط خاص ذکر شده، افراد استخدام شده، مدت کوتاهی بعد از استخدام، تلاش می‌کنند تا به سایر شهرستان‌ها منتقل شوند.

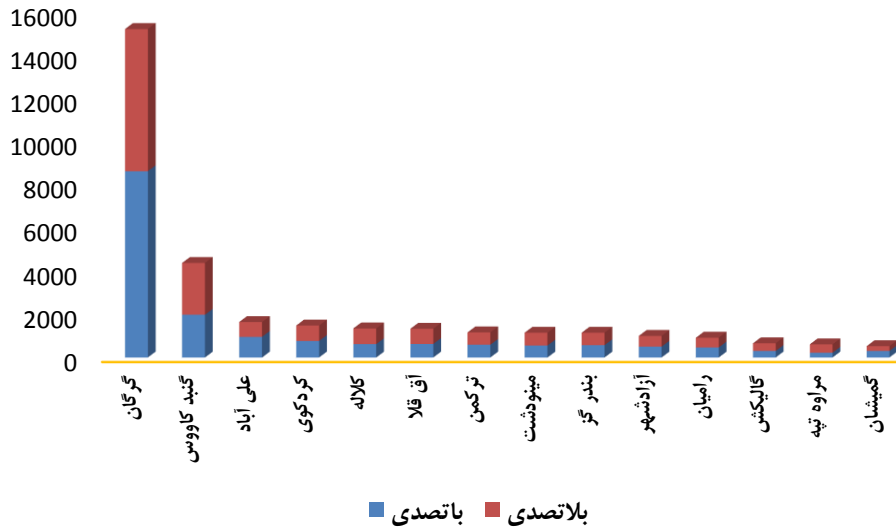
بجز شهرستان گرگان که مرکز استان می‌باشد و ادارات ستادی و شهرستانی را در خود جای داده است، بیشترین آمار پست‌های استان در شهرستان گنبد قرار دارد. گنبد، دومین شهرستان مهم استان از لحاظ وسعت، جمعیت، اقتصاد و ... می‌باشد؛ به گونه‌ای که فرمانداری گنبد به عنوان فرمانداری ویژه استان شناخته شده است و از دیرباز مورد توجه همگان بوده است. بجز شهرستان گنبد، شهرستان‌هایی مانند کلاله، مراوه‌تپه، گالیکش، مینودشت، آزادشهر و رامیان که در شرق استان واقع شده‌اند، به دلیل شرایط آب و هوایی نسبتاً گرم و خشک و دور بودن از مرکز استان از تشکیلات ضعیف‌تری برخوردار می‌باشند. شهرستان‌های گمیشان، کلاله، مراوه‌تپه و گالیکش، از شهرستان‌های محروم استان می‌باشند؛ که محرومیت‌زدایی از

این مناطق، نگاه ویژه مسئولان مربوطه را در همه زمینه‌ها می‌طلبد.

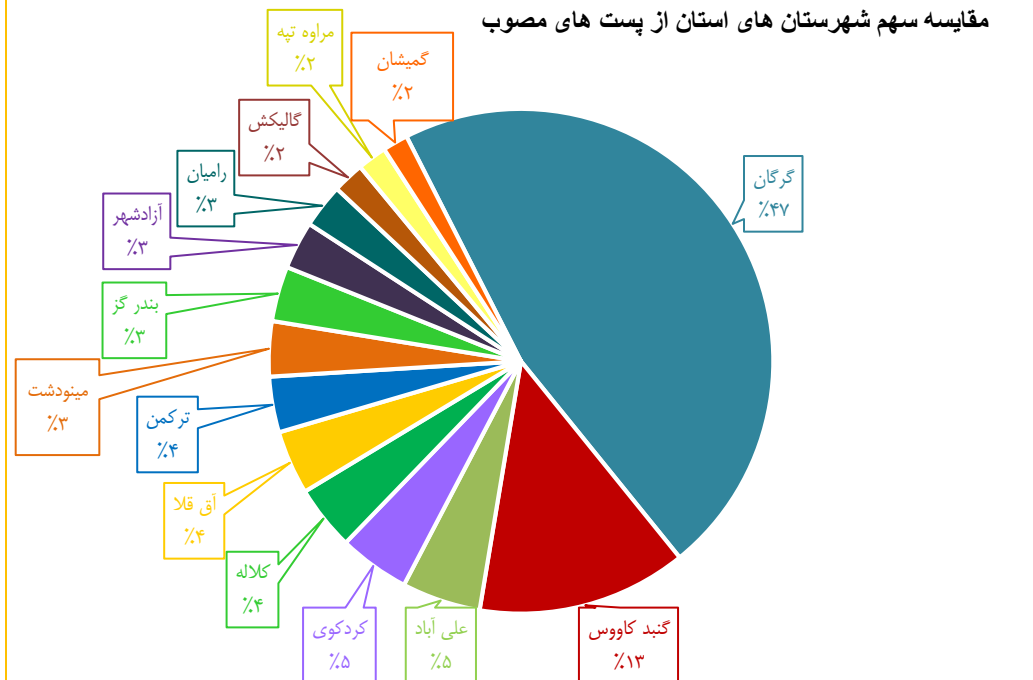
پست‌های باتصدی و بلاتصدی مصوب دستگاه‌های اجرایی استان به تفکیک شهرستان‌ها

سهم هر شهرستان از کل پست‌های استان	جمع کل	بلا تصدی		باتصدی		پست‌های سازمانی
		سهم هر شهرستان از کل پست‌های بلا تصدی استان	تعداد پست	سهم هر شهرستان از کل پست‌های با تصدی استان	تعداد پست	
۴۶.۶۷	۱۵۲۲۴	۴۲.۵	۶۵۸۳	۵۰.۴۴	۸۶۴۱	گرگان
۱۳.۴۵	۴۳۸۹	۱۵.۵۳	۲۴۰۵	۱۱.۵۸	۱۹۸۴	گنبد کاووس
۵.۰۵	۱۶۴۶	۴.۴۴	۶۸۷	۵.۶	۹۵۹	علی آباد
۴.۵۵	۱۴۸۵	۴.۶۲	۷۱۵	۴.۴۹	۷۷۰	کردکوی
۴.۱۴	۱۳۴۹	۴.۶۹	۷۲۷	۳.۶۳	۶۲۲	کلاله
۴.۰۹	۱۳۳۵	۴.۵۶	۷۰۷	۳.۶۷	۶۲۸	آق قلا
۳.۵۷	۱۱۶۶	۳.۶۹	۵۷۲	۳.۴۷	۵۹۴	ترکمن
۳.۵۳	۱۱۵۰	۳.۸۵	۵۹۶	۳.۲۳	۵۵۴	مینودشت
۳.۵۳	۱۱۵۳	۳.۷۳	۵۷۸	۳.۳۶	۵۷۵	بندر گز
۳.۰۷	۱۰۰۳	۳.۲۱	۴۹۷	۲.۹۵	۵۰۶	آزادشهر
۲.۸۲	۹۲۰	۲.۹۲	۴۵۲	۲.۷۳	۴۶۸	رامیان
۲.۰۲	۶۶۰	۲.۲۹	۳۵۴	۱.۷۹	۳۰۶	گالیکش
۱.۸۸	۶۱۲	۲.۵۲	۳۹۱	۱.۲۹	۲۲۱	مراوه تپه
۱.۶۲	۵۲۸	۱.۴۵	۲۲۴	۱.۷۷	۳۰۴	گمیشان
	۳۲۶۲۰		۱۵۴۸۱		۱۷۱۳۲	جمع

وضعیت پست های باتصدی و بلاتصدی استان به تفکیک شهرستان ها



مقایسه سهم شهرستان های استان از پست های مصوب



در جدول ذیل، آمار پست‌های سازمانی دستگاه‌های اجرایی استان به تفکیک شهرستان‌ها و نوع پست‌ها (کارشناسی، مدیریتی و سایر) نمایش داده شده است. همانگونه که مشاهده می‌شود از مجموع ۳۲۶۲۰ پست سازمانی در تشکیلات مصوب دستگاه‌های اجرایی استان، حدود ۶۱ درصد (۲۰۰۴۷ پست) کارشناسی، ۱۹ درصد (۶۱۸۰ پست) مدیریتی و مابقی یعنی ۲۰ درصد (۶۳۹۳ پست) تحت عنوان سایر پست‌ها (پست‌هایی همچون متصدی، کاردانی و ...) می‌باشند.

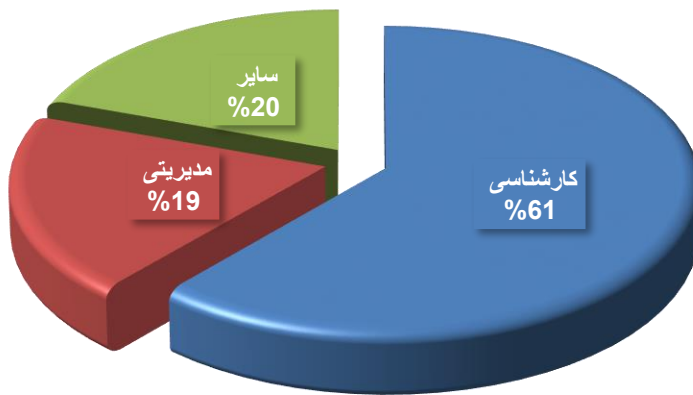
آمار پست‌های مصوب دستگاه‌های اجرایی استان گلستان به تفکیک شهرستان‌ها و سطح پست‌ها

تعداد کل پست های دستگاه	درصد پست های سایر هر شهرستان	سایر پست ها	درصد پست های مدیریتی هر شهرستان	پست های مدیریتی	درصد پست های کارشناسی هر شهرستان	پست های کارشناسی	سطح پست / شهرستان
۱۵۲۲۴	۳۵.۴۳	۲۲۶۵	۵۶.۷۵	۳۵۰۷	۴۷.۱۵	۹۴۵۲	گرگان
۴۳۸۹	۱۵.۱۶	۹۶۹	۱۱.۲۳	۶۹۴	۱۳.۶	۲۷۲۶	گنبد کاووس
۱۶۴۶	۶.۵۴	۴۱۸	۴.۱۴	۲۵۶	۴.۸۵	۹۷۲	علی آباد
۱۴۸۵	۴.۵۴	۲۹۰	۳.۶۹	۲۲۸	۴.۸۲	۹۶۷	کردکوی
۱۳۴۹	۵.۰۷	۳۲۴	۳.۱۹	۱۹۷	۴.۱۳	۸۲۸	کلاله
۱۳۳۵	۴.۷۴	۳۰۳	۳.۱۷	۱۹۶	۴.۱۷	۸۳۶	آق قلا
۱۱۶۶	۳.۴۹	۲۲۳	۳.۱۹	۱۹۷	۳.۷۲	۷۴۶	ترکمن
۱۱۵۰	۴.۷۲	۳۰۲	۲.۸	۱۷۳	۳.۳۷	۶۷۵	مینودشت
۱۱۵۳	۳.۷۴	۲۳۹	۲.۹۹	۱۸۵	۳.۶۴	۷۲۹	بندر گز
۱۰۰۳	۳.۵	۲۲۴	۲.۶۵	۱۶۴	۳.۰۷	۶۱۵	آزادشهر
۹۲۰	۳.۷۷	۲۴۱	۲.۳۹	۱۴۸	۲.۶۵	۵۳۱	رامیان
۶۶۰	۴.۰۴	۲۵۸	۱.۲۶	۷۸	۱.۶۲	۳۲۴	گالیکش
۶۱۲	۳.۱۴	۲۰۱	۱.۲۹	۸۰	۱.۶۵	۳۳۱	مراوه تپه
۵۲۸	۲.۱۳	۱۳۶	۱.۲۵	۷۷	۱.۵۷	۳۱۵	گمیشان
۳۲۶۲۰		۶۳۹۳		۶۱۸۰		۲۰۰۴۷	جمع

پست های مصوب استان به تفکیک شهرستان ها و سطح پست ها



وضعیت پست های مصوب استان به تفکیک سطح پست ها



مقایسه تشکیلات مصوب دستگاه های اجرایی با نیروی های قرارداد معین/مشخص

دستگاه ها:

در ادامه، در جدول ذیل، تعداد کل پست های مصوب، تعداد نیروهای قرارداد معین یا مشخص و ۱۰ درصد پست های مصوب در ۵۰ دستگاه اجرایی استان (استخراج شده از سامانه پاکنا)، به تفکیک ارائه شده است.

همانگونه که مشاهده می‌شود ۲۲ دستگاه اجرایی استان مزاد بر ۱۰ درصد تشکیلات مصوب خود، نیروی قرارداد معین/مشخص بکارگیری کردند. در حالی که در ۲۴ دستگاه اجرایی استان در صورت نیاز به نیروهای قرارداد معین/مشخص، ظرفیت بکارگیری این نیروها وجود دارد و در ۴ دستگاه اجرایی هم دقیقا ۱۰ درصد تشکیلات مصوب، نیروی قرارداد معین/مشخص بکارگیری شده است..

به استناد تبصره ذیل ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری، دستگاه های اجرایی می‌توانند ۱۰ درصد تشکیلات مصوب خود نیروی قرارداد معین بکار گیری کنند. نیروهای قرارداد معین نیروهای موقتی هستند که حسب ضرورت، بدون تعهد استخدامی و برای حداکثر یک سال، برای تامین نیروی انسانی در برخی از وظایف و مشاغل که جنبه موقتی داشته و نیاز به تامین نیرو در آنها وجود دارد، بکارگیری می‌شوند.

مقایسه ۱۰ درصد پست های مصوب دستگاه های اجرایی با نیروهای قرارداد معین/ مشخص دستگاه ها

ردیف	دستگاه اجرایی	تعداد کل پست های مصوب	۱۰٪ پست های مصوب	تعداد نیروهای قراردادی معین	مازاد/ظرفیت قرارداد معین
۱	آزمایشگاه فنی و مکانیک خاک	۲۱	۲	۱۶	۱۴
۲	اداره بنادر و دریانوردی گلستان	۱۹	۲	۶	۴
۳	اداره جمع آوری و فروش اموال تملیکی	۷	۱	۱	۰
۴	اداره کل آموزش فنی و حرفه ای	۲۳۸	۲۴	۷۷	۵۳
۵	اداره کل آموزش و پرورش	۹۱۰	۹۱	۱۴۶	۵۵
۶	اداره کل ارتباطات و فناوری اطلاعات	۲۲	۲	۲	۰
۷	اداره کل استاندارد	۶۵	۷	۶	۱
۸	اداره کل امور اقتصادی و دارایی	۱۳۱	۱۳	۷	۶
۹	اداره کل امور عشایر	۵۶	۶	۰	۶
۱۰	اداره کل امور مالیاتی	۵۵۸	۵۶	۲۲	۳۴
۱۱	اداره کل اوقاف و امور خیریه	۱۰۳	۱۰	۶	۴
۱۲	اداره کل بازرسی	۵۸	۶	۵	۱
۱۳	اداره کل بهزیستی	۵۱۳	۵۱	۸۸	۳۷
۱۴	اداره کل بیمه ایران	۶۳	۶	۲۶	۲۰
۱۵	اداره کل بیمه سلامت	۱۱۵	۱۲	۲۵	۱۳
۱۶	اداره کل پرورش فکری کودکان و نوجوانان	۳۹	۴	۲۹	۲۵
۱۷	اداره کل پزشکی قانونی	۱۷۴	۱۷	۱۶	۱
۱۸	اداره کل پست	۲۴۴	۲۴	۱۴۵	۱۲۱
۱۹	اداره کل پشتیبانی امور دام گلستان	۵۴	۵	۹	۴
۲۰	اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی	۱۹۹	۲۰	۳۳	۱۳
۲۱	اداره کل ثبت احوال	۲۲۴	۲۲	۲	۲۰
۲۲	اداره کل ثبت اسناد و املاک	۳۲۶	۳۳	۴	۲۹
۲۳	اداره کل جهاد کشاورزی	۱۶۷۳	۱۶۷	۳۱	۱۳۶
۲۴	اداره کل حفاظت محیط زیست	۵۸۸	۵۹	۷	۵۲
۲۵	اداره کل دامپزشکی	۳۶۷	۳۷	۶	۳۱
۲۶	اداره کل راه آهن شمال شرق (۲)	۱۷۳	۱۷	۱۶	۱
۲۷	اداره کل راه و شهرسازی	۲۴۳	۲۴	۴۶	۲۲
۲۸	اداره کل راهداری و حمل و نقل جاده ای	۳۲۸	۳۳	۳۶	۳
۲۹	اداره کل زندان ها	۶۳۲	۶۳	۵۶	۷

سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان گلستان

ردیف	دستگاه اجرایی	تعداد کل پست های مصوب	پست های ۱۰٪ مصوب	تعداد نیروهای قرارداد معین	مزداد/ظرفیت قرارداد معین
۳۰	اداره کل شیلات	۳۸۰	۳۸	۱۹	۱۹
۳۱	اداره کل صنعت، معدن و تجارت	۱۸۱	۱۸	۶۳	۴۵
۳۲	اداره کل فرودگاه های استان	۹۲	۹	۳۴	۲۵
۳۳	اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی	۱۱۹	۱۲	۴۱	۲۹
۳۴	اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری	۵۶۳	۵۶	۲۷	۲۹
۳۵	اداره کل میراث فرهنگی	۹۶	۱۰	۹۵	۸۵
۳۶	اداره کل نوسازی	۶۳	۶	۱	۵
۳۷	اداره کل ورزش و جوانان	۱۹۱	۱۹	۱۷	۲
۳۸	اداره کل هواشناسی	۱۰۲	۱۰	۹	۱
۳۹	استانداری	۶۵۲	۶۵	۱۰۵	۴۰
۴۰	خبرگزاری جمهوری اسلامی (گرگان)	۷	۱	۲	۱
۴۱	سازمان قضائی نیروهای مسلح	۸۴	۸	۴	۴
۴۲	سازمان مدیریت و برنامه ریزی	۷۵	۸	۳۰	۲۲
۴۳	شرکت سهامی آب منطقه ای گلستان	۱۹۰	۱۹	۷	۱۲
۴۴	گمرکات	۱۲۸	۱۳	۱۳	۰
۴۵	مدیریت ارتباطات زیرساخت	۱۸	۲	۰	۲
۴۶	مدیریت بازنشستگی کشوری	۶	۱	۰	۱
۴۷	مدیریت تعاون روستایی	۱۴۵	۱۵	۱۱	۴
۴۸	مدیریت حج و زیارت	۶	۱	۱	۰
۴۹	مدیریت خدمات بازرگانی دولتی	۷۷	۸	۱۶	۸
۵۰	مدیریت شعب پست بانک	۱۰۰	۱۰	۴۸	۲۸
	جمع کل	۱۱۴۱۸	۱۱۴۳	۱۴۱۲	



نتیجه‌گیری:

همانگونه که در تحلیل حاضر مشاهده شد، در تعدادی از دستگاه‌های اجرایی استان، تشکیلات مصوب با وظایف و اختیارات آنها هیچگونه تناسبی ندارد؛ به عنوان مثال، ۹۶ پست سازمانی برای مجموعه میراث فرهنگی، در استانی با قدمت تاریخی ۷ هزار ساله و با وجود آثار تاریخی زیادی که نیاز به حمایت و نگهداری دارند، اصلاً توجه کارشناسی ندارد. خروج طبیعی نیرو (بازنشستگی) در سطح گسترده در دستگاه‌هایی مانند جهاد کشاورزی، منابع طبیعی، شیلات و ... از یک طرف و عدم اختصاص مجوز استخدام برای جایگزینی نیروهای خارج شده از سوی دیگر، بروز بحران نیروی انسانی و زمین ماندن بسیاری از وظایف اصلی در بسیاری از دستگاه‌ها را در آینده‌ای نزدیک رقم خواهد زد. قطعاً در کشوری مانند کشور عزیزمان ایران با تنوع آب و هوایی، اقوام و فرهنگ‌های مختلف و همچنین احتمال بالای بروز حوادث طبیعی (سیل و زلزله)، تصویب یک قانون واحد و بدون انعطاف، کارساز نخواهد بود و لذا پیشنهاد می‌شود قوانین اداری به صورت منطقه‌ای و با در نظر گرفتن جمیع شرایط تنظیم گردند.

همانگونه که در تحلیل دستگاهی مشاهده شد، بیش از ۹۰ درصد دستگاه‌های اجرایی استان، حتی با کنار گذاشتن ۱۰ درصد پست‌های بلا تصدی خود به عنوان ظرفیت جذب نیروی قراردادی، باز هم ظرفیت خالی برای جذب نیروی رسمی و پیمانی دارند.

شایسته است سازمان اداری و استخدامی کشور به این نکته مهم توجه نماید که همیشه خالی بودن پست‌ها به منزله عدم نیاز دستگاه به تشکیلات فعلی‌اش نمی‌باشد؛ بلکه مجوز لازم یا

اعتبار مورد نیاز برای تکمیل ظرفیت پست‌ها وجود ندارد. اگر به تشکیلات دستگاه‌های اجرایی استان گلستان از دید کارشناسی نگاه کنیم، مطمئناً شاهد خواهیم بود که این استان، بنا به دلایل متفاوتی همچون برخورداری از جنگل و دریا، دارا بودن سطح بالای زیر کشت کشاورزی، محروم بودن بخش وسیعی از استان، راه ارتباطی بین المللی، استاندارد نبودن بسیاری از جاده‌ها، بروز حوادث طبیعی همچون سیل و زلزله، دارا بودن مرزهای آبی و خشکی، تنوع قومیتی و به تبع آن، سلیقه‌ها، زبان‌ها و فرهنگ‌های متفاوت و هزاران دلیل دیگر، نیازمند تشکیلاتی بزرگتر از آنچه که الان شاهد آن هستیم، می‌باشد. چرا که حفاظت از جنگل و محیط زیست، بهره‌برداری اصولی از شیلات، بالابردن بهره‌وری بخش کشاورزی، حفظ صلح و دوستی بین اقوام مختلف، حفاظت از میراث فرهنگی غنی استان، حفاظت از مرزها و کیان کشور و هزاران دلیل دیگر در این استان، ضرورت بزرگ بودن بدنه دولت در این استان را بر خلاف اهداف کلان کشور توجیه می‌نماید. واگذاری خدمات تخصصی دستگاه‌های اجرایی به بخش غیر دولتی و شبکه‌های خصوصی غالباً به دلیل فراهم نبودن بستر لازم برای واگذاری در استان گلستان، توجیه کارشناسی ندارد.

انشاءالله در آینده‌ای نه چندان دور، شاهد توجه ویژه دستگاه‌های ستادی و مسئولان کشور عزیزمان به این استان به ظاهر غنی، ولی محروم، باشیم.

ضمائم و مستندات قانونی در حوزه مدیریت منابع انسانی:

قانون برنامه ششم توسعه:

ماده ۲۸- در راستای اصلاح نظام اداری، موضوع «صرفه‌جویی در هزینه‌های عمومی کشور با تأکید بر تحول اساسی در ساختارها، منطقی‌سازی اندازه دولت و حذف دستگاه‌های موازی و غیرضرور و هزینه‌های زاید» اقدامات زیر انجام می‌شود:

الف- کاهش حجم، اندازه و ساختار مجموع دستگاه‌های اجرایی به استثنای مدارس دولتی در طول اجرای قانون برنامه، حداقل به میزان پانزده درصد (۱۵٪) نسبت به وضع موجود (حداقل پنج درصد (۵٪) در پایان سال دوم) از طریق واگذاری واحدهای عملیاتی، خرید خدمات و مشارکت با بخش غیردولتی با اولویت تعاونی‌ها، حذف واحدهای غیرضرور، کاهش سطوح مدیریت، کاهش پستهای سازمانی، انحلال و ادغام سازمان‌ها و مؤسسات و واگذاری برخی از وظایف دستگاه‌های اجرایی به شهرداری‌ها و دهیاری‌ها و بنیاد مسکن انقلاب اسلامی با تصویب شورای عالی اداری.

تبصره- انحلال، انتزاع و ادغام مؤسساتی که به موجب قانون تأسیس شده است، صرفاً با تصویب مجلس شورای اسلامی امکان‌پذیر می‌باشد.

ب- به کارگیری افراد در قالب قرارداد کار معین (مشخص) یا ساعتی برای اجرای وظایف پست-های سازمانی، فقط در سقف مقرر در قانون مدیریت خدمات کشوری (مصوب ۱۳۸۶/۷/۸) مجاز است. تمدید قراردادهای قبلی بلامانع است.

ماده (۸۷):

بند ث- به منظور حفظ کرامت ایثارگران و خانواده معظم شهدا، جانبازان و آزادگان، دستگاه‌های موضوع ماده (۲) قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران و ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری مجاز نیستند ایثارگران شاغل در آن دستگاه را به استثنای موارد محکومیت در هیأت تخلفات اداری به عنوان نیروی مازاد (عدم نیاز) معرفی نمایند.

ج- دولت مکلف است علاوه بر اجرای ماده (۲۱) قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران و تبصره‌های آن و اصلاحات بعدی، تمام فرزندان شهداء و فرزندان جانبازان هفتاد درصد (۷۰٪) و بالاتر را در طول اجرای قانون برنامه، استخدام نماید.

چ- جانبازانی که قبل از تصویب این قانون به صورت پیش از موعد یا عادی و بدون سنوات ارفاقی بازنشسته شده‌اند با رعایت شرط سنی کمتر از شصت و پنج سال می‌توانند به خدمت اعاده و با تکمیل خدمت سی و پنج ساله خود و با رعایت شرایط عمومی به بازنشستگی نائل آیند.

تبصره- در صورت دریافت پاداش پایان خدمت در بازنشستگی اول، پاداش مذکور مربوط به آن سنوات، مجدداً به این افراد تعلق نمی‌گیرد.

ح- ایثارگران و فرزندان شهدا مشمول قوانین، مقررات و ضوابط استخدامی خاص مربوط به خود بوده و کلیه دستگاه‌های مشمول ماده (۲) قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران مکلف به انجام آن هستند.

خ- کلیه فرزندان و همسران شهدای شاغل در دستگاه‌های موضوع ماده (۲) قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران می‌توانند با حداکثر هشت سال سنوات ارفاقی و با دریافت حقوق و مزایای کامل بازنشسته شوند.

ذ- ماده (۲۱) قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران به شرح زیر اصلاح می‌شود.
عبارت «اعم از رسمی، پیمانی، قراردادی، شرکتی» بعد از عبارت «تأمین نیروهای مورد نیاز خود را» اضافه می‌شود.

تبصره ۱- وضعیت استخدامی مشمولان این ماده حداکثر پس از سه ماه رسمی قطعی می‌گردد.

تبصره ۲- والدین، همسران و فرزندان شهدا و جانبازان و آزادگان و رزمندگان با حداقل شش‌ماه سابقه حضور در جبهه، شاغل در کلیه دستگاه‌های مشمول ماده (۲) قانون جامع خدمات‌رسانی به ایثارگران و مؤسسات تابعه آنها و شرکتهای عمومی و دولتی، در صورت تنزل از پست سازمانی بالاتر، مشروط به عدم محکومیت آنها بر اساس آراء مراجع قضائی یا اداری به تنزل پست، از کلیه حقوق و مزایای همان پست سازمانی یا همتراز شغل و پست قبلی برخوردار می‌شوند.

ر- ایثارگرانی که به موجب قوانین و مقررات مربوط از امتیاز یک مقطع تحصیلی بالاتر بهره‌مند می‌باشند با داشتن مدرک کارشناسی، مشمول بند (الف) ماده (۱۰۳) قانون مدیریت خدمات کشوری بوده و می‌توانند تا سی و پنج سال خدمت کنند.

ز- آزادگانی که به دلیل استفاده از دو برابر شدن سابقه اسارت زودتر از خدمت سی سال بازنشسته شده‌اند، می‌توانند برای یک بار و با رعایت شرط سنی زیر شصت و پنج سال با بازگشت به خدمت،

حسب مورد سی یا سی و پنج سال خدمت خود را تکمیل کنند و سپس با لحاظ عین سوابق اسارت به بازنشستگی نائل آیند.

۱- قانون مدیریت خدمات کشوری:

مفاد قانون مدیریت خدمات کشوری، کاملاً مرتبط با تحلیل آمار نیروی انسانی می‌باشد؛ ولی در ادامه موادی از قانون که برجسته تر می باشد، اشاره شده است.

ماده ۲۴- 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 ۲۰ درصد از میزان تصدی‌های دولت در امور قابل واگذاری کاهش یابد.

ب) تعداد مجوزهای استخدامی مذکور در ماده (۵۱) این قانون به نحوی تعیین گردد که تعداد کارمندان دستگاه‌های اجرایی که به هر نحو حقوق و مزایا دریافت می‌کنند و یا طرف قرارداد می باشند هر سال به میزان ۲۰ درصد در امور غیر حاکمیتی نسبت به سال قبل کاهش یابد.

ج) حداکثر معادل یک سوم کارمندانی که به روش‌های بازنشستگی، بازخریدی، استعفاء و سایر موارد از خدمت دستگاه‌های اجرایی خارج می شوند، استخدام نمایند.

تبصره ۱- وظایف حاکمیتی موضوع ماده (۸) قانون از شمول این ماده مستثنی هستند.

تبصره ۲- آیین نامه اجرایی این ماده شامل وظیفه قابل واگذاری در چهارچوب 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 می‌رسد.

تبصره ۳- دیوان محاسبات و سازمان بازرسی کل کشور موظفند اجرای این فصل را در دستگاه‌های اجرایی کنترل نموده و با مدیران متخلف برخورد قانونی نمایند.

ماده ۲۹- دستگاه‌های اجرایی مکلفند سازماندهی، طراحی و تنظیم تشکیلات خود را متناسب با ویژگی‌های مربوط در چهارچوب الگوها، ضوابط و شاخص‌هایی که سازمان تهیه و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد با رعایت موارد ذیل انجام دهند:

الف- سقف پست‌های سازمانی با رعایت راهبردهای مذکور در فصل دوم این قانون و با پیشنهاد دستگاه و تأیید سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

ب- تشکیلات و سقف پست‌های سازمانی مصوب حداقل پس از یک برنامه و حداکثر پس از دو برنامه پنج ساله متناسب با سیاست‌ها و احکام برنامه جدید مورد بازنگری و تصویب مجدد قرار خواهد گرفت.

ج- به منظور کوتاه نمودن مراحل انجام کار و سلسله مراتب اداری، سطوح عمودی مدیریتی در دستگاه‌های اجرایی ملی و استانی با احتساب بالاترین مقام اجرایی در هر واحد سازمانی، به قرار ذیل تعیین می‌گردد:

- وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی: حداکثر در (۴) سطح

- واحدهای استانی: حداکثر (۳) سطح

- واحدهای شهرستانی، مناطق و نواحی همتراز: حداکثر (۲) سطح

- سایر واحدهای تقسیمات کشوری: یک سطح

د- هرکدام از وزارتخانه‌ها و سازمان‌های مستقل که تحت نظر معاون رئیس‌جمهور اداره می‌شوند، می‌توانند حداکثر (۵) معاون و سایر مؤسسات دولتی حداکثر (۳) معاون یا عناوین مشابه در ساختار تشکیلاتی خود پیش‌بینی نمایند و متناسب با حجم کار و تنوع وظایف و تعداد پست‌های سازمانی هر معاون می‌تواند حداکثر (۵) مدیر کل یا مدیر یا رئیس یا عناوین مشابه داشته باشد.

پست‌های مدیریتی مورد نیاز حوزه وزیر یا رئیس مؤسسات دولتی از سرجمع پست‌های مدیریتی مذکور در این بند تأمین خواهد شد.

ه- تعداد پست‌های مشاور برای مقامات اجرایی مذکور در بندهای (الف)، (ب) و (ج) ماده (۷۱) حداکثر (۱۰) و برای سایر مقامات اجرایی مذکور در این ماده حداکثر (۴) و برای رؤسای

مؤسسات دولتی با گستره کشوری حداکثر (۳) پست در سقف پست‌های مصوب تعیین می‌گردد.

ی- واحدهای سازمانی وزارتخانه‌ها و سایر دستگاه‌های اجرایی در مراکز استان‌ها (به استثناء استانداری‌ها) با رعایت ماده (۲۹) این قانون حداکثر در سطح اداره کل سازماندهی می‌شوند و سازمان‌های موجود در این سطح تغییر می‌یابند.

ط- در صورتی که دستگاه‌های اجرایی مطابق شرح وظایف قانونی و تشکیلات مصوب خود الزاماً موظف به ارائه خدماتی در شهرستان‌های کمتر از هفتاد هزار نفر جمعیت و بخش‌های کمتر از سی هزار نفر جمعیت باشند در صورتی که در تاریخ تصویب این قانون ساختمان‌های واحدهای اداری ذی‌ربط احداث نشده باشند موظفند کارمندان ذی‌ربط خود را در مجتمع اداری مراکز شهرستان و بخش که به عنوان نمایندگی تحت نظر فرماندار و بخشدار ایجاد می‌گردد مستقر نموده و از ایجاد واحدهای مستقل خودداری نمایند.

افزایش جمعیت این گونه شهرها موجب لغو این حکم برای واحدهای ذی‌ربط می‌گردد. هزینه‌های پشتیبانی و خدماتی این مجتمع‌ها در بودجه وزارت کشور (استانداری‌ها) پیش‌بینی می‌گردد. در سایر شهرها با تشخیص هیأت وزیران اجرای این بند امکانپذیر می‌باشد.

آیین‌نامه اجرایی این بند با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

ماده ۳۲- هر یک از کارمندان دستگاه‌های اجرایی، متصدی یکی از پست‌های سازمانی خواهند بود و هرگونه به‌کارگیری افراد و پرداخت حقوق بدون داشتن پست سازمانی مصوب پس از یک‌سال از ابلاغ این قانون ممنوع است.

تبصره- دستگاه‌های اجرایی می‌توانند در شرایط خاص با تأیید سازمان تا ده درصد پست‌های سازمانی مصوب، بدون تعهد استخدامی و در سقف اعتبارات مصوب افرادی را به صورت ساعتی یا کار معین برای حداکثر یک‌سال به‌کارگیرند.

ماده ۴۱- ورود به خدمت و تعیین صلاحیت استخدامی افرادی که داوطلب استخدام در دستگاه‌های اجرایی می‌باشند، بر اساس مجوزهای صادره، تشکیلات مصوب و رعایت مراتب شایستگی و برابری فرصت‌ها انجام می‌شود.

ماده ۴۲- شرایط عمومی استخدام در دستگاه‌های اجرایی عبارتند از:

الف- داشتن حداقل سن بیست سال تمام و حداکثر چهل سال برای استخدام رسمی و برای متخصصین با مدرک تحصیلی دکتری چهل و پنج سال

ب- داشتن تابعیت ایران

ج- انجام خدمت دوره ضرورت یا معافیت قانونی برای مردان

د - عدم اعتیاد به دخانیات و مواد مخدر

ه- نداشتن سابقه محکومیت جزایی مؤثر

- و - دارا بودن مدرک تحصیلی دانشگاهی و یا مدارک همتراز (برای مشاغلی که مدارک همتراز در شرایط احراز آنها پیش‌بینی شده است).
- ز - داشتن سلامت جسمانی و روانی و توانایی برای انجام کاری که استخدام می‌شوند؛ بر اساس آیین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.
- ح - اعتقاد به دین مبین اسلام یا یکی از ادیان شناخته شده در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.
- ط - التزام به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.
- تبصره ۱ - به‌کارگیری موقت و تعیین حقوق و مدت خدمت اتباع خارجی حسب قوانین و مقررات خاص خود انجام خواهد شد.
- تبصره ۲ - استخدام افراد در دستگاه‌های اجرایی در مشاغل تخصصی و کارشناسی و بالاتر منوط به احراز توانایی آنان در مهارت‌های پایه و عمومی فناوری اطلاعات می‌باشد که عناوین و محتوای مهارت‌های مذکور توسط سازمان تهیه و ابلاغ خواهد شد.
- تبصره ۳ - استخدام ایثارگران و خانواده‌های آنان بر اساس قوانین مصوب مربوط به خود خواهد بود.
- تبصره ۴ - قوانین و مقررات گزینش به قوت خود باقی است.
- تبصره ۵ - به‌کارگیری افراد با مدرک تحصیلی دیپلم و یا با حداقل سن کمتر از رقم مذکور در این ماده در موارد یا مناطق خاص برای مدت زمان مشخص و برای فرزندان شهدا صرفاً در مشاغلی که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد، مجاز می‌باشد.

ماده ۴۴- به کارگیری افراد در دستگاه‌های اجرایی پس از پذیرفته‌شدن در امتحان عمومی که به طور عمومی نشر آگهی می‌گردد و نیز امتحان یا مسابقه تخصصی امکان‌پذیر است. دستورالعمل مربوط به نحوه برگزاری امتحان عمومی و تخصصی به تصویب شورای توسعه مدیریت می‌رسد.

ماده ۵۱- مجموع مجوزهای استخدامی دستگاه‌های اجرایی با رعایت فصل دوم این قانون در برنامه‌های پنج‌ساله تعیین می‌گردد و سهم هر یک از وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

۲- ضوابط اجرایی قانون بودجه سال ۱۳۹۶:

ماده ۹- هر گونه بکارگیری نیروی انسانی جدید به هر شکل و عنوان در مشاغل و فعالیت‌های دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری - مصوب ۱۳۸۶ - (از محل هر گونه اعتبار) صرفاً با مجوز سازمان اداری و استخدامی کشور با اخذ تأییدیه سازمان مبنی بر پیش‌بینی بار مالی در قانون و با رعایت قوانین و مقررات مربوط از جمله قانون مدیریت خدمات کشوری امکان‌پذیر است.

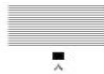
۲/۱- ضوابط اجرایی قانون بودجه سال ۱۴۰۱:

ماده ۹- به استناد بند (ب) تبصره (۲۰) قانون، تمام اختیارات دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۲۹) قانون برنامه که اعتبارات هزینه‌ای خود را از محل این قانون و پیوست‌های آن دریافت می‌کنند و دارای مقررات خاص اداری و استخدامی می‌باشند به استثنای وزارت اطلاعات، سازمان بازرسی کل کشور و حفاظت اطلاعات قوه قضاییه و دستگاه‌های مندرج در ماده (۶۶) قانون محاسبات عمومی در سال ۱۴۰۱ موقوف

الاجرا می‌شود. هرگونه استخدام و به‌کارگیری نیروی انسانی در تمام دستگاه‌های اجرایی مذکور، صرفاً بر اساس مجوز صادره از سوی سازمان اداری و استخدامی کشور و اخذ تأییدیه از سازمان برنامه و بودجه کشور مبنی بر پیش‌بینی بار مالی در قانون است.

۳- مصوبات و بخشنامه‌ها

۱- سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری



سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری (مطبقه ۱۳۸۷):

- ۱- نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی و کرامت انسانی و ارج نهادن به سرمایه‌های انسانی و اجتماعی.
- ۲- عدالت محوری در جذب، تدویم خدمت و ارتقای منابع انسانی.
- ۳- بهبود میزها و روزآمدی روش‌های گزینش منابع انسانی به‌منظور جذب نیروی انسانی توانمند، متعهد و شایسته و پرهیز از تنگ نظری‌ها و نگرش‌های سلیقه‌ای و غیرحرفه‌ای.
- ۴- دانش‌گزایی و شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی در نصب و ارتقای مدیران.
- ۵- ایجاد زمینه رشد معنوی منابع انسانی و بهسازی و ارتقای سطح دانش، تخصص و مهارت‌های آنان.
- ۶- رعایت عدالت در نظام پرداخت و جبران خدمات با تأکید بر عملکرد، توانمندی، جایگاه و ویژگی‌های شغل و شاغل و تأمین حداقل معیشت با توجه به شرایط اقتصادی و اجتماعی.
- ۷- زمینه‌سازی جذب و نگهداری نیروهای متخصص در استان‌های کمتر توسعه یافته و مناطق محروم.
- ۸- حفظ کرامت و عزت و تأمین معیشت بازنشستگان و مستمری بگیران و بهره‌گیری از نظرات و تجارب مقید آنها.
- ۹- توجه به استحکام خانواده و ایجاد تعادل بین کار و زندگی افراد در نظام اداری.
- ۱۰- جایگ‌سازی، متناسب‌سازی و منطقی‌ساختن تشکیلات نظام اداری در جهت تحقق اهداف چشم‌انداز.
- ۱۱- انعطاف‌پذیری و عدم تمرکز اداری و سازمانی با رویکرد افزایش اثربخشی، سرعت و کیفیت خدمات کشوری.
- ۱۲- توجه به اثربخشی و کارایی در فرایندها و روشهای اداری به‌منظور تسریع و تسهیل در ارائه خدمات کشوری.
- ۱۳- عدالت محوری، شفافیت و روزآمدی در تنظیم و تنقیح قوانین و مقررات اداری.
- ۱۴- کل‌نگری، همسوسازی، هماهنگی و تعامل اثربخش دستگاه‌های اداری به‌منظور تحقق اهداف فرابخشی و چشم‌انداز.
- ۱۵- توسعه نظام اداری الکترونیک و فراهم آوردن الزامات آن به‌منظور ارائه مطلوب خدمات عمومی.

مهرت آوسریرت و
سیدانقی ریخس مهر





- ۱۶- دانش بنیان کردن نظام اداری از طریق به‌کارگیری اصول مدیریت دانش و یکپارچه سازی اطلاعات، با اکتفا بر ارزشهای اسلامی.
- ۱۷- خدمات رسانی برتر، نوین و کیفی به‌منظور ارتقای سطح رضایتمندی و اعتماد مردم.
- ۱۸- شفاف سازی و آگاهی بخشی نسبت به حقوق و تکالیف متقابل مردم و نظام اداری با تأکید بر دسترسی آسان و ضابطه‌مند مردم به اطلاعات صحیح.
- ۱۹- زمینه سازی برای جذب و استفاده از ظرفیت‌های مردمی در نظام اداری.
- ۲۰- قانونگرایی، اشاعه فرهنگ مسئولیت پذیری اداری و اجتماعی، پاسخ‌گویی و تکریم ارباب رجوع و شهروندان و اجتناب از برخورد سلیقه‌ای و فردی در کلیه فعالیت‌ها.
- ۲۱- نهادینه سازی وجدان کاری، انضباط اجتماعی، فرهنگ خودکنترلی، امانت‌داری، صرفه‌جویی، ساده‌زیستی و حفظ بیت‌المال.
- ۲۲- تنظیم روابط و مناسبات اداری بر اساس امنیت روانی، اجتماعی، اقتصادی، بهداشتی، فرهنگی و نیز رفاه نسبی آحاد جامعه.
- ۲۳- حفظ حقوق مردم و جبران خسارت‌های وارده بر اشخاص حقیقی و حقوقی در اثر قصور یا تقصیر در تصمیمات و اقدامات خلاف قانون و مقررات در نظام اداری.
- ۲۴- ارتقای سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن از طریق اصلاح فرآیندهای قانونی و اداری، بهره‌گیری از امکانات فرهنگی و به‌کارگیری نظام مؤثر پیش‌گیری و برخورد با تخلفات.
- ۲۵- کارآمد سازی و هماهنگی ساختارها و شیوه‌های نظارت و کنترل در نظام اداری و یکپارچه سازی اطلاعات.
- ۲۶- حمایت از روحیه نوآوری و ابتکار و اشاعه فرهنگ و بهبود مستمر به منظور بویایی نظام اداری. مخاطبان محترم این سیاست‌ها (رؤسای محترم سه قوه، نیروهای مسلح، مسئولان نهادهای غیردولتی) موظفند زمان‌بندی مشخص برای عملیاتی شدن آن تهیه و پیشرفت آن در فواصل زمانی معین گزارش نمایند.

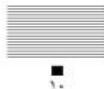
ملوث آذربایجان
سرپرست سازمان



نقشه راه اصلاح نظام اداری

مصوبه شماره ۲۰۶/۹۳/۵۶۰ مورخ ۹۳/۱/۲۰ شورای عالی اداری با موضوع نقشه راه اصلاح نظام

اداری



جمهوری اسلامی ایران
رئیس‌جمهور

تصویب نامه شورای عالی اداری

شماره: ۲۰۶/۹۳/۵۶۰

تاریخ: ۱۳۹۳/۱/۲۰

تمامی وزارتخانه‌ها، موسسات، شرکت‌ها، نهادهای عمومی غیردولتی و استانداری‌ها

شورای عالی اداری در یکصد و شصت و دومین جلسه مورخ ۱۳۹۲/۱۲/۱۴ بنا به پیشنهاد معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور و در راستای تحقق سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) به منظور ارتقای نقش تسهیل‌گری و هدایت‌گری دولت و انجام اصلاحات در نظام اداری کشور، نقشه راه اصلاح نظام اداری مشتمل بر ۸ برنامه به شرح سند پیوست (ممه‌ور به مهر دبیرخانه شورای عالی اداری) را تصویب نمود.

ماده ۱ - عناوین برنامه‌ها:

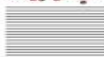
- ۱- مهندسی نقش و ساختار دولت
- ۲- توسعه دولت الکترونیک و هوشمندسازی اداری
- ۳- خدمات عمومی در فضای رقابتی
- ۴- مدیریت سرمایه انسانی
- ۵- فناوری‌های مدیریتی
- ۶- توسعه فرهنگ سازمانی
- ۷- صیانت از حقوق مردم و سلامت اداری
- ۸- نظارت و ارزیابی

ماده ۲ - تکالیف و مسئولیت‌ها:

الف) معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور مکلف است؛ بر اساس نقشه راه پیوست، هر ساله برنامه عملیاتی لازم برای تحقق این مصوبه مشتمل بر عناوین اقدامات، زمانبندی، دستگاه یا دستگاه‌های مسئول (اصلی و همکار) را تهیه و تا پایان آزمون هر سال به تصویب شورای عالی اداری برساند.
ب) برنامه عملیاتی استان‌ها هر ساله توسط معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور تهیه و تا پایان دیماه هر سال برای اجرا توسط دستگاه‌های اجرایی استان، به استانداران ابلاغ می‌شود.
ج) تمامی دستگاه‌های اجرایی مکلفند؛ مطابق با برنامه عملیاتی سالانه ابلاغی از سوی شورای عالی اداری، اقدامات لازم را طبق زمانبندی، معمول و گزارش اقدامات خود را به معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور ارائه نمایند.

مهرت تصدیق و

سید آنتی رئیس‌جمهور





۱۱

وزراء و معاونان رئیس جمهور، مسئول حسن اجرای این مصوبه در واحدها و دستگاههای زیرمجموعه خود هستند. ج) معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور مکلف است؛ ضمن اعمال نتایج اقدامات در نظام ارزیابی عملکرد دستگاههای اجرایی ملی و استانی، گزارش اجرای این برنامه را هر چهار ماه یکبار به رئیس جمهور و شورای عالی اداری و حسب ضرورت در دولت ارائه نماید.

حسین روحانی
رئیس جمهور و رئیس شورای عالی اداری

نقشه راه اصلاح نظام اداری

رونوشت: دفتر مقام معظم رهبری (مدظله العالی) - دفتر ریاست جمهوری - دفتر ریاست محترم مجلس شورای اسلامی - دفتر ریاست محترم فوج قضاییه - دفتر معاون اول رئیس جمهور - دفتر هیأت دولت - دفتر بازرسی رئیس جمهور - دفتر ریاست دیوان عدالت اداری - کمیسیون امور اجتماعی مجلس شورای اسلامی - اداره کل حقوقی ریاست جمهوری - اداره کل قوانین و مقررات کنسولی ریاست جمهوری - روزنامه رسمی جمهوری اسلامی ایران - دفتر هماهنگی های ویژه رئیس جمهور - فرهنگستان علوم جمهوری اسلامی ایران - دیوان محاسبات کشور - سازمان بازرسی کل کشور

ملفوظ آسودگی و سعادت

سید انصاری، محمد



۲-مصوبه شماره ۲۰۶/۱۷۲۵۵۶ مورخ ۹۳/۱۲/۲۶ شورای عالی اداری با موضوع دستورالعمل

ساماندهی نیروی انسانی دستگاه‌های اجرایی

۶۰۲۱۱۷.۲۵۵۶۶

شماره ثبت: ۱۳۹۴م۱۲م۲۶

پست: درر



جمهوری اسلامی ایران

رئیس جمهور

تصویب نامه شورای عالی اداری

برستالی

دستورالعمل ساماندهی نیروی انسانی دستگاه‌های اجرایی

شورای عالی اداری در یکمصد و هفتاد و یکمین جلسه مورخ ۱۳۹۳/۱۲/۲۶ بنا به پیشنهاد سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور در اجرای بندهای ۲، ۵ و ۱۰ سیاست‌های کلی نظام اداری و به استناد بندهای ۱۱ و ۱۲ ماده ۱۱۵ قانون مدیریت خدمات کشوری و نیز در جهت تحقق بند (۲-۴) برنامه چهارم نقشه راه اصلاح نظام‌اداری موضوع مصوبه شماره ۲۰۶/۹۳/۵۶ مورخ ۱۳۹۳/۱۲/۲۰ شورای عالی اداری و برنامه جامع اصلاحات نظام اداری موضوع تصویب‌نامه شماره ۵۰۶۴۲/ت/۱۳۹۳/۱۲ مورخ ۱۳۹۳/۱۲/۲۸ هیات محترم وزیران و با هدف افزایش کارآمدی نیروی انسانی بخش دولتی، ایجاد نظام اداری بهره‌ور و بهینه‌سازی ساختار و ترکیب نیروی انسانی بخش دولتی، «دستورالعمل ساماندهی نیروی انسانی دستگاه‌های اجرایی» را تصویب نمود که به شرح سند پیوست (ممه‌ور به مهر دبیرخانه شورای عالی اداری) برای اجرا ابلاغ می‌گردد.

دستگاه‌های اجرایی مکلفند حداکثر ظرف مدت چهار ماه سند برنامه نیروی انسانی دستگاه را به تفکیک دو بخش ستادی و عملیاتی در آفق زمانی ۲ ساله، با رعایت الزامات قانونی تدوین و برای تأیید به سازمان ارائه نمایند.

ضروری است، وزراء و روسای محترم دستگاه‌های اجرایی نسبت به اجرای مصوبه اهتمام نموده و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور بر اجرای این مصوبه نظارت لازم را معمول و گزارش عملکرد آنرا به شورای عالی اداری ارائه نماید.

حسن روحانی
رئیس جمهور و رئیس شورای عالی اداری



۳-بخشنامه شماره ۱۷۳۷۰۷ مورخ ۹۳/۱۲/۲۷ سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور با موضوع نحوه

ساماندهی کارکنان قراردادی و کارگران مشمول قانون کار

<p>شماره نامه: ۱۷۳۷۰۷ تاریخ نامه: ۱۳۹۳/۱۲/۲۷ پوست:</p>	 ریاست جمهوری سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور	
بسمه تعالی		
بخشنامه به کلیه دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری " نحوه ساماندهی کارکنان قراردادی و کارگران مشمول قانون کار "		
(۳۷)		
در اجرای مصوبه شماره ۲۰۶/۱۷۲۵۵۶ مورخ ۱۳۹۲/۱۲/۲۶ شورای عالی اداری، موضوع: «دستورالعمل ساماندهی نیروی انسانی دستگاه‌های اجرایی» با هدف بهینه‌سازی ساختار و ترکیب نیروی انسانی بخش دولتی، دستگاه‌های اجرایی موارد ذیل را در تنظیم سند برنامه نیروی انسانی خود رعایت نمایند:		
۱- با عنایت به تعریف کارمند دستگاه اجرایی در ماده (۷) قانون مدیریت خدمات کشوری که شامل کارکنان قراردادی نیز می‌شود و مواد ۶ و ۲۲ این قانون که پست سازمانی را برای تصدی یک کارمند در نظر گرفته است و بیان می‌دارد هر یک از کارکنان دستگاه‌های اجرایی متصدی یکی از پست‌های سازمانی خواهند بود، لذا دستگاه‌های اجرایی می‌توانند به استناد احکام فوق‌الذکر افراد موضوع تبصره ماده ۲۲ قانون مدیریت خدمات کشوری را تا سقف ۱۰٪ پست‌های سازمانی و به شرط دارا بودن شرایط احراز شغل به پست های سازمانی منصوب نمایند . در این صورت، مجموع کارمندان هر دستگاه اعم از رسمی، پیمانی، قراردادی موضوع تبصره ماده ۲۲ و کارگری موضوع ماده ۱۲۴ قانون مدیریت خدمات کشوری از تعداد پست‌های سازمانی مصوب آن دستگاه بیشتر نخواهد بود.		
۲- به تجویز ماده (۱۲۴) قانون مدیریت خدمات کشوری مبنی بر اعلام مشاغل کارگری از سوی این سازمان، آن دسته از دستگاه‌های اجرایی که ماهیت وظایف واحدهای عملیاتی آنها ایجاب می‌نماید تعداد محدودی از مشاغل آنها مشمول مقررات قانون کار و طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل کارگری		
تهران-خیابان شهید بهشتی-پوشش خیابان میرزا-شماره ۱۶-سایتان شهید علی تلفن: ۸۵۲۵۰	آدرس وبسایت: WWW.MDHC.IR درنگار: ۸۸۵۲۴۳۱۱	کد پستی: ۱۵۸۷۷۳۲۱۱

شماره: ۱۷۳۷۰۷
تاریخ: ۱۳۹۳/۱۲/۲۷
پرست:



باشد، لازم است عنوان شغل و پست سازمانی مربوط از محل پست‌های سازمانی مصوب موجود را برای اخذ تأییدیه به این معاونت اعلام کنند. به کارگیری نیروی جدید در مشاغل تأییدشده، منوط به اخذ مجوز استخدامی از این سازمان و برگزاری آزمون در قالب فرآیند ماده (۳۳) قانون مدیریت خدمات کشوری می‌باشد. بدیهی است استخدام بر اساس قانون کار، در مشاغل مقرر در طرح‌های حقیقه‌بندی مشاغل موضوع فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری، مجاز نیست.

۲- شاغلین مشاغلی که تا زمان اعتبار تصویب نامه شماره ۲۱۳۳۷۱/ت/۳۷۶۴۳ هـ. مورخ ۱۳۹۰/۱۱/۱ هیأت وزیران توسط دستگاه های اجرایی با آنها قرارداد کاری منعقد شده و همچنان بر همین مبنا در دستگاه اشتغال دارند، کماکان به صورت قرارداد کار موقت یکساله بر اساس قانون کار ادامه خدمت می‌دهند و در پایان سال، طبق مقررات قانون کار با آنها تسویه حساب می‌گردد و در صورت باقی بودن نیاز، در سال بعد در سقف پست‌های سازمانی با آنها قرارداد منعقد خواهد شد.

در خاتمه کلیه بخشنامه‌ها و نظرات اعلامی مغایر با مفاد این بخشنامه لغو می‌گردد.

محمود عسکری آزاد

جانشین رییس در توسعه مدیریت و سرمایه انسانی

مستند کپی: ۱۵۸۷۵-۲۲۴۴

تهران- خیابان شهید بهشتی- پل خلیفهان سرپلازده- شماره ۱۶- ساختمان شهید علی

آدرس وبگاه: WWW.MDHC.IR

دورنگار: ۸۸۵۴۶۲۱۱

تلفن: ۸۵۳۵۰

کد پستی: ۱۵۸۷۷۷۲۲۱۱

معاون رئیس جمهور
و
رئیس سازمان



یاست جمهوری
سازمان اداری و استخدامی کشور

شماره: ۱۵۳۸۳۹۰
تاریخ: ۱۳۹۶/۰۹/۰۷
پرست: دارد

همچنین در صورت صدور مجوز بکارگیری، دستگاهها می بایست پس از اخذ و ارائه تالیفیه تامین اعتبار از سازمان برنامه و بودجه کشور، مشخصات افراد را از طریق سامانه کارمند ایران ارسال تا شناسه مربوطه صادر گردد.
یادآوری می گردد جذب و بکارگیری نیروی انسانی در قالب قرارداد حجمی یا مشاوره‌ای با اشخاص حقیقی و نیز بکارگیری افراد از محل اعتبارات طرح‌های عمرانی برای انجام فعالیت‌های جاری دستگاه‌های اجرایی و جاهت قانونی نداشته و ممنوع می باشد.

حمید انصاری

رونوشت:

برادر ارجمند جناب آقای دکتر نوبخت معاون محترم رئیس جمهور و رئیس سازمان برنامه و بودجه کشور برای استحضار
جناب آقای صفری معاون محترم نوسازی اداری جهت اطلاع و اقدام لازم
جناب آقای اولیاء معاون محترم سرمایه انسانی جهت اطلاع و اقدام لازم

ردیف	شغل مورد نیاز	واحد سازمانی و محل جغرافیایی خدمت	تحصیلات مورد نیاز برای شغل (رشته تحصیلی و مقطع)	تعداد مورد تقاضا	دلایل توجیهی برای جذب نیرو در شغل مورد نظر
۱					
۲					
۳					
۴					
۵					

۵-مصوبه شماره ۵۷۹۰۹۵ مورخ ۹۵/۴/۱ شورای عالی اداری با موضوع دستورالعمل اجرایی نحوه

انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای

شماره: ۵۷۹۰۹۵
تاریخ: ۱۳۹۵
بیت دهم



جمهوری اسلامی ایران
رئیس جمهور
تصویب نامه شورای عالی اداری

بسمه تعالی

تمامی وزارتخانه‌ها، مؤسسات، شرکتها، نهادهای عمومی غیردولتی

شورای عالی اداری در یکمید و هفتاد و پنجمین جلسه مورخ ۱۳۹۵/۲/۲۷ با به پیشنهاد سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، در اجرای مواد ۵۴ و ۵۷ قانون مدیریت خدمات کشوری و اقدامات برنامه عملیاتی اصلاح نظام اداری (موضوع تصویب‌نامه شماره ۲۰۶/۹۳/۵۶۲ مورخ ۱۳۹۳/۷/۲۰ شورای عالی اداری) نسبت از نقشه راه اصلاح نظام اداری کشور، "دستورالعمل اجرایی نحوه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای" را به شرح سند پیوست (مجهور به مهر دبیرخانه شورای عالی اداری) تصویب نمود که برای اجرا ابلاغ می‌شود.

وزراء و بالاترین مقام دستگاههای اجرایی، مسئول حسن اجرای این مصوبه بوده و دبیرخانه شورای عالی اداری گزارش نحوه اجرای آن را به شورا ارائه می‌نماید.


حسن جوهرانی
رئیس جمهور و رئیس شورای عالی اداری

۶-مصوبه شماره ۱۳۵۱۸۲۴ مورخ ۹۶/۵/۳۰ شورای عالی اداری با موضوع اصلاحیه دستورالعمل

اجرائی نحوه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای

شماره ۱۳۵۱۸۲۴
تاریخ ۹۶/۵/۳۰
بیت



جمهوری اسلامی ایران

رئیس جمهور

تصویب نامه شورای عالی اداری

بسمه تعالی

تمامی وزارتخانه‌ها، مؤسسات دولتی، شرکت‌های دولتی، نهادهای عمومی غیردولتی

شورای عالی اداری در یکصد و هفتاد و نهمین جلسه مورخ ۱۳۹۶/۰۴/۲۷ بنا به پیشنهاد سازمان اداری و استخدامی کشور با هدف بهره‌گیری از توانمندی‌های زنان و جوانان مستعد کشور برای تصدی پست‌های مدیریت حرفه‌ای و افزایش سهم و نقش آنان در مدیریت اجرایی کشور، دستورالعمل اجرائی نحوه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای، موضوع تصویب‌نامه شماره ۵۷۹۰۹۵ مورخ ۱۳۹۵/۴/۱۶ شورا را به شرح زیر اصلاح و تصویب نمود:

۱- دو تبصره به شرح زیر به عنوان تبصره (۶) و تبصره (۷) به ماده ۲ الحاق می‌شود:

تبصره ۶: به منظور بهره‌گیری از ظرفیت زنان و جوانان توانمند کشور برای تصدی پست‌های مدیریتی، میزان تجربه مورد نیاز برای تصدی هر یک از سطوح مدیریت حرفه‌ای (از تجربه خدمت دولتی) در مورد زنان و کارمندان کمتر از ۱۵ سال سابقه در موردی که سایر شرایط، احراز شده باشد به دو سوم مدت زمان پیش‌بینی شده در جدول شماره (۱) تصویب‌نامه، توسط شورای راهبری توسعه مدیریت دستگاه تقلیل می‌یابد.

تبصره ۷: زنان و جوانان شاغل در دستگاه‌های اجرایی کشور می‌توانند با ارائه افتخارات علمی و پژوهشی خود در زمینه موضوعات مدیریتی یا در رابطه با حوزه‌های تخصصی عملکرد دستگاه متبوع از امتیازات ویژه‌ای برای تصدی پست‌های مدیریتی برخوردار گردند. آئین‌نامه اجرایی نحوه برخورداری از این امتیازات حداکثر طی مدت سه ماه پس از ابلاغ این مصوبه، توسط سازمان اداری و استخدامی کشور تهیه و به تصویب شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی خواهد رسید.

۲- چهار تبصره به شرح زیر به ماده ۵ الحاق می‌شود:

تبصره ۱: به منظور بهره‌گیری از ظرفیت زنان و جوانان توانمند کشور برای تصدی پست‌های مدیریتی، دستگاه‌های اجرایی مکلفند در انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای (موضوع جدول شماره ۱ تصویب‌نامه) به نحوی برنامه‌ریزی نمایند که تا پایان برنامه ششم توسعه، متوسط سابقه خدمت مدیران نسبت به وضع موجود، ۸ سال کاهش پیدا کند.

صفحه ۱ از ۲





جمهوری اسلامی ایران

رئیس جمهور

تصویب نامه شورای عالی اداری

شماره
تاریخ
پست

تبصره ۲: تا پایان برنامه ششم توسعه نسبت مدیران زن در پست‌های مدیریتی به ۳۰٪ افزایش یابد. سهم هر یک از دستگاه‌های اجرایی برای انتصاب مدیران زن با در نظر گرفتن شرایط و ویژگی‌های هر دستگاه، توسط سازمان اداری و استخدامی کشور و با هماهنگی دستگاه اجرایی ذیربط تعیین و ابلاغ خواهد شد.

تبصره ۳: به منظور جوان‌گرایی و بهره‌گیری از نیروهای جوان و مستعد در اداره امور کشور، دستگاه‌های اجرایی ضمن فراهم کردن تمهیدات لازم، می‌بایست در خصوص کاهش متوسط سوابق خدمت به گونه‌ای اقدام نمایند که از انتصاب افراد جدید با داشتن بیش از ۲۵ سال سابقه خدمت و یا دارای سن بیشتر از ۵۵ سال به پست‌های مدیریتی پایه خودداری نمایند.

تبصره ۴: رعایت شایستگی‌های عمومی و شرایط تخصصی برای انتخاب مدیران حرفه‌ای الزامی است؛ لیکن به منظور بهره‌گیری از ظرفیت زنان و جوانان توانمند کشور برای تصدی پست‌های مدیریتی، در شرایط مساوی کسب امتیازات مربوط به شایستگی‌های عمومی و شرایط تخصصی، اولویت با انتخاب زنان و نیروهای جوان‌تر خواهد بود.

حسین روحانی
رئیس جمهور هیئت‌مدیره شورای عالی اداری

رونوشت: دفتر مقام معظم رهبری (مدتله عالی) - دفتر ریاست جمهوری - دفتر ریاست مجلس شورای اسلامی - دفتر ریاست فوه قضاییه - دفتر معاون اول رئیس‌جمهور - دفتر هیأت دولت - دفتر بازرسی رئیس‌جمهور - دفتر ریاست دیوان عدالت اداری - کمیسیون امور اجتماعی مجلس شورای اسلامی - اداره کل حقوقی ریاست‌جمهوری - اداره کل قوانین و مقررات کشوری ریاست‌جمهوری - روزنامه رسمی جمهوری اسلامی ایران - دفتر هماهنگی‌های ویژه رئیس‌جمهور - فرهنگستان علوم جمهوری اسلامی ایران - دیوان محاسبات کشور - سازمان بازرسی کل کشور.



۷-بخشنامه شماره ۱۴۹۸۶۷۶ مورخ ۹۶/۸/۱۵ سازمان اداری و استخدامی کشور با موضوع بهره-

گیری از توانمندی های زنان و جوانان مستعد کشور در تصدی پست‌های مدیریتی

شماره: ۱۴۹۸۶۷۶
تاریخ: ۱۳۹۶/۰۸/۱۵
پست: ندارد

بایست جمهوری
سازمان اداری و استخدامی کشور

بسمتعالی

بخشنامه به کلیه دستگاه‌های اجرایی مشمول ماده ۵ قانون مدیریت خدمات کشوری

با سلام و احترام؛

شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی در جلسه مورخ ۱۳۹۶/۰۸/۰۶ بنا به پیشنهاد سازمان اداری و استخدامی کشور آیین‌نامه اجرایی تبصره «۷» بند «۱۶» تصویب‌نامه شماره ۱۳۵۱۸۲۴ مورخ ۱۳۹۶/۵/۳۰ شورای عالی اداری (موضوع بهره‌گیری از توانمندی‌های زنان و جوانان مستعد کشور برای تصدی پست‌های مدیریتی حرفه‌ای و افزایش سهم و نقش آنان در مدیریت اجرایی کشور) را به شرح تصویب نمود.

ماده ۱- بانوان و جوانان موضوع تبصره مزبور مطابق با جدول شماره (۱) برای تصدی هر یک از سطوح مدیریت عملیاتی، پایه، میانی و ارشد از امتیازات مربوطه برخوردار می‌شوند.

جدول شماره ۱- امتیاز اقدامات علمی و پژوهشی

ردیف	اقدامات علمی و پژوهشی	تعداد	سقف امتیاز هر مورد	حداکثر امتیاز
۱	تألیف کتاب و چاپ آن	۲	۳	۶
۲	انجام طرح‌های ارزنده علمی و پژوهشی به سفارش دستگاه شتوع	۲	۲	۴
۳	ترجمه کتاب و چاپ آن	۱	۲	۲
۴	انتشار مقاله در مجلات (ISI)، (PubMed) یا (Scopus)	۱	۲	۲
۵	انتشار مقاله در مجلات (ISC)، علمی پژوهشی یا علمی ترویجی	۲	۱	۲
۶	ارائه مقاله در همایش‌ها و کنفرانس‌های بین‌المللی	۲	۱	۲

تبصره ۱: اقدامات علمی و پژوهشی مورد اشاره در جدول شماره (۱) باید در زمینه موضوعات مدیریتی یا در رابطه با حوزه‌های تخصصی عملکرد دستگاه متبوع کارمند باشند. طرح‌های ارزنده علمی و پژوهشی در دستگاه‌های اجرایی

۱. مجلاتی که در مؤسسه تامسون روتنر (Thomson Reuters) نمایه شده‌اند.
۲. مجلاتی که در پایگاه اطلاعاتی (Pub Med) نمایه شده‌اند.
۳. مجلاتی که در مؤسسه (Scopus) نمایه شده‌اند.
۴. مجلاتی که در پایگاه استادی علوم جهان اسلام (ISC) نمایه شده‌اند.



ریاست جمهوری
سازمان اداری و استخدامی کشور

شماره: ۱۴۹۸۶۷۶
تاریخ: ۱۳۹۶/۰۸/۱۵
بست: ندارد

می‌بایست با دستور بالاترین مقام دستگاه یا یکی از معاونین ذی‌ربط مبنی بر انجام آن توسط فرد ارائه کننده طرح صورت پذیرفته و نتایج آن منجر به تدوین مقررات، ضوابط یا مصوبات مرتبط با موضوع در مراجع قانونی ذی‌ربط شده باشد.

تبصره ۲: امتیازات مربوط به اقدامات هر یک از ردیف‌های جدول شماره (۱) صرفاً برای تصدی یکی از سطوح مدیریت حرفه‌ای محاسبه می‌گردد و برای تصدی سطوح بالاتر لازم است اقدامات علمی و پژوهشی جدیدی ارائه گردد.

تبصره ۳: امتیازات اشاره شده در جدول شماره (۱) مخصوص افرادی است که اقدام پژوهشی ارائه شده صرفاً توسط آنان انجام شده است و در مواردی که انجام اقدام پژوهشی از طریق مشارکت چند نفر صورت گرفته است، امتیاز فرد ارائه کننده باید متناسب با سهم تأثیر او توسط شورای راهبری توسعه مدیریت به گونه‌ای معین شود که جمع امتیازات افراد مشارکت کننده از میزان امتیاز پیش‌بینی شده برای اقدام پژوهشی مربوط (مدرج در جدول یاد شده) تجاوز نکند.

ماده ۲- چنانچه مجموع امتیاز اقدامات علمی و پژوهشی ارائه شده توسط بانوان و جوانان شاغل در دستگاه‌های اجرایی به حد نصاب مورد اشاره در ردیف‌های جدول شماره (۲) برسد، افراد یاد شده از تسهیلات مرتبط با هر ردیف برای تصدی سطوح مدیریت حرفه‌ای بهره‌مند خواهند شد.

جدول شماره ۲- تسهیلات ارائه شده برای تصدی پست‌های مدیریتی

ردیف	مجموع امتیاز اقدامات علمی و پژوهشی	تسهیلات برخوردار از پست‌های مدیریتی
۱	۵	الزام دستگاه اجرایی به معرفی کارمند برای شرکت در «برنامه آموزش و تربیت مدیران آینده دستگاه‌های اجرایی» موضوع تصویب‌نامه شماره ۲۰۶/۹۳/۱۱۸۵۱ مورخ ۱۳۹۳/۹/۵ شورای عالی اداری
۲	۷	قرار گرفتن در اولویت تصدی پست‌های مدیریتی در دستگاه اجرایی متبوع
۳	۹	کاهش ۵۰ درصد از ساعات دوره‌های آموزشی لازم برای تصدی سطح مدیریتی مربوط (مورد اشاره در ماده ۲ تصویب‌نامه شماره ۵۷۹۰۹۵ مورخ ۱۳۹۵/۴/۱ شورای عالی اداری)
۴	۱۲	کاهش مدت تجربه در سمت مدیریتی سطح قبلی به نصف زمان پیش‌بینی شده در جدول شماره (۱) تصویب‌نامه شماره ۵۷۹۰۹۵ مورخ ۱۳۹۵/۴/۱ شورای عالی اداری

تبصره: مشمولین در صورت کسب امتیاز هر ردیف علاوه بر تسهیلات ردیف مربوطه از تسهیلات ردیف‌های قبلی نیز بهره‌مند خواهند شد.

فرایند اجرایی:

ماده ۳- مشمولین تصویب‌نامه فوق‌الذکر جهت بهره‌مندی از امتیازات ماده (۱) باید اصل مستندات مرتبط با اقدامات علمی و پژوهشی خود را به شورای راهبری توسعه مدیریت دستگاه متبوع خود ارائه نمایند. مسئولیت ارزیابی و تأیید اصالت آثار علمی و



ریاست جمهوری
سازمان اداری و استخدامی کشور

شماره: ۱۴۹۸۶۷۶
تاریخ نامه: ۱۳۹۶/۰۸/۱۵
پرست: ندارد

پژوهشی ارائه شده بر عهده شورای مذکور می‌باشد و آن شورا موظف است نسخه‌ای از مصوبات موضوع این آیین‌نامه را جهت ثبت در بانک اطلاعات مدیران (موضوع ماده ۵۵ قانون مدیریت خدمات کشوری) به سازمان اداری و استخدامی کشور ارسال نماید.

علی اکبر اولیاء
معاون سرپایه انسانی



shenasname.ir