

مقدمه

سیاست های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری، راهبردی اساسی و جامع برای تحول در نظام اداری و چابک سازی آن محسوب می شود؛ به گونه ای که اجرای دقیق آن، باعث افزایش بهره وری و در نتیجه توسعه و پیشرفت کشور خواهد شد. مسلماً استفاده بهینه از منابع و دارایی ها برای برقراری عدالت، توسعه و رفاه اجتماعی، نیازمند توجه بیشتر مسئولین و عملیاتی نمودن موضوعات مهمی، من جمله، ارتقاء بهره وری و اصلاح روش ها و فرایندهای انجام کار و مهمتر از همه، نگاه ویژه به سرمایه انسانی می باشد. در سال های گذشته وقتی در خصوص توسعه صحبت می شد سرمایه اقتصادی را عامل توسعه می دانستند، اما در شرایط فعلی، مهمترین عامل رشد و پیشرفت هر کشور سرمایه انسانی آن کشور محسوب می شود. اساساً باید توجه داشت که انسان به عنوان اشرف مخلوقات، ارزشمندترین و کلیدی ترین عامل به حرکت درآوردن سایر منابع محسوب می شود. انسان، موجودی سرشار از پیچیدگی ها و توانمندی های ناشناخته است، به همین دلیل باید دقیق تر و با ادراک بیشتری به ابعاد وجودی منابع انسانی نگریست. مدیران آگاه، با بینش و بصیرت خود می توانند محیط کاری کارکنان خود را به فضایی با انگیزه و پویا تبدیل کنند؛ محیطی که در آن افراد احساس تعلق خاطر و مؤثر بودن داشته باشند و در فضایی رقابتی و عادلانه با کارایی بیشتری کار نمایند. در این فضا کارکنان تلاش می کنند امروز بهتر از دیروز و فردا بهتر از امروز باشند. مدیران باید بتوانند با تلفیق بهینه منابع انسانی و سرمایه های مادی، سازمان را به بهره وری برسانند. یکی از امتیازات منابع انسانی به عنوان سرمایه سازمانی این است که خود دارای سرمایه ای تحت عنوان سرمایه فکری و دانش است. تفاوت این سرمایه با سرمایه های دیگر این است که سرمایه های فیزیکی و مادی پایان پذیر می باشند؛ اما دانش و دانایی هرچه بیشتر بکار گرفته شوند، زمینه رشد و ارتقاء آن بیشتر فراهم می گردد.

بنابراین، با توجه به اهمیت نقش نیروی انسانی به عنوان مهمترین عامل رشد و توسعه سازمان ها،

سازمان برنامه و بودجه استان گلستان تلاش نموده است تا با جمع آوری اطلاعات نیروی انسانی و ساختار تشکیلاتی دستگاه های اجرایی و همچنین جمع بندی آنها، نمای کاملی از وضعیت موجود استان را ارائه نموده و زمینه را جهت برنامه ریزی نیروی انسانی استان، برای سال های برنامه ششم توسعه، فراهم نماید.

شایان ذکر است آمار نیروی انسانی ارائه شده در این گزارش، مربوط به آخرین اطلاعات دستگاه های اجرایی استان، در پایان سال ۱۳۹۴ می باشد و منظور از عبارت «کل استان» در متن گزارش، آمار اخذ شده از (۴۹) دستگاه اجرایی، شامل ۲۴ دستگاه، مشمول اعتبارات هزینه ای استان و ۲۵ دستگاه، دارای اعتبارات هزینه ای ملی، می باشد.

در پایان، از دستگاه هایی که اسامی آنها در انتهای کتاب درج شده است، به جهت ارسال به موقع اطلاعات، تشکر می نمایم. بی شک این همکاری، به عنوان امتیاز مثبتی برای ارزیابی عملکرد آن دستگاه ها ملاک عمل قرار خواهد گرفت.

حسین پیش قدم
رئیس سازمان برنامه و بودجه
استان گلستان

اهم تکالیف قانونی حوزه مدیریت منابع انسانی:

۱- قانون برنامه پنجم توسعه

بند و ماده ۴۴ با اعمال اصلاحیه های آن: کلیه دستگاه ها مکلفند در چارچوب سهمیه های استخدامی و جایگزینی نیروهای خروجی خود حداقل ۲۵ درصد نیاز استخدامی خود را از میان جانبازان و آزادگان فاقد شغل و فرزندان و همسران شهداء و جانبازان ۲۵ درصد و بالاتر و فرزندان و همسران آزادگان یک سال و بالای یکسال سابقه اسارت، معرفی شده از سوی بنیاد شهید و امور ایثارگران با رعایت سقف مقرر در این بند تأمین و به استخدام آنان از محل مجوزهای مربوط و پست های بدون متصدی اقدام نمایند و ۵ درصد سهمیه استخدامی را نیز به رزمندگان با سابقه حداقل شش ماه حضور داوطلبانه در جبهه ها و همسر و فرزندان آنان و فرزندان جانبازان زیر ۲۵ درصد و آزادگان زیر یکسال اسارت و خواهران و برادران شهداء اختصاص دهند. در مواردی که نیاز به تخصص دارد، رعایت شرایط علمی الزامی است.

تبصره ۱- بنیاد شهید و امور ایثارگران موظف است فرزندان شاهد و جانباز و آزاده را با اولویت فرزندان شاهد و سپس فرزندان جانبازان بر اساس درصد جانبازی و فرزندان آزادگان بر اساس مدت اسارت مذکور در این بند معرفی نمایند.

تبصره ۲- رزمندگان با حداقل شش ماه حضور داوطلبانه در جبهه، جانبازان، آزادگان و همسران شهداء، جانبازان و آزادگان، فرزندان شاهد و جانباز و آزاده از شرط جنسیت برای استفاده از سهمیه استخدامی معاف و دستگاه های مشمول این قانون موظفند بدون الزام به رعایت شرط سنی، تحصیلی، معدل و آزمون و با احراز شرایط عمومی گزینش با هماهنگی بنیاد شهید و امور ایثارگران و از ابتدا آنان را به صورت رسمی قطعی استخدام نمایند.

بند ۵۰- ماده ۵۰- به کارگیری افراد در قالب قرارداد کار معین (مشخص) یا ساعتی برای اجرای وظایف پستهای سازمانی فقط در سقف مقرر در قانون مدیریت خدمات کشوری مجاز است. تمدید قراردادهای قبلی بلامانع است.

بند و ماده ۵۰- انتقال کارکنان رسمی یا ثابت، مازاد دستگاه های اجرایی در سطح یک شهرستان بدون موافقت مستخدم با توافق دستگاههای ذی ربط، انتقال به سایر شهرستانها باید با موافقت مستخدم صورت گیرد.

ماده ۵۱- هرگونه به کارگیری نیروی انسانی رسمی و پیمانی، در دستگاه های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری ممنوع است.

تبصره ۱- تعداد مجوزهای استخدامی برای هر سال در سقف اعتبارات مصوب در قانون بودجه با رعایت مفاد بند (ب) ماده (۲۴) قانون مدیریت خدمات کشوری به پیشنهاد مشترک معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور و معاونت به تصویب شورای توسعه مدیریت می رسد. معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور، رئیس شورای مذکور و معاونت به عنوان عضو شوراهای موضوع قانون مدیریت خدمات کشوری تعیین می گردند.

ماده ۵۷- جذب نیروی انسانی به صورت رسمی یا پیمانی در قوه مجریه با رعایت سقف اعتبارات و مجوزهای استخدامی به ترتیب با تشخیص و تأیید معاونت برنامه ریزی و نظارت راهبردی و معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور موکول به آزمون عمومی است.

ماده ۶۵- به منظور ساماندهی و کاهش نیروی انسانی و کوچک سازی دولت:

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

ب - هرگونه به کارگیری افرادی که در اجرای قوانین و مقررات، بازخريد يا بازنشسته شده يا می شوند به استثناء مقامات، اعضاء هیأت علمی، ایثارگران، فرزندان شهداء و فرزندان جانبازان هفتاد درصد (۷۰٪) و بالاتر در دستگاههای اجرایی یا دارای ردیف یا هر دستگاهی که به نحوی از انحاء از بودجه کل کشور استفاده می کند، ممنوع و همچنین هرگونه پرداخت از هر محل و تحت هر عنوان به افراد بازنشسته و بازخريد توسط دستگاههای مذکور ممنوع است. کلیه قوانین و مقررات عام مغایر این حکم به استثناء ماده (۴۱) قانون الحاق موادی به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت و ماده (۹۵) قانون مدیریت خدمات کشوری و ماده (۹۱) قانون استخدام کشوری لغو می گردد.

ج - تعداد کل کارکنان هر دستگاه در تصدیهای قابل واگذاری اعم از رسمی، پیمانی، قراردادی، کار معین و مشخص، ساعتی و عناوین مشابه به استثناء اعضاء هیأت علمی سالانه حداقل دو درصد (۲٪) کاهش می یابد. موارد استثناء همه ساله در قانون بودجه همان سال تعیین می شود.

د - هرگونه انتقال و مأموریت بیش از شش ماه در یک نوبت یا چند نوبت از مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی به وزارتخانه ها، مؤسسات و شرکتهای دولتی موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری به استثناء مقامات ممنوع است.

۲- قانون مدیریت خدمات کشوری:

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 می‌باشند 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 می‌شوند، 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 چهار چوب این قانون، حمایت‌های دولت برای توسعه بخش غیردولتی و نحوه خرید خدمات از بخش خصوصی و تعاونی و تعیین تکلیف کارمندان واحدهای واگذار شده و سایر موارد بنا به پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

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

ماده ۲۹- دستگاههای اجرایی مکلفند سازماندهی، طراحی و تنظیم تشکیلات خود را متناسب با ویژگی های مربوط در چهارچوب الگوها، ضوابط و شاخصهایی که سازمان تهیه و به تصویب هیأت وزیران می رسد 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 می رسد.

ب- تشکیلات و سقف پستهای سازمانی مصوب حداقل پس از یک برنامه و حداکثر پس از دو برنامه پنجساله 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 هرواحد سازمانی، به قرار ذیل تعیین می گردد:

- وزارتخانه ها 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 پیش بینی نمایند و متناسب با حجم کار و تنوع وظایف و تعداد پستهای سازمانی هر معاون می‌تواند حداکثر (۵) مدیرکل 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 می گردد. هزینه های پشتیبانی و خدماتی این مجتمع ها در بودجه وزارت کشور (استانداربها) پیش بینی می گردد. در سایر شهرها با تشخیص هیأت وزیران اجرای این بند امکان پذیر می باشد.

آیین نامه اجرایی این بند با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد.

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

تبصره- دستگاههای اجرایی می توانند 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 یک سال به کارگیرند.

ماده ۴۱- ورود به خدمت و تعیین صلاحیت استخدامی افرادی که داوطلب استخدام در دستگاه های اجرایی می باشند، بر اساس مجوزهای صادره، تشکیلات مصوب و رعایت مراتب شایستگی و برابری فرصتها انجام می شود.

ماده ۴۲- شرایط عمومی استخدام در دستگاه های 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 پیش بینی شده است).
- ز - داشتن سلامت جسمانی و روانی و توانایی برای انجام کاری که استخدام می شوند؛ براساس آیین نامه ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد.
- 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 - به کارگیری موقت و تعیین حقوق و مدت خدمت اتباع خارجی حسب قوانین و مقررات خاص خود انجام خواهد شد.
- تبصره ۲ - استخدام افراد در دستگاه های اجرایی در مشاغل تخصصی و کارشناسی و بالاتر منوط به احراز توانایی آنان در مهارت های پایه و عمومی فناوری اطلاعات می باشد که عناوین و محتوای مهارت های مذکور توسط سازمان تهیه و ابلاغ خواهد شد.
- تبصره ۳ - استخدام ایثارگران و خانواده های آنان براساس قوانین مصوب مربوط به خود خواهد بود.
- تبصره ۴ - قوانین و مقررات گزینش به قوت خود باقی است.
- تبصره ۵ - به کارگیری 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 می رسد، مجاز می باشد.

ماده ۴۴- به کارگیری افراد در دستگاه های اجرایی پس از پذیرفته شدن در امتحان عمومی که به طور عمومی نشر آگهی می گردد و نیز امتحان یا مسابقه تخصصی امکانپذیر است. دستورالعمل مربوط به نحوه برگزاری امتحان عمومی و تخصصی به تصویب شورای توسعه مدیریت می رسد.

ماده ۵۱- مجموع مجوزهای استخدامی دستگاه های اجرایی با رعایت فصل دوم این قانون در برنامه های پنجساله تعیین می گردد و سهم هر یک از وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد.

۳- ضوابط اجرایی قانون بودجه سال ۱۳۹۵:

ماده ۲- دستگاه های اجرایی موظفند موافقتنامه های هزینه ای، تملک سرمایه ای جدید و مالی خود را تا پایان تیرماه ۱۳۹۵ بر اساس قوانین و مقررات مربوط و دستورالعمل های ابلاغی سازمان تنظیم و با سازمان مبادله نمایند. (بخشی از دستورالعمل های ابلاغی، به استخراج فرم (۶) مبادله موافقتنامه هزینه ای از سامانه کارمند ایران ارتباط دارد.)

ماده ۹- هر گونه بکارگیری نیروی انسانی جدید به هر شکل و عنوان در مشاغل و فعالیت های دستگاه های اجرایی موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری و از محل هر گونه اعتبار صرفاً با مجوز سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و با رعایت قوانین و مقررات مربوطه از جمله قانون برنامه پنجم و قانون مدیریت خدمات کشوری، امکان پذیر می باشد.

۴- سیاست های اجرایی برنامه ساماندهی نیروی انسانی:

- برگزاری آزمون در تمامی استخدام های دولتی و ایجاد فرصت های یکسان با رویکرد حذف قطعی استخدام های خارج از فضای رقابتی
- توزیع و تخصیص مجوزهای استخدامی با اولویت مناطق کمتر توسعه یافته

- استانداردهای شریایط جذب و تصدی مشاغل
- واگذاری تصدی دولت با اولویت واگذاری امور به تعاونی های متشکل از کارکنان (موضوع ماده ۱۳ قانون مدیریت خدمات کشوری)
- انتقال کارکنان به بخش غیردولتی (موضوع ماده ۱۸ قانون مدیریت خدمات کشوری)
- ساماندهی نیروی انسانی از دستگاه های اجرایی پر تراکم به سایر دستگاهها
- انتقال نیرو از ستاد دستگاهها به رده های عملیاتی
- انتقال نیرو از کلان شهرها به مناطق محروم و کمتر توسعه یافته
- انتخاب و انتصاب مدیران بر اساس شایستگی و تخصص
- ممنوعیت هرگونه انتقال به کلان شهرها جزء در مورد مقامات و موارد خاص
- کاهش کارکنان قراردادی مازاد بر سقف تبصره ذیل ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری
- کاهش کارکنان در امور غیر حاکمیتی سالانه به میزان ۲ درصد
- واگذاری وظایف و فعالیت های پشتیبانی به بخش غیردولتی به میزان ۲۰ درصد طی هر برنامه

بخش اول:

تحليل آمار نیروی انسانی شاغل در دستگاه های اجرایی

استان گلستان

مقدمه:

بی شک وجود آمار و اطلاعات صحیح و بر پایه واقعیت، نقش بسزایی در برنامه ریزی های خرد و کلان اقتصادی، اجتماعی و ... هر جامعه ای دارد. داده های آماری، بنیادی ترین اصل برنامه ریزی است و برنامه ریزی، اساسی ترین شاخص برای توسعه قلمداد می شود. آمار و اطلاعات، برنامه ریزی و توسعه، سه شاخص مهمی هستند که مانند حلقه های یک زنجیر به هم وابسته می باشند؛ بگونه ای که توسعه، بدون برنامه ریزی و برنامه ریزی، بدون آمار و اطلاعات، امکانپذیر نمی باشد. در همین راستا، سازمان برنامه و بودجه استان گلستان، به عنوان متولی امر برنامه ریزی در امور مدیریت سرمایه انسانی، ضمن جمع آوری آمار و اطلاعات مورد نیاز، تلاش نموده است تا نمای کاملی از وضعیت موجود دستگاه های اجرایی استان را در این گزارش، به نمایش درآورد.

بر اساس آمار بدست آمده، در مجموع تعداد ۶۵۶۲۴ نفر نیروی انسانی به اشکال مختلف در دستگاه های اجرایی استان، مشغول خدمت می باشند؛ که از این تعداد، ۱۹۶۲۰ نفر در مشاغل آموزشی و ۴۶۰۰۴ نفر در سایر مشاغل، فعالیت می نمایند.

لازم به ذکر است در بخش هایی از تحلیل، که آمار ارائه شده در آن بخش، با آمار ارائه شده در سایر بخش ها همخوانی ندارد، به علت خارج نمودن آمار نیروی انسانی شاغل در کادر آموزشی از آمار کل نیروهای استان، می باشد. به عنوان مثال، اداره کل آموزش و پرورش استان، ۱۹۳۵۰ نفر نیروی انسانی شاغل در کادر آموزشی دارد؛ که ۲۹ درصد از کل آمار نیروی انسانی استان را تشکیل می دهند، بنابراین به جهت جلوگیری از انحراف نتایج، این آمار در بخش هایی از تحلیل وارد نشده است.

۱- بررسی آمار نیروی انسانی موجود به تفکیک نوع اشتغال:

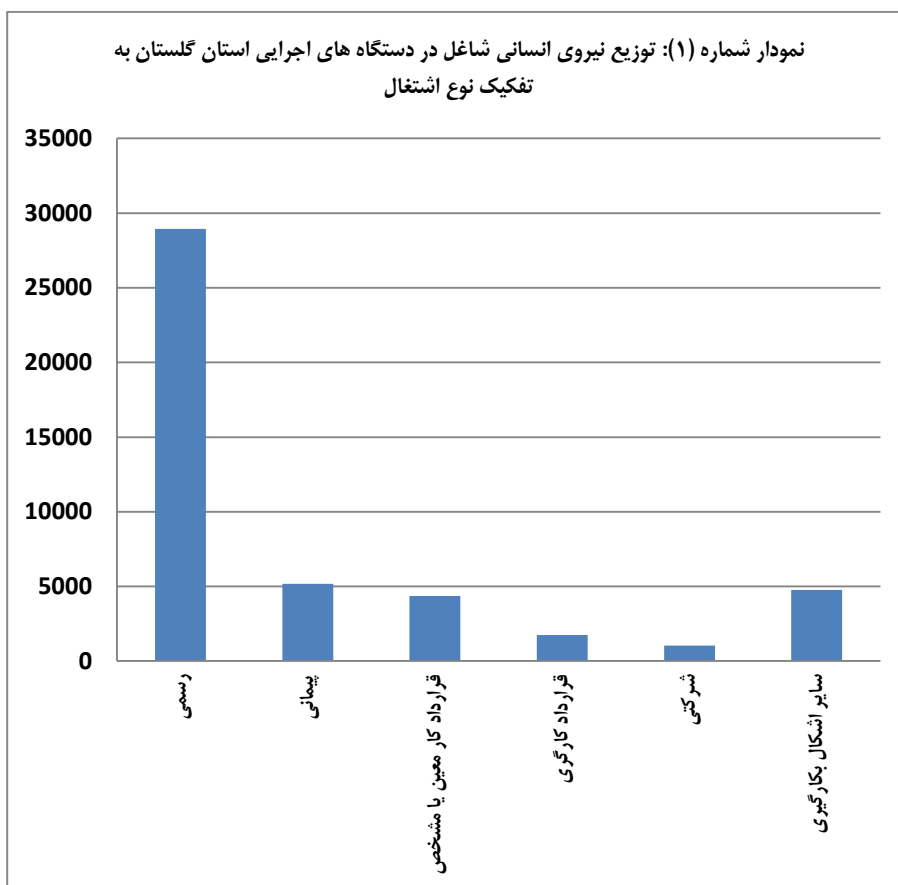
همانگونه که در جدول شماره (۱) مشاهده می شود در پایان سال ۱۳۹۴، تعداد ۴۶۰۰۴ نفر نیروی انسانی به اشکال مختلف اعم از رسمی، پیمانی، قرارداد کار معین یا مشخص، قرارداد کارگری، شرکتی و سایر اشکال بکارگیری، مشغول به خدمت بوده اند؛ که بیشترین آمار، مربوط به نیروهای رسمی با حدود ۶۳ درصد و کمترین آن با ۲ درصد، مربوط به نیروهای شرکتی می باشد. از مهمترین دلایل حجم بالای نیروهای رسمی، می توان به ابلاغ بخشنامه های صادره در سال های ابتدایی برنامه پنجم توسعه، برای تبدیل وضعیت نیروهای پیمانی به رسمی اشاره نمود. همچنین تعداد پایین نیروهای شرکتی (۱۰۳۴ نفر) به مصوبات و بخشنامه های صادره از بهمن ماه سال ۱۳۹۰ لغایت نیمه اول سال ۱۳۹۲ برمی گردد؛ چرا که بعد از ابلاغ مصوبه شماره ۲۱۳۴۷۱/ت/۴۷۶۴۳ه مورخ ۹۰/۱۱/۱ هیأت وزیران مبنی بر الزام دستگاه های اجرایی به حذف شرکت های پیمانکاری جهت تأمین نیروی انسانی و انعقاد قرارداد مستقیم با نیروهای شرکتی، هم حجم تعهدات دولت را زیاد نمود و هم از طرفی این توقع را برای مضمولین مصوبه در سیستم اداری به وجود آورد که هر چند در فعالیت های خدماتی و پشتیبانی خدمت می نمایند، ولی دیگر نمی توان آنها را به نیروهای شرکتی تبدیل نمود؛ چرا که این عمل تبعات اجتماعی منفی بسیاری را به دنبال دارد.

علاوه بر نیروهای رسمی، پیمانی، قرارداد کار معین یا مشخص، قرارداد کارگری و شرکتی در بعضی از دستگاه ها، نیروهای دیگری هم هستند که به اشکال متفاوتی مشغول به خدمت می باشند. به عنوان مثال، اداره کل راه و شهرسازی از نیروهای نیسانی، اداره کل پزشکی قانونی از نیروهای معاضدتی، اداره کل بهزیستی از نیروهای کارگری رسمی، اداره کل صنعت ، معدن و تجارت از نیروهای طرح تشدید، اداره کل اوقاف نیروهایی از محل منابع داخلی، استانداری از محل

قرارداد ماده ۹۵ قانون مدیریت خدمات کشوری و ... برای پیشبرد اهداف سازمانی خود استفاده می کنند. مقایسه نحوه توزیع نیروی انسانی استان بر اساس نوع اشتغال در نمودار شماره (۱) به سهولت قابل مشاهده می باشد.

**جدول شماره (۱): آمار نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان گلستان
به تفکیک جنسیت، نوع اشتغال و مدرک تحصیلی**

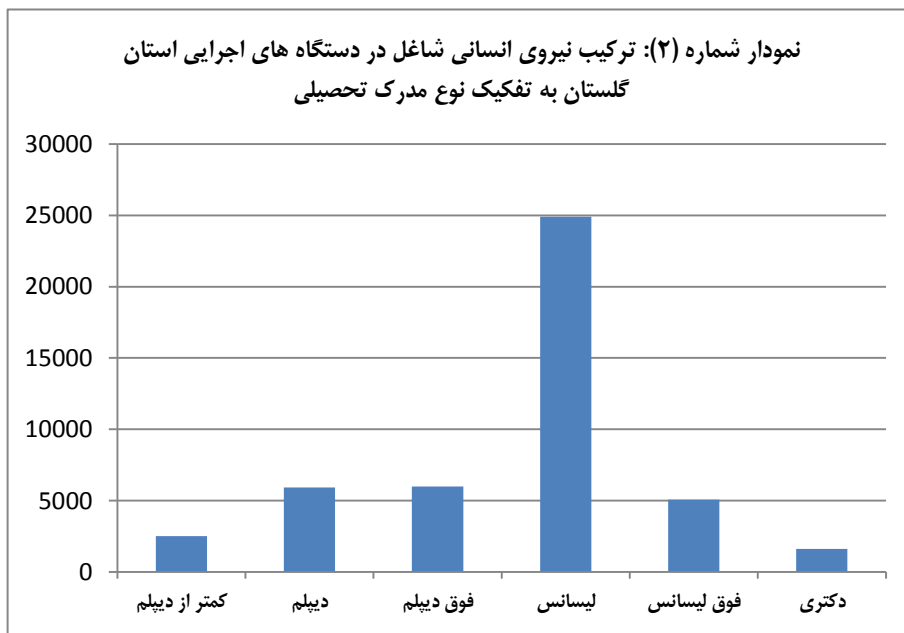
جمع کل	جمع به تفکیک جنسیت	دکتری	فوق لیسانس	لیسانس	فوق دیپلم	دیپلم	کمتر از دیپلم	مدرک تحصیلی / جنسیت	نوع اشتغال
۲۸۹۳۹	۱۲۹۶۳	۱۶۶	۱۳۹۱	۸۱۰۰	۲۰۲۰	۱۰۳۹	۲۴۷	زن	رسمی
	۱۵۹۷۶	۵۲۱	۲۷۴۴	۸۳۱۲	۲۱۰۶	۱۷۰۴	۵۸۹	مرد	
۵۱۶۴	۱۹۱۱	۴۰	۱۹۳	۱۲۵۳	۱۸۴	۱۸۹	۵۲	زن	پیمانی
	۳۲۵۳	۱۲۲	۳۵۵	۱۴۲۸	۳۵۶	۶۸۵	۳۰۷	مرد	
۴۳۵۷	۱۶۶۰	۲۷	۱۲۰	۹۷۱	۳۳۶	۱۷۵	۳۱	زن	قرارداد کار معین یا مشخص
	۲۶۹۷	۶۰	۱۴۷	۸۱۶	۶۳۴	۸۱۶	۲۲۴	مرد	
۱۷۳۵	۵۰۱	۰	۵	۲۰	۱۶	۲۴۳	۲۱۷	زن	قرارداد کارگری
	۱۲۳۴	۰	۲	۱۸	۵۵	۶۴۳	۵۱۶	مرد	
۱۰۳۴	۲۴۴	۰	۵	۱۶۰	۴۱	۱۸	۲۰	زن	شرکتی
	۷۹۰	۰	۹	۱۳۸	۸۹	۳۳۳	۲۲۱	مرد	
۴۷۷۵	۲۶۷۵	۳۵۰	۳۸	۲۲۱۱	۱۹	۲۴	۳۳	زن	سایر اشکال بکارگیری
	۲۱۰۰	۳۲۲	۵۴	۱۴۶۶	۱۳۴	۵۹	۶۵	مرد	
۴۶۰۰۴	۱۹۹۵۴	۵۸۳	۱۷۵۲	۱۲۷۱۵	۲۶۱۶	۱۶۸۸	۶۰۰	زن	جمع
	۲۶۰۵۰	۱۰۲۵	۳۳۱۱	۱۲۱۷۸	۳۳۷۴	۴۲۴۰	۱۹۲۲	مرد	
	۴۶۰۰۴	۱۶۰۸	۵۰۶۳	۲۴۸۹۳	۵۹۹۰	۵۹۲۸	۲۵۲۲	کل	



۲- بررسی آمار نیروی انسانی موجود به تفکیک نوع مدرک تحصیلی:

بر اساس آمار ارائه شده در جدول شماره (۱) بیشترین آمار کارکنان از نظر سطح تحصیلات با ۵۴ درصد (۲۴۸۹۳ نفر) در مقطع لیسانس و کمترین آمار با ۳ درصد (۱۶۰۸ نفر) مربوط به مقطع دکتری می باشد. (نمودار شماره (۲) توزیع نیروی انسانی شاغل استان را در مدارک تحصیلی متفاوت نمایش می دهد.) در سال های اخیر با تسهیلاتی که برای ادامه تحصیل کارکنان دولت در مراکز دانشگاهی فراهم شده است، تمایل کارکنان به ارتقاء سطح تحصیلات و ارائه مدرک بالاتر افزایش یافته است. البته اگر ارتقاء سطح تحصیلات در زمینه شغلی کارمندان باشد و باعث

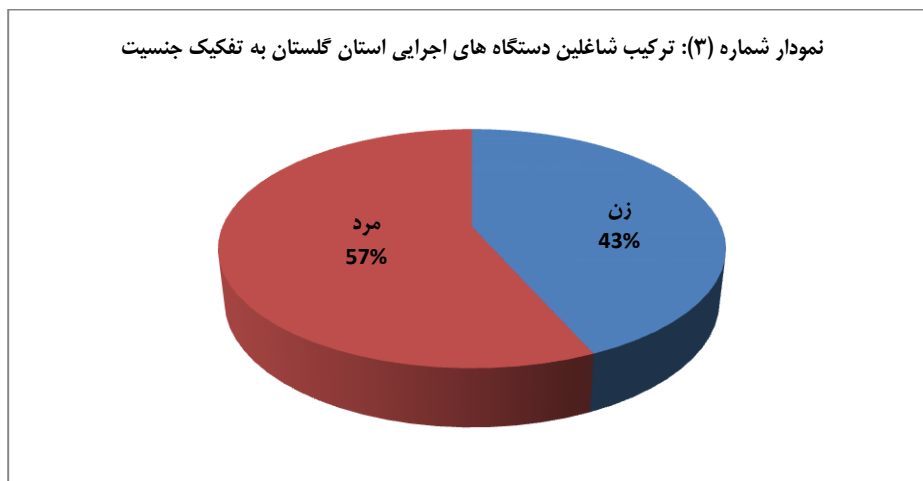
ارتقاء سطح دانش و تخصص آنها گردد، این تغییر نگرش و تمایل به ادامه تحصیل بسیار مفید واقع خواهد شد؛ ولی متأسفانه اکثر کارکنان دولت، مدرک گرا شده اند و با انگیزه افزایش حقوق و مزایا به ادامه تحصیل می پردازند. اخیراً دولت با ابلاغ بخشنامه شماره ۱۷۰۰۶۱ مورخ ۹۳/۱۲/۲۴ توسط سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور تلاش نموده این موضوع را تا حدودی کنترل نموده و از پذیرفتن مدارک تحصیلی غیر مرتبط با شغل کارمند در مقاطع مختلف جلوگیری نماید.



بررسی آمار نیروی انسانی موجود به تفکیک جنسیت:

همانگونه که در جدول شماره (۱) مشاهده می شود در مجموع از تعداد ۴۶۰۰۴ نفر نیروی انسانی شاغل در استان، ۴۳ درصد (معادل ۱۹۹۵۴ نفر) را زنان و مابقی (۵۷ درصد) را مردان تشکیل می دهند. (نمودار شماره (۳)) در سال های اخیر، بانوان با افزایش حضور در فعالیت های اجتماعی و بروز استعدادها و شایستگی های خود، ثابت کرده اند که می توانند به نحو احسن در جامعه به

ایفای نقش پردازند. اگرچه تأثیر نقش زنان در امور اجرایی و مدیریتی، بیش از پیش برای همگان روشن شده است، اما در واقعیت، شاهد آن هستیم که تصدی مشاغل مدیریتی در سطوح مدیران عالی و میانی سازمان ها را اغلب مردان تشکیل می دهند و بانوان بیشتر در سطوح مدیریت پایه و آن هم به صورت بسیار محدود قرار دارند.



اگر دستگاهی بخواهد از میان مردان و زنان جامعه، افرادی را برای استخدام برگزیند، معمولاً تمایل برای جذب و بکارگیری زنان بیشتر می باشد؛ که علت آن را می توان در عواملی همچون قابل اعتماد بودن، مسئولیت پذیری، دقت، پیگیری و تحویل درست کار نسبت به مردان، جستجو نمود. ولی از طرف دیگر، استخدام زنان مشکلاتی را نیز به همراه دارد؛ به عنوان مثال، در جامعه ما، با توجه به تعریف نقش ها، زنان بیشتر از مردان درگیر مسائل خانواده، همچون مسئولیت های پس از ازدواج و نگهداری از فرزندان می باشند، بنابراین تمایل به کاهش ساعت کاری و بازنشستگی با سن خدمتی کمتر در زنان بیشتر از مردان است.

این باور که حضور زنان در سازمان ها و اشتغال آنان فرصت اشتغال مردان را کاهش می دهد، نیز هر چند ممکن است با واقعیت منطبق باشد، اما دلیل اصلی آن، به سیاست های کلان جامعه برمی گردد. هر چند باید پذیرفت که برخی مشاغل به جهت تفاوت های ذاتی و جسمی بین زنان و

مردان، توسط مردان بهتر انجام می‌گیرد، اما اگر زنان نیز به همان میزان در انجام آن مشاغل توانمند باشند، باید فرصت برابر برای حضور زنان و مردان را در اینگونه مشاغل فراهم نمود، بنابراین بهتر است انتخاب را به خود آنان واگذار نماییم؛ تا با توجه به صلاحیت‌های فردی، مسیر حرفه‌ای خود را برگزینند.

از آنجایی که در تربیت زنان و مردان ارزش‌های متفاوتی همچون حس رقابت‌پذیری و قدرت، بیشتر در مردان و احساس توجه به دیگران و پذیرش مسئولیت، بیشتر در مورد زنان مورد تأکید قرار می‌گیرد، لذا جهت داشتن فرهنگ سازمانی متعادل و سالم، نیازمند نقش‌آفرینی زنان و مردان در کنار هم و پا به پای هم می‌باشیم.

در سال‌های گذشته با سیاست‌های انقباضی دولت یازدهم، بکارگیری نیروی انسانی به هر شکل و عنوان و از محل هر گونه اعتبار منوط به اخذ مجوز از سازمان برنامه و بودجه و سازمان اداری و استخدامی کشور شده است. این موضوع، خصوصاً الزام دستگاه‌ها به اخذ شماره شناسه برای نیروهای قراردادی، ابزار کنترلی بسیار مفیدی بوده که توانسته از ورود بی‌ضابطه و بدون حد و مرز نیروی انسانی به دستگاه‌ها جلوگیری نماید. از جمله این ابزارها می‌توان به ضوابط اجرایی قانون بودجه سالانه کشور اشاره نمود. هر چند که در قانون برنامه پنجم توسعه و قانون مدیریت خدمات کشوری، مواد قانونی متفاوتی برای نحوه بکارگیری نیرو در دستگاه‌های اجرایی پیش‌بینی شده است، لیکن در عمل در سال‌های ابتدایی برنامه، آنگونه که باید و شاید به آنها توجه نشده است. ولی دولت یازدهم برای اجرای صد در صدی قانون، اهرم‌هایی را بکار گرفت؛ در ابتدا با متمرکز نمودن استخدام‌ها و سپس با فشار برای اخذ شماره مستخدم و شماره شناسه برای کلیه نیروهای رسمی، پیمانی، قرارداد کار معین یا مشخص و قرارداد کارگری، دستگاه‌ها را به سمت و سوی نظامند نمودن جذب نیروی انسانی سوق داد.

مقایسه آمار نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان طی سال های ۱۳۹۳ و ۱۳۹۴:

در جدول شماره (۲) آمار نیروی انسانی دستگاه ها در پایان سال ۱۳۹۳ و ۱۳۹۴ به تفکیک نوع استخدام درج شده است؛ که بر اساس آن، تعداد نیروهای قرارداد کار معین یا مشخص در سال ۱۳۹۴ نسبت به سایر انواع بکارگیری، بیشترین کاهش (۴٪-) را نسبت به سال ۱۳۹۳ داشته است؛ که علت آن به تبدیل وضعیت نیروهای قراردادی به پیمانی بر اساس رأی ۵۵۵ دیوان عدالت اداری برمی گردد. بیشترین افزایش نیرو را در سایر اشکال بکارگیری شاهد هستیم. همانگونه که در صفحات گذشته توضیح داده شد، دستگاه های اجرایی برای جبران کمبود نیروی انسانی جهت ایفای نقش خود به ناچار، مجبور به تأمین نیرو از طریق اشکال غیرمعمول در دستگاه ها مانند نیروی معاضدتی، نیروی نیسانی، طرح تشدید و ... شده اند. جهت مشاهده و مقایسه ترکیب نیروی انسانی دستگاه ها به تفکیک نوع اشتغال در سال های یاد شده، به نمودار شماره (۴) مراجعه نمایید.

در مجموع، بر اساس آمار ارائه شده در جدول شماره (۲) تعداد کارکنان دستگاه های اجرایی استان در سال ۱۳۹۴ نسبت به سال ماقبل حدود ۰/۵ درصد افزایش یافته است.

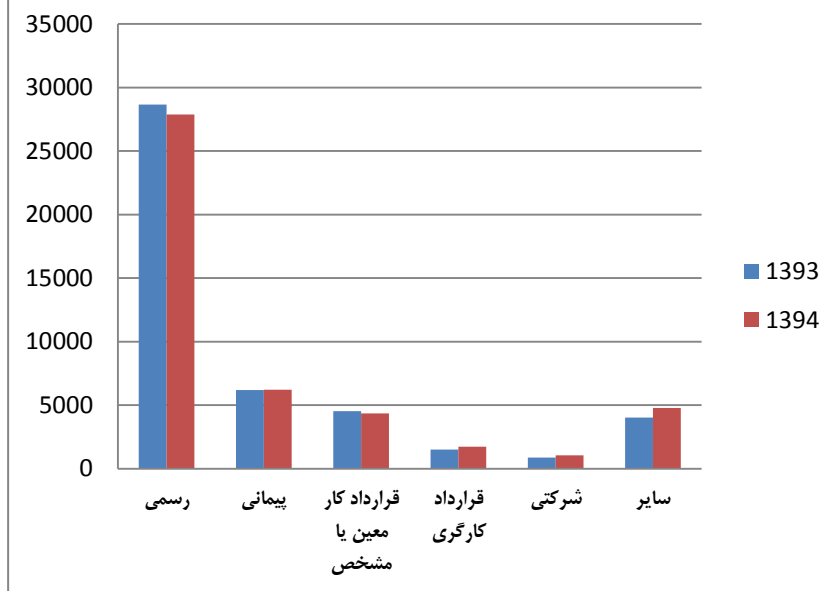
استان گلستان به استناد مصوبه ۷۶/۹/۱۶ مجلس شورای اسلامی، در سال ۱۳۷۶ از استان مازندران جدا شد و به دنبال آن ادارات جدیدی در این استان شکل گرفتند؛ که با حداقل نیروی انسانی، که آن هم غالباً از طریق جابجایی و انتقال از سایر استان ها تأمین شده بود، شروع به فعالیت نمودند. طی سال های گذشته با سیاست های انقباضی دولت، شرایط برای استخدام و تأمین نیروی انسانی مورد نیاز فراهم نشد و دستگاه ها برای انجام وظایف و مأموریت هایشان، به ناچار، تعداد زیادی نیروی قراردادی را بکارگیری نمودند؛ لذا علیرغم اینکه کاهش حجم بدنه دولت و کاهش نیرو یکی از سیاست های مهم دولت می باشد ولی باید در این زمینه استثنا هم قائل شد؛ چرا که بسیاری از وظایف و مأموریت های دستگاه ها حاکمیتی بوده و قابل واگذاری به بخش خصوصی نمی باشند. از طرفی حدود ۷۰٪ پست های سازمانی مصوب دستگاه های استان

بالاتر می باشد. بنابراین در چنین شرایطی کاهش تعداد نیروی انسانی شاغل، منطقی به نظر نمی رسد.

جدول شماره (۲): مقایسه آمار نیروی انسانی به تفکیک نوع اشتغال در دستگاه های اجرایی استان گلستان در سال ۱۳۹۴ نسبت به سال ۱۳۹۳

نوع اشتغال	وضعیت در پایان سال ۱۳۹۳	وضعیت در پایان سال ۱۳۹۴	تغییرات (درصد)
رسمی	۲۸۶۷۲	۲۷۸۹۲	-۲.۷۲
پیمانی	۶۱۸۲	۶۲۱۷	۰.۵۷
قرارداد کار معین یا مشخص	۴۵۳۸	۴۳۵۶	-۴.۰۱
قرارداد کارگری	۱۵۰۲	۱۷۳۵	۱۵.۵۱
شرکتی	۸۸۱	۱۰۳۸	۱۷.۸۲
سایر	۴۰۲۷	۴۷۶۶	۱۸.۳۵
جمع	۴۵۸۰۲	۴۶۰۰۴	۰.۴۴

نمودار شماره (۴): مقایسه آمار نیروی انسانی شاغل در دستگاه های اجرایی استان گلستان در سال های ۱۳۹۳ و ۱۳۹۴

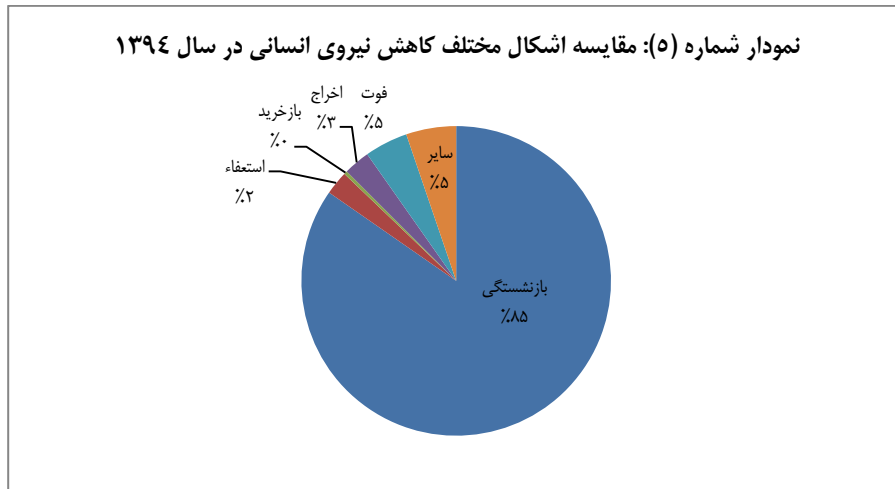


بررسی میزان خروج نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان در سال ۱۳۹۴:

همانگونه که در جدول شماره (۳) نمایش داده شده است، در مجموع تعداد ۱۱۲۸ نفر در سال ۱۳۹۴ به انحاء مختلف از سیستم اداری خارج شده اند. کاهش نیروی انسانی به دلایل مختلفی می تواند اتفاق بیافتد؛ من جمله بازنشستگی، باخرید، فوت، استعفاء، اخراج و ... که در میان این عوامل در سال ۱۳۹۴، بازنشستگی با حدود ۸۵ درصد بیشترین آمار را به خود اختصاص داده است و فوت با حدود ۵ درصد در رتبه دوم قرار دارد. پیش بینی می شود تعداد خروجی های سال ۱۳۹۵ نسبت به سال ۱۳۹۴ رشد ۵۲ درصدی داشته باشد. یکی از اهداف سیاست های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری، کاهش تعداد کارکنان دولت اعم از رسمی، پیمانی و انواع قراردادی می باشد؛ که این هدف می تواند با به تحقق رساندن انواع واگذاری ها مصرح در فصل دوم قانون مدیریت خدمات کشوری و سایر قوانین مرتبط محقق شود.

جدول شماره (۳): آمار خروج نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان گلستان

نوع خروج	سال ۱۳۹۴	پیش بینی سال ۱۳۹۵
بازنشستگی	۹۵۵	۱۵۸۰
استعفاء	۲۸	۱۲
باخرید	۴	۷
اخراج	۳۱	۱۸
فوت	۵۱	۴۱
سایر اشکال	۵۹	۶۲
جمع	۱۱۲۸	۱۷۲۰



بررسی آمار پست های سازمانی دستگاه های اجرایی استان گلستان به تفکیک شهرستان:

در جدول شماره (۴) آمار پست های سازمانی دستگاه های اجرایی استان به تفکیک شهرستان های استان و باتصدی یا بالاتصدی بودن آنها نمایش داده شده است. همانگونه که مشاهده می شود از مجموع ۲۲۵۹۷ پست سازمانی در تشکیلات مصوب دستگاه های اجرایی استان، حدود ۶۹٪ (۱۵۷۰۲ پست) باتصدی و مابقی یعنی ۶۸۹۵ پست بالاتصدی می باشند. بیشترین آمار پست های خالی نسبت به کل پست های سازمانی مصوب دستگاه ها، مربوط به اداره کل پزشکی قانونی استان با حدود ۷۹٪ می باشد و رتبه بعدی مربوط به دانشگاه علوم کشاورزی با ۷۸٪ کل پست هایش می باشد. بی شک پست های سازمانی هر دستگاه بر اساس وظایف و مأموریت های محوله به آن دستگاه تعریف شده است و بالاتصدی بودن بخش اعظمی از این پست ها، مشکلات خاصی را به دنبال دارد و باعث کاهش کارایی دستگاه در رسیدن به اهداف سازمانی اش می شود. بنابراین، در این شرایط، دستگاه ها به ناچار متوسل به بکارگیری نیرو به صورت قراردادی، شرکتی و سایر اشکال می شوند. البته در سال های اخیر با نظارت های سنگین سازمان اداری و استخدامی و سازمان برنامه و بودجه اخذ مجوز بکارگیری نیرو بسیار

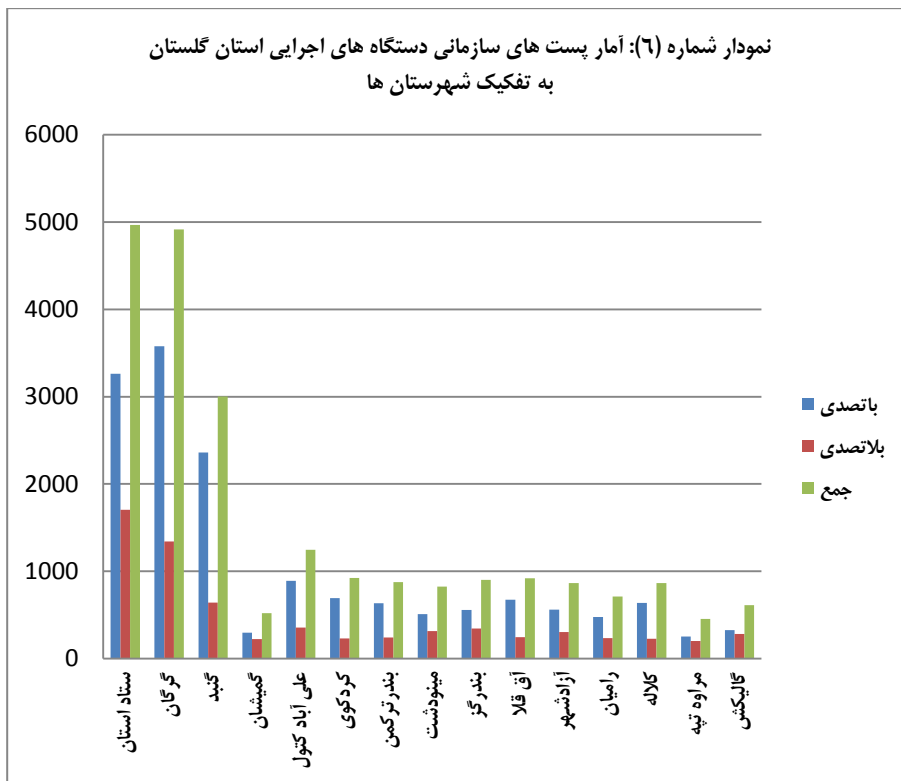
سخت و در بعضی موارد غیرممکن شده است. بنابراین، دستگاه به ناچار یا باید بخشی از وظایفش را رها کند و یا فشار بر نیروهای موجود را مضاعف نماید؛ که در هر دو حالت موجب کاهش کارایی سازمان می گردد.

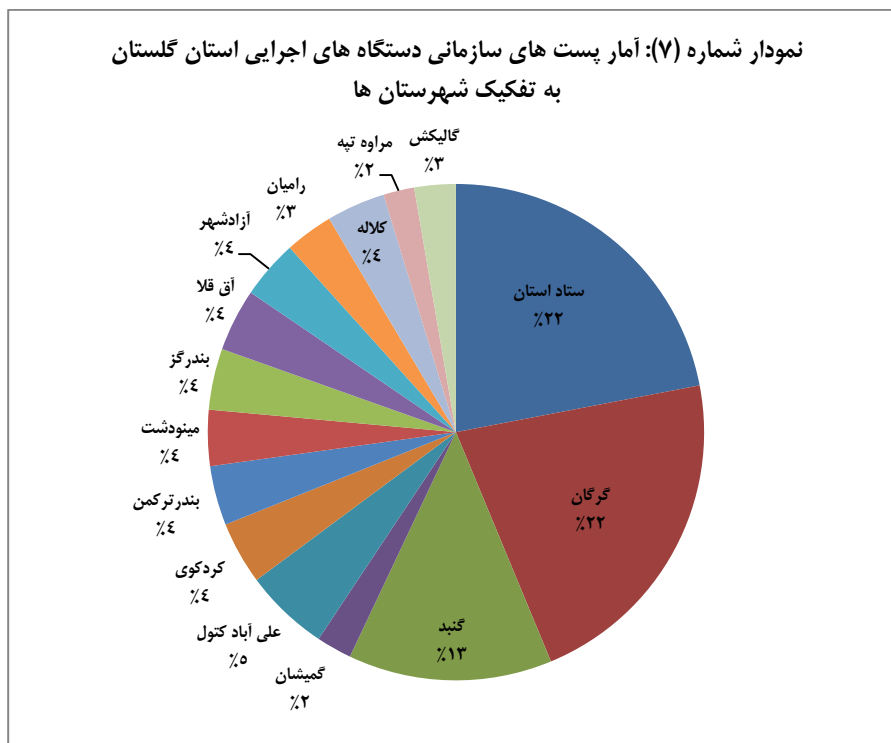
دستگاه هایی مانند مدیریت بازنشستگی، حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی، اداره کل آموزش و پرورش و کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان ۱۰۰٪ پست های سازمانی آنها با تصدی می باشند. البته تکمیل بودن چارت دستگاه های فوق الذکر به منزله ایده آل بودن شرایط آنها نیست. بلکه اغلب به این خاطر است که تشکیلات بعضی از دستگاه ها قدیمی و محدود می باشد و با وظایف و مأموریت هایشان همخوانی ندارد.

جدول شماره (۴): آمار پست های سازمانی مصوب دستگاه های اجرایی استان گلستان به تفکیک شهرستان ها

پست های سازمانی	باتصدی	بلا تصدی	جمع کل
ستاد استان	۳۲۶۳	۱۷۰۴	۴۹۶۷
گرگان	۳۵۷۸	۱۳۴۰	۴۹۱۸
گنبد	۲۳۵۹	۶۴۲	۳۰۰۱
گمیشان	۲۹۷	۲۲۴	۵۲۱
علی آباد کتول	۸۹۰	۳۵۶	۱۲۴۶
کردکوی	۶۹۲	۲۳۲	۹۲۴
بندر ترکمن	۶۳۳	۲۴۲	۸۷۵
مینودشت	۵۰۸	۳۱۵	۸۲۳
بندرگز	۵۵۷	۳۴۴	۹۰۱
آق قلا	۶۷۴	۲۴۶	۹۲۰
آزادشهر	۵۶۰	۳۰۴	۸۶۴
رامیان	۴۷۵	۲۳۴	۷۰۹
کالاه	۶۳۶	۲۲۷	۸۶۳
مراوه تپه	۲۵۳	۲۰۲	۴۵۵
گالیکش	۳۲۷	۲۸۳	۶۱۰
جمع	۱۵۷۰۲	۶۸۹۵	۲۲۵۹۷

در سال های اخیر دستگاه هایی مانند اداره کل منابع طبیعی، اداره کل پزشکی قانونی، اداره کل استاندارد، اداره کل اوقاف، اداره کل هواشناسی و اداره کل حفاظت محیط زیست استان به شدت از کمبود نیروی انسانی رنج می برند و بارها نیاز خود را به مراجع ذیربط اعلام نموده اند؛ ولی به دلیل متمرکز شدن امور، کمبود اعتبار و شاید در بعضی مواقع عدم پیگیری مجدانه از سوی ستاد مرکزی دستگاه ها، موجب شده است نیاز دستگاه های استانی به نیروی انسانی مرتفع نگردد. تأمین نیروی انسانی مورد نیاز اداره کل منابع طبیعی و اداره کل حفاظت محیط زیست با توجه به شرایط جغرافیایی استان و دارا بودن منابع طبیعی و شرایط زیست محیطی خاص استان باید از مهمترین اهداف جذب نیروی انسانی مراجع ذیربط باشد.





توزیع پست های سازمانی دستگاه های اجرایی در سطح شهرستان های استان (۱۴ شهرستان) به گونه ای است که حدود ۴۴٪ پست ها در شهرستان گرگان (۲۲٪ ستاد و ۲۲٪ اداره شهرستان گرگان) واقع شده اند. در بین شهرستان های استان، مراوه تپه با در اختیار داشتن حدود ۲٪ پست های سازمانی دستگاه های اجرایی استان (۴۵۶ پست)، پایین ترین رتبه را به خود اختصاص داده است. بجز شهرستان گنبد، شهرستان هایی مانند کلاله، مراوه تپه، گالیکش، مینودشت، آزادشهر و رامیان که در شرق استان واقع شده اند به دلیل شرایط آب و هوایی نسبتاً گرم و خشک و دور بودن از مرکز استان از تشکیلات ضعیف تری برخوردار می باشند. شهرستان های کلاله، مراوه تپه و گالیکش جزء شهرستان های محروم استان می باشند؛ که محرومیت زدایی از این مناطق، نگاه ویژه مسئولان مربوطه را در همه زمینه ها می طلبد. معمولاً انسان ها وقتی با محدودیتی مواجه می شوند، بجای پیدا کردن نقاط قوت و تقویت آنها، شرایط موجود را رها کرده و به دنبال شرایط بهتر می گردند؛ در حالیکه هر چیزی و به طور خاص هر

منطقه ای ممکن است به ظاهر قابلیت بالفعل نداشته باشد، ولی قطعاً قابلیت های بالقوه ای دارد؛ که چه بسا اگر تقویت شوند، بسیار مفیدتر از سایر مناطق خواهند شد.

بیشترین تصدی پست ها مربوط به شهرستان گنبد می باشد، شهرستان گنبد دومین شهرستان مهم استان از لحاظ وسعت، جمعیت، اقتصاد و ... می باشد؛ به گونه ای که فرمانداری گنبد به عنوان فرمانداری ویژه استان شناخته شده است و از دیرباز مورد توجه همگان بوده است.

بررسی آمار پست های سازمانی دستگاه های اجرایی استان گلستان به تفکیک عناوین پست ها:

در این گزارش توزیع پست های سازمانی دستگاه های اجرایی استان به گونه دیگری نیز تحلیل شده است. همانگونه که در جدول شماره (۵) نمایش داده شده است توزیع پست های دستگاه های اجرایی استان (۲۲۵۹۷ پست) به تفکیک عنوان پست من جمله: مدیرکل، معاون، مدیر، رئیس گروه و ... انجام شده است. آمارها نشان می دهد بیشترین تراکم پست ها در بخش کارشناسی با حدود ۵۴٪ می باشد و پست های کاردانی با حدود ۲۰٪ در رتبه بعدی قرار دارد.

از تعداد (۵۹) پست رئیس دانشگاه، رئیس سازمان، مدیرکل و مدیرعامل که در استان وجود دارد، تعداد (۲) پست بلاتصدی می باشند و با ابلاغ سرپرستی اداره می شوند.

غیر از پست های سیاسی (موضوع ماده (۷۱) قانون مدیریت خدمات کشوری و همترازان آنها) در مجموع از ۲۲۵۹۷ پست سازمانی موجود در استان، ۱۹۱۵ پست (حدود ۸ درصد)، پست های مدیریت حرفه ای (مدیران پایه، میانی و عملیاتی) می باشند.

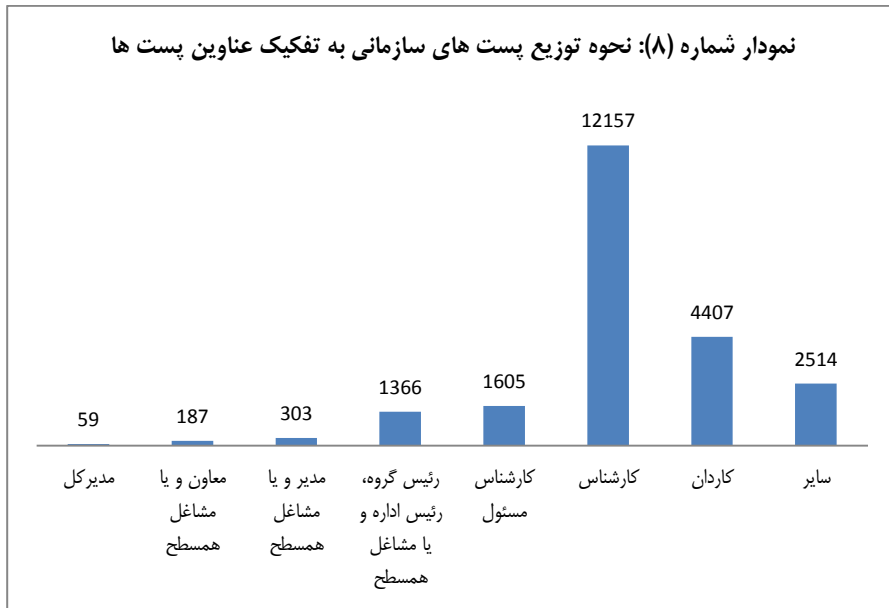
بر اساس گزارش واصله از دستگاه های اجرایی استان، مصادیق سایر در انواع پست ها شامل پست هایی مانند متصدی امور دفتری، مأمور اجرایی محیط زیست، مسئول دفتر، متصدی امور بایگانی و ... می باشد. شایان ذکر است پست هایی مانند استاندار، فرماندار و ... هم در شمار سایر اشکال پست ها قرار گرفته اند.

جدول شماره (۵): آمار پست های سازمانی دستگاه های اجرایی به تفکیک عناوین پست ها

عناوین پستها	مدیرکل	معاون و یا مشاغل همسطح	مدیر و یا مشاغل همسطح	رئیس گروه، رئیس اداره و یا مشاغل همسطح	کارشناس مسئول	کارشناس	کاردان	سایر	جمع
تعداد پست مصوب	۵۹	۱۸۷	۳۰۳	۱۳۶۶	۱۶۰۵	۱۲۱۵۷	۴۴۰۷	۲۵۱۳	۲۲۵۹۷
تعداد نیروهای رسمی و پیمانی شاغل در دستگاه	۵۷	۱۶۳	۲۳۲	۱۰۰۰	۱۲۹۳	۸۵۶۶	۳۲۱۸	۱۴۴۱	۱۵۹۷۰

بیشترین تراکم پست ها در پست های کارشناسی با تعداد ۱۲۱۵۷ پست (حدود ۵۴٪) می باشد. پست های کارشناسی اصلی ترین بخش تشکیلاتی هر دستگاه اجرایی می باشند که اگر افراد توانمند، خلاق و خوش فکر تصدی آنها را به عهده بگیرند، بی شک آن دستگاه بهترین عملکرد را در راه رسیدن به اهداف سازمانی خود خواهد داشت. در مجموع از ۱۲۱۵۷ پست کارشناسی موجود در دستگاه های اجرایی استان، تعداد ۸۵۶۶ از این پست ها دارای متصدی می باشند؛ به عبارت دیگر حدود ۳۰٪ این پست ها خالی هستند.

تلاش در جهت اصلاح ساختار تشکیلاتی دستگاه ها از سیاست های دولت در چند سال گذشته بوده است. به گونه ای که در فصل چهارم قانون مدیریت خدمات کشوری، کلیه دستگاه های اجرایی مکلف به سازماندهی، طراحی و تنظیم تشکیلات خود متناسب با ویژگی های مربوط در چارچوب الگوها، ضوابط و شاخص های سازمان اداری و استخدامی کشور شده اند. در تشکیلات جدید دستگاه ها، پست هایی مانند کاردان، متصدی و مسئول به حداقل رسیده و بخش کارشناسی تشکیلات آنها تقویت شده است.



بررسی آمار نیروهای انتقال یافته دستگاه های اجرایی استان گلستان در سال ۱۳۹۴:

انتقال نیرو یکی از اقداماتی است که از دیرباز در دستگاه های اجرایی، رواج داشته است. در حقیقت، قانونگذار با پیش بینی امکان انتقال نیروی انسانی بین دستگاه های اجرایی، این فرصت را در اختیار کارکنان قرار داده است که اگر کارمندی احساس نماید حضور وی در دستگاه دیگری می تواند بیشتر مفید واقع شود، بتواند با رعایت قوانین و مقررات حاکم، به آن مجموعه، منتقل شود. از دیگر دلایلی که به عنوان انگیزه انتقال به دستگاه، شهر و یا استان دیگر مطرح می باشد، ناراضی بودن کارمند از ادامه فعالیت در دستگاه فعلی، تمایل به انتقال به دستگاه هایی که وضعیت حقوق و مزایای بهتری دارند و همچنین دلایل خانوادگی یا شرایط جسمی، روحی و روانی کارمندان می باشد.

بر اساس آمار جدول شماره (۶)، در مجموع تعداد ۲۷۰ نفر در سال ۱۳۹۴ به دستگاه های اجرایی استان منتقل شده اند؛ که بخشی از این انتقال، مربوط به انتقال از خارج استان، بوده است. شایان ذکر است اداره کل آموزش و پرورش استان با پذیرش ۱۸۹ نفر نیروی انتقالی، بیشترین آمار

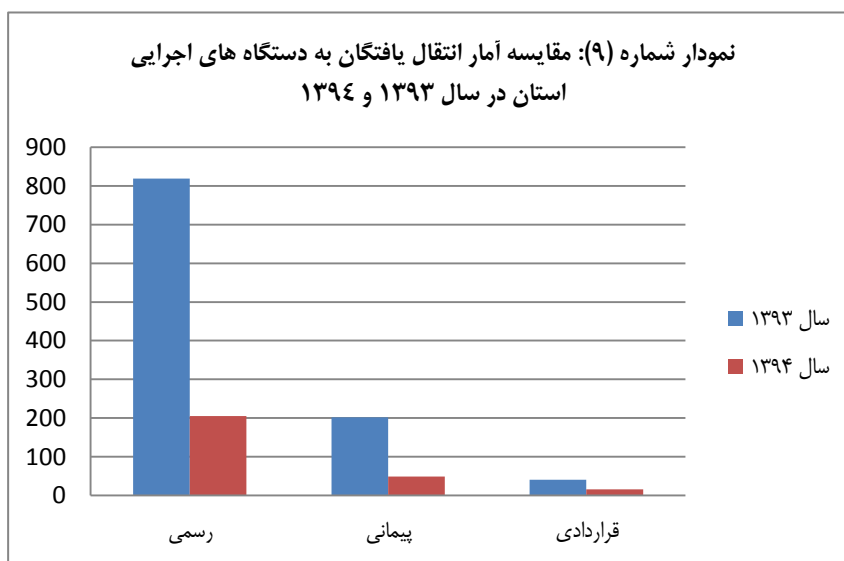
نیروهای انتقال یافته به دستگاه های اجرایی استان (یعنی حدود ۷۰٪) را به خود اختصاص داده است.

پیش بینی می شود در سال ۱۳۹۵ انتقال نیرو به دستگاه های اجرایی استان، رشد ۳۳ درصدی داشته باشد و به ۳۶۰ نفر برسد.

جدول شماره (۶): آمار انتقال یافتگان به دستگاه های اجرایی استان گلستان به تفکیک نوع اشتغال

انتقال یافتگان	رسمی	پیمانی	قراردادی	جمع
سال ۱۳۹۳	۸۱۹	۲۰۲	۴۱	۱۰۶۲
سال ۱۳۹۴	۲۰۵	۴۹	۱۶	۲۷۰
پیش بینی سال ۱۳۹۵	۲۷۲	۸۰	۸	۳۶۰

همانگونه که در جدول شماره (۶) مشاهده می شود آمار نیروهای انتقال یافته در سال ۱۳۹۴ نسبت به سال ماقبل حدود ۷۵ درصد کاهش یافته است. در حقیقت علت این کاهش را می توان سیاست دولت در الزام دستگاه ها به رعایت قوانین و مقررات مربوط به انتقال، خصوصاً انجام اقدامات مورد نیاز جهت جابجایی اعتبار بین دستگاه مبدأ و مقصد دانست. مقایسه میزان انتقال نیرو در طول سال های ۱۳۹۳ و ۱۳۹۴ در نمودار شماره (۹) نمایش داده شده است.

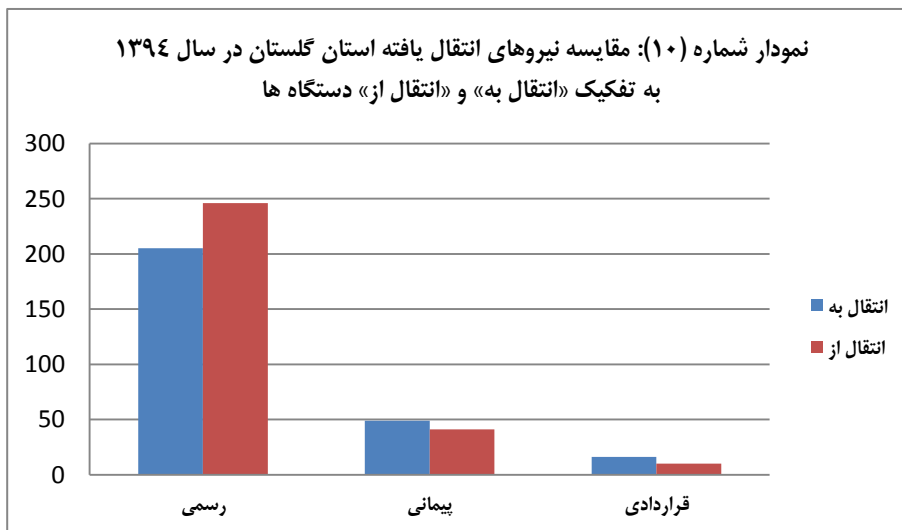


بر اساس آمار ارائه شده در جدول شماره (۷) تعداد ۲۹۷ نفر در سال ۱۳۹۴ از دستگاه‌های اجرایی استان خارج شده و به سایر دستگاه‌های اجرایی در استان و یا سایر استان‌ها منتقل شده‌اند. همانگونه که مشاهده می‌شود آمار نیروهای انتقال یافته به دستگاه‌های اجرایی استان در سال ۱۳۹۴ کمتر از نیروهای انتقال یافته از دستگاه‌های اجرایی استان در همان سال می‌باشد. شاید در ابتدا این تصور پدید آید که باید تعداد نیروهای انتقال یافته به دستگاه‌ها با تعداد نیروهای انتقال یافته از دستگاه‌ها برابر باشد؛ ولی باید به این نکته نیز توجه داشت که انتقال فقط در داخل استان اتفاق نمی‌افتد و بخشی از این انتقالات مربوط به انتقالات برون استانی می‌باشد. جهت مشاهده اختلاف انتقالات صورت پذیرفته «به دستگاه‌ها» و «از دستگاه‌ها» در سال ۱۳۹۴ به نمودار شماره (۱۰) مراجعه نمایید.

جدول شماره (۷): مقایسه نیروهای انتقال یافته در سال ۱۳۹۴ به تفکیک «انتقال به» و «انتقال از» دستگاه‌های

اجرایی استان

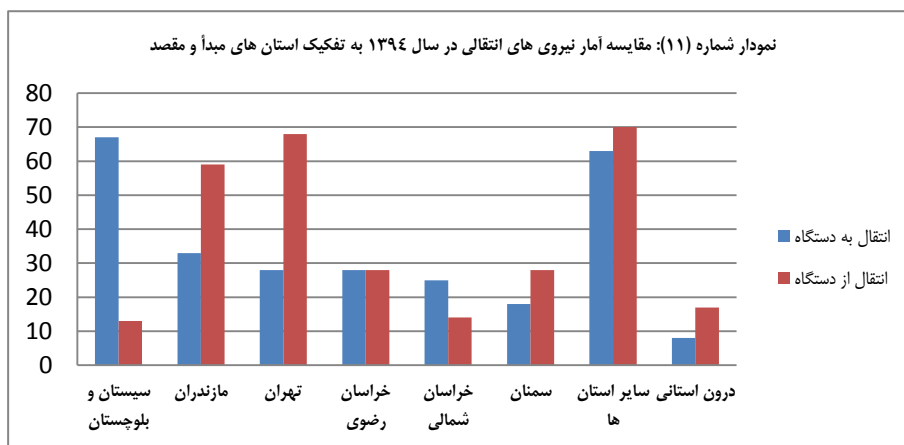
انتقال یافتگان	رسمی	پیمانی	قراردادی	جمع
انتقال به دستگاه‌های اجرایی استان	۲۰۵	۴۹	۱۶	۲۷۰
انتقال از دستگاه‌های اجرایی استان	۲۴۶	۴۱	۱۰	۲۹۷



بر اساس بررسی های به عمل آمده مشخص شده است که تعداد ۲۶۲ مورد از ۲۷۰ مورد انتقال قطعی اتفاق افتاده در سال ۱۳۹۴، مربوط به نیروهایی بوده است که از سایر استان ها به استان گلستان منتقل شده و ۳۵ نفر آنها به پست های مدیریت حرفه ای در سطوح مختلف اعم از مدیرکل، رئیس اداره، رئیس گروه و ... منصوب شده اند. نکته جالب توجه آنجاست که از ۲۶۲ مورد انتقال اتفاق افتاده از سایر استان ها، ۶۷ مورد از استان سیستان و بلوچستان (حدود ۲۶٪) ۳۳ مورد از استان مازندران (حدود ۱۳٪)، ۲۸ مورد از استان تهران (حدود ۱۱٪)، ۲۸ مورد از استان خراسان رضوی (حدود ۱۱٪) و مابقی از سایر استان ها انجام شده است؛ که ظاهراً این انتقالات بیشتر ریشه در مسائل خانوادگی و تمایل کارمندان به نزدیک بودن به بستگان و خانواده خود دارد. (جدول شماره ۸) و نمودار شماره ۱۱))

جدول شماره ۸): آمار انتقال یافتگان سال ۱۳۹۴ استان گلستان به تفکیک استان های مبدأ و مقصد

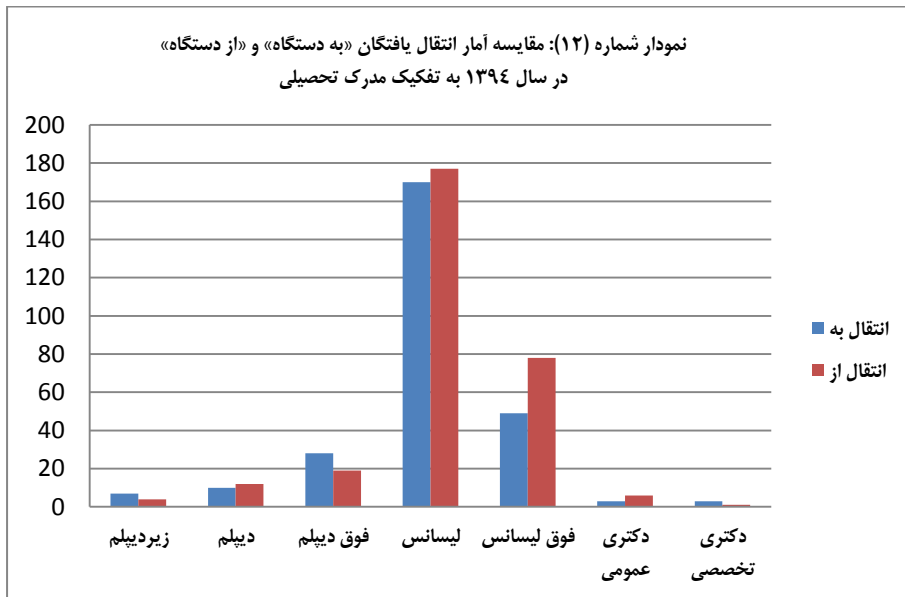
استان مبدأ / مقصد	سیستان و بلوچستان	مازندران	تهران	خراسان رضوی	خراسان شمالی	سمنان	سایر استانها	انتقال درون استانی	جمع
انتقال به دستگاه های اجرایی استان از	۶۷	۳۳	۲۸	۲۸	۲۵	۱۸	۶۳	۸	۲۷۰
انتقال از دستگاه های اجرایی استان به	۱۳	۵۹	۶۸	۲۸	۱۴	۲۸	۷۰	۱۷	۲۹۷



همانگونه که انتظار می رود با توجه به اینکه مدرک تحصیلی بیش از نیمی از کارکنان دولت در استان و بالتبع در کشور، در مقطع لیسانس می باشد، بیشترین آمار انتقالی ها در سال ۱۳۹۴، مربوط به دارندگان مدرک تحصیلی لیسانس می باشد. جدول شماره (۹) و نمودار شماره (۱۲) نمایانگر ترکیب نیروهای انتقال یافته در سال ۱۳۹۴ به تفکیک نوع مدرک تحصیلی می باشد.

جدول شماره (۹): آمار انتقال یافتگان سال ۱۳۹۴ استان گلستان به تفکیک مدرک تحصیلی

مدرک تحصیلی	زیر دیپلم	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	دکتری عمومی	دکتری تخصصی	جمع کل
انتقال به دستگاه های اجرایی استان	۷	۱۰	۲۸	۱۷۰	۴۹	۳	۳	۲۷۰
انتقال از دستگاه های اجرایی استان	۴	۱۲	۱۹	۱۷۷	۷۸	۶	۱	۲۹۷

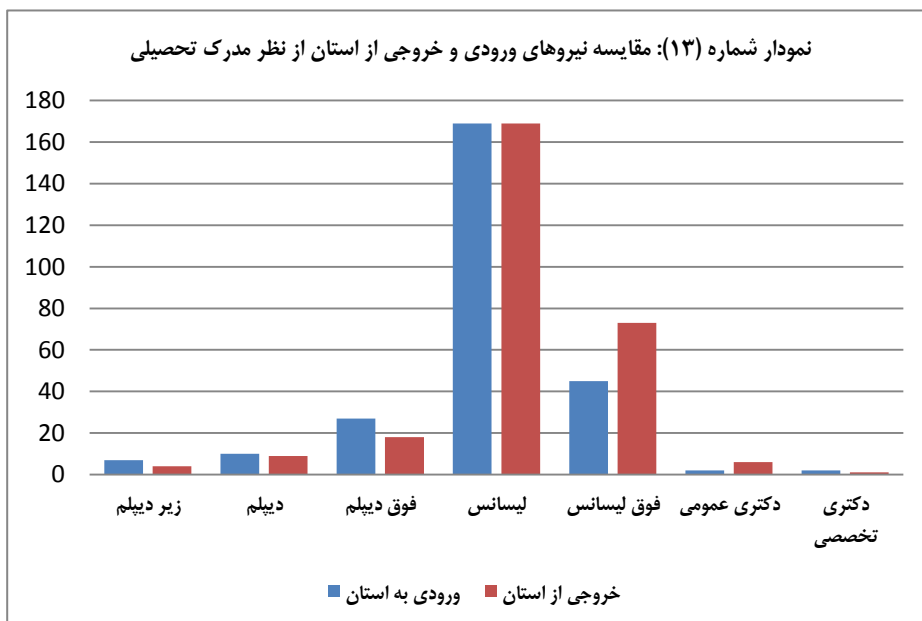


در ادامه، برای اینکه بتوانیم مقایسه ای را از لحاظ مدرک تحصیلی و تخصصی نیروهای ورودی و خروجی استان در سال ۱۳۹۴ داشته باشیم، از آمار ارائه شده در جدول شماره (۹) آمار مربوط به

نقل و انتقالات درون استانی را حذف نمودیم. همانگونه که در جدول شماره (۱۰) و نمودار شماره (۱۳) مشاهده می‌شود در مجموع نقل و انتقال نیرو در سال ۱۳۹۴ از لحاظ مدرک تحصیلی و سطح دانش و تخصص منتقلین به نفع استان نبوده است؛ زیرا بیشترین اختلاف مدرک تحصیلی نیروهای ورودی نسبت به نیروهای خروجی، مربوط به دارندگان مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و دکتری می‌باشد. بنابراین لازم است آسیب شناسی در این خصوص صورت پذیرد؛ تا بتوانیم با ایجاد انگیزه، مانع خروج نیروهای تحصیل کرده و تخصصی استان باشیم.

جدول شماره (۱۰): مقایسه آمار نیروهای ورودی و خروجی استان در سال ۱۳۹۴ از نظر مدرک تحصیلی منتقلین

مدرک تحصیلی	زیر دیپلم	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	دکتری عمومی	دکتری تخصصی	جمع کل
نیروهای ورودی به استان	۷	۱۰	۲۷	۱۶۹	۴۵	۲	۲	۲۶۲
نیروهای خروجی از استان	۴	۹	۱۸	۱۶۹	۷۳	۶	۱	۲۸۰
اختلاف نیروهای ورودی و خروجی استان	۳	۱	۹	۰	-۲۸	-۴	۱	-۱۸



بررسی انتصابات سال ۱۳۹۴ به سمت های مدیریت حرفه ای دستگاه های اجرایی استان:

پست هایی مانند مدیرکل، معاون مدیرکل، رئیس اداره، معاون اداره، رئیس گروه، مدیران واحدهای عملیاتی و ... پست های مدیریت حرفه ای محسوب می شوند؛ که برای انتصاب افراد به آن پست ها، رعایت قوانین و مقررات مربوطه، من جمله دستورالعمل اجرایی نحوه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه ای (مصوبه شماره ۵۷۹۰۹۵ مورخ ۹۵/۴/۱ شورای عالی اداری) الزامی می باشد. بر اساس این دستورالعمل، انتصاب افراد به پست های مدیریت حرفه ای مستلزم احراز شرایط عمومی و اختصاصی تعریف شده، من جمله، دارا بودن تجربه مرتبط، شرایط احراز و شایستگی های عمومی مدیریتی می باشد.

همانگونه که در جدول شماره (۱۱) نمایش داده شده است در سال ۱۳۹۴ در مجموع ۹۷۷ مورد انتصاب در پست های مدیریت حرفه ای استان صورت پذیرفته است. انتصاب مدیران کل دستگاه های اجرایی به صورت متمرکز و از طریق ستاد مرکزی دستگاه ها انجام می شود و برای سایر سطوح مدیریتی استان، غالباً به دلیل عدم تفویض اختیار به واحدهای استانی امکان نظارت از سوی سازمان برنامه و بودجه استان، وجود ندارد.

جدول شماره (۱۱): آمار انتصابات در پست های مدیریت حرفه ای

انتصابات	مدیرکل	معاون یا مشاغل همسطح	مدیر یا مشاغل همسطح	رئیس گروه، اداره یا مشاغل همسطح	سایر	جمع
۱۳۹۴	۱۶	۵۶	۷۸	۴۶۶	۳۶۷	۹۷۷
پیش بینی ۱۳۹۵	۷	۴۷	۳۶	۴۶۵	۳۱۹	۸۶۲

دستگاه هایی مانند دانشگاه علوم پزشکی، اداره کل صنعت، معدن و تجارت، اداره کل ثبت احوال و اداره کل منابع طبیعی از جمله دستگاه هایی هستند که به منظور رعایت قوانین و مقررات حاکم بر انتخاب و انتصاب مدیران، نماینده سازمان را جهت نظارت بر عملکرد صحیح خود در قالب کارگروه توسعه مدیریت، دعوت می نمایند.

بررسی آمار شاغلین در کادر آموزشی دستگاه های اجرایی استان گلستان:

همانگونه که در جدول شماره (۱۲) نمایش داده شده است، در مجموع تعداد ۱۹۶۲۰ نفر نیروی انسانی در کادر آموزشی دستگاه های اجرایی استان مشغول خدمت می باشند. بر اساس آمار ارائه شده، اداره کل آموزش و پرورش استان با دارا بودن ۱۹۳۵۰ نفر نیروی آموزشی (اعم از معلم، مدیر، معاون و ...) بیشترین آمار شاغلین در این بخش را به خود اختصاص داده است.

بر اساس گزارش بدست آمده از دستگاه هایی که دارای نیروی شاغل در کادر آموزشی می باشند، تا پایان سال ۱۳۹۵، نیازمند جذب تعداد ۱۳۲ نفر نیروی انسانی جدید می باشند.

جدول شماره (۱۲): آمار نیروهای شاغل در کادر آموزشی دستگاه های اجرایی استان

عنوان دستگاه اجرایی	تعداد نیروی شاغل در بخش آموزشی در سال ۱۳۹۴	تعداد نیروی مورد نیاز جدید تا پایان سال ۱۳۹۵
دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی	۱۱۶	۰
دانشگاه گلستان	۱۵	۰
اداره کل راه و شهرسازی	۱	۰
اداره کل آموزش فنی و حرفه ای	۴۹	۱۱۳
اداره کل آموزش و پرورش	۱۹۳۵۰	۰
دانشگاه علوم پزشکی	۸۹	۱۹
جمع کل	۱۹۶۲۰	۱۳۲

بخش دوم:

تحلیل آمار نیروی انسانی دستگاه های دارای

اعتبارات هزینه ای استان گلستان

مقدمه:

در بخش اول این کتاب، آمار نیروی انسانی کلیه دستگاه های اجرایی استان اعم از دستگاه های دارای اعتبارات هزینه ای استانی و ملی مورد بررسی قرار گرفت. در این بخش، آمار نیروی انسانی دستگاه های اجرایی دارای اعتبارات هزینه ای استان (۲۴ دستگاه که اسامی آنها در انتهای کتاب آمده است) را از آمار کل دستگاه های اجرایی استان (۴۹ دستگاه) تفکیک نموده و به صورت اجمالی، مورد بررسی قرار داده ایم.

۱- بررسی آمار نیروی انسانی موجود به تفکیک نوع اشتغال:

بر اساس آمار ارائه شده در جدول شماره (۱۳) در مجموع تعداد ۶۷۵۰ نفر نیروی انسانی به اشکال مختلف در دستگاه های اجرایی دارای اعتبارات هزینه ای استان مشغول خدمت می باشند؛ که در حقیقت، حدود ۱۴ درصد حجم کل نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان (بدون کادر آموزشی) را تشکیل می دهند. همانگونه که مشاهده می شود بیشترین آمار نیروی انسانی از بعد نوع اشتغال، مانند آمار کل دستگاه های اجرایی استان در بخش اول، مربوط به نیروهای رسمی می باشد که ۴۲ درصد کل نیروی انسانی را به خود اختصاص داده است و کمترین تعداد نیروی انسانی مربوط به نیروهای قرارداد کارگری با حدود ۳ درصد، می باشد؛ ولی در آمار کل دستگاه های اجرایی استان، رکورد کمترین نوع اشتغال مربوط به نیروهای شرکتی با ۲ درصد کل نیروهای استان بوده است.

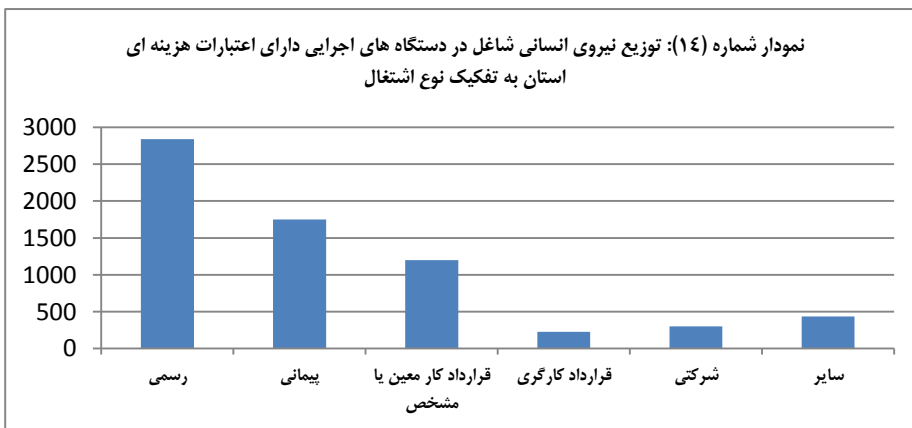
جهت مشاهده نحوه توزیع نیروی انسانی شاغل در دستگاه های اجرایی دارای اعتبارات هزینه ای استان، به نمودار شماره (۱۴) مراجعه نمایید.

جدول شماره (۱۳): آمار نیروی انسانی دستگاه های اجرایی دارای اعتبارات هزینه ای استان گلستان

به تفکیک جنسیت، نوع اشتغال و مدرک تحصیلی

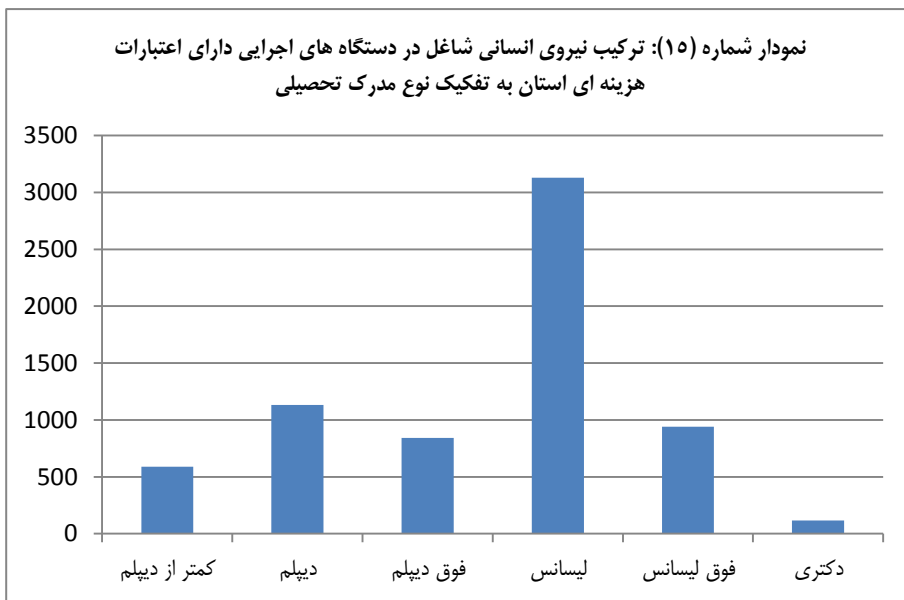
نوع اشتغال	مدرک تحصیلی / جنسیت	کمتر از دیپلم	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	دکتری	جمع به تفکیک جنسیت	جمع کل
رسمی	زن	۶	۱۹	۶۶	۲۵۷	۱۱۵	۱۱	۴۷۴	۲۸۴۰
	مرد	۱۰۴	۲۸۷	۳۳۹	۱۱۷۶	۵۰۸	۵۲	۲۳۶۶	
پیمانی	زن	۱	۱۵	۱۲	۲۶۸	۴۸	۶	۳۵۰	۱۷۵۱
	مرد	۱۴۷	۲۵۹	۱۵۴	۶۸۴	۱۳۴	۲۳	۱۴۰۱	
قرارداد کار معین یا مشخص	زن	۳	۳۵	۴۹	۱۹۳	۴۴	۱	۳۲۵	۱۱۹۷
	مرد	۷۰	۲۷۵	۱۸۶	۲۸۷	۵۳	۱	۸۷۲	
قرارداد کارگری	زن	۱۳	۷	۱	۴	۵	۰	۳۰	۲۲۸
	مرد	۸۳	۷۹	۲۵	۹	۲	۰	۱۹۸	
شرکتی	زن	۱	۲	۵	۲۰	۵	۰	۳۳	۲۹۹
	مرد	۹۱	۱۰۴	۳۳	۳۵	۳	۰	۲۶۶	
سایر اشکال بکارگیری	زن	۳۳	۲۴	۵	۳۳	۳	۴	۱۰۲	۴۳۵
	مرد	۲۸	۲۶	۶۸	۱۶۴	۲۰	۱۷	۳۳۳	
جمع	زن	۵۷	۱۰۲	۱۳۸	۷۷۵	۲۲۰	۲۲	۱۳۱۴	۶۷۵۰
	مرد	۵۳۳	۱۰۳۰	۷۰۵	۲۳۵۵	۷۲۰	۹۳	۵۴۳۶	
	کل	۵۹۰	۱۱۳۲	۸۴۳	۳۱۳۰	۹۴۰	۱۱۵	۶۷۵۰	

نمودار شماره (۱۴): توزیع نیروی انسانی شاغل در دستگاه های اجرایی دارای اعتبارات هزینه ای استان به تفکیک نوع اشتغال



۲- بررسی آمار نیروی انسانی موجود به تفکیک نوع مدرک تحصیلی:

همانگونه که در جدول شماره (۱۳) مشاهده می شود در دستگاه های اجرایی دارای اعتبارات هزینه ای استانی، مانند آمار کل استان، بیشترین تراکم نیرو از بعد نوع مدرک تحصیلی، مربوط به مقطع لیسانس با حدود ۴۶ درصد از کل نیروهای ۲۴ دستگاه و کمترین تعداد مربوط به مقطع دکتری با حدود ۱/۷ درصد می باشد. در نمودار شماره (۱۵) ترکیب نیروی انسانی دستگاه های دارای اعتبارات هزینه ای استان به تفکیک نوع مدرک تحصیلی نمایش داده شده است.

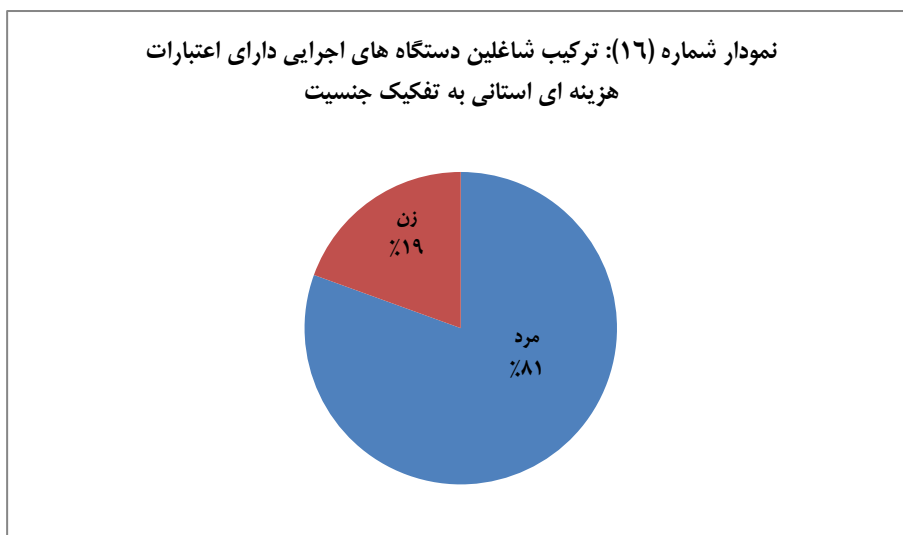


۳- بررسی آمار نیروی انسانی موجود به تفکیک جنسیت:

بر اساس آمار ارائه شده در جدول شماره (۱۳) در مجموع از تعداد ۶۷۵۰ نفر نیروی انسانی شاغل در دستگاه های اجرایی دارای اعتبارات هزینه ای استان، تعداد ۱۳۱۴ نفر (حدود ۱۹ درصد) زن و تعداد ۵۴۳۶ نفر (حدود ۸۱ درصد) مرد می باشند.

در مقایسه آمار نیروی انسانی کل دستگاه های اجرایی استان با دستگاه های دارای اعتبارات هزینه ای استانی، مشاهده می شود نسبت حضور زنان در دستگاه های دارای اعتبارات هزینه ای استانی (۱۹ درصد) بسیار کمتر از کل دستگاه های اجرایی استان (۴۳ درصد) می باشد. البته شاید بتوان علت این اختلاف را به جذب بالاتر زنان در بعضی از مشاغل خاص مربوط به دستگاه های دارای اعتبارات هزینه ای ملی، مانند پرستاری، مامایی، آموزگاری و ... ارتباط داد.

نمودار شماره (۱۶) نمایانگر ترکیب شاغلین دستگاه های اجرایی دارای اعتبارات هزینه ای استانی به تفکیک جنسیت، می باشد.



۴- مقایسه آمار نیروی انسانی دستگاه های اجرایی دارای اعتبارات هزینه ای استان طی سال

های ۱۳۹۳ و ۱۳۹۴:

در جدول شماره (۱۴) آمار نیروی انسانی دستگاه های اجرایی دارای اعتبارات هزینه ای استان در پایان سال های ۱۳۹۳ و ۱۳۹۴ نمایش داده شده است. بر اساس آمار موجود، در این گروه از

دستگاه ها، مانند آمار مربوط به کل دستگاه های اجرایی استان، در سال ۱۳۹۴، تعداد نیروهای قرارداد انجام کار معین یا مشخص، نسبت به سایر انواع اشتغال، بیشترین کاهش را داشته است. (حدود ۵/۶۸ درصد) همانگونه که در بخش اول توضیح داده شد، علت این کاهش به تبدیل وضعیت نیروهای قراردادی به پیمانی بر اساس رأی ۵۵۵ دیوان عدالت اداری، ارتباط دارد.

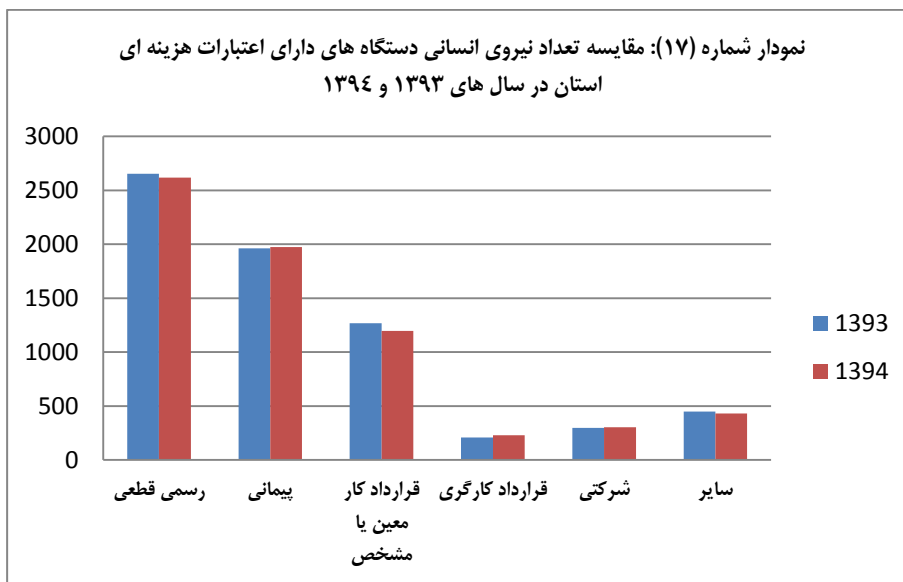
در مجموع، در سال ۱۳۹۴ نسبت به سال ۱۳۹۳ تعداد ۹۰ نفر یعنی حدود ۱/۳۲ درصد در دستگاه های اجرایی دارای اعتبارات هزینه ای استانی، کاهش نیرو اتفاق افتاده است؛ که با سیاست های انقباضی دولت در جهت کاهش تعداد کارکنان، همسو بوده است.

با مشاهده نمودار شماره (۱۷) مقایسه تعداد نیروهای دستگاه های اجرایی دارای اعتبارات هزینه ای به تفکیک نوع اشتغال در طول سال های ۱۳۹۳ و ۱۳۹۴ به سهولت، امکانپذیر می باشد.

جدول شماره (۱۴): تغییرات نیروی انسانی به تفکیک نوع اشتغال در دستگاه های اجرایی دارای اعتبارات هزینه

ای استان در سال ۱۳۹۴ نسبت به سال ۱۳۹۳

نوع اشتغال	وضعیت در پایان سال ۱۳۹۳	وضعیت در پایان سال ۱۳۹۴	تغییرات (درصد)
رسمی	۲۶۵۵	۲۶۱۸	-۱.۳۹
پیمانی	۱۹۶۴	۱۹۷۴	-۱.۳۹
قرارداد کار معین یا مشخص	۱۲۶۸	۱۱۹۶	-۵.۶۸
قرارداد کارگری	۲۰۸	۲۲۸	۹.۶۲
شرکتی	۲۹۷	۳۰۳	۲.۰۲
سایر	۴۴۸	۴۳۱	-۳.۷۹
جمع	۶۸۴۰	۶۷۵۰	-۱.۳۲



۵- بررسی میزان خروج نیروی انسانی دستگاه های اجرایی دارای اعتبارات هزینه ای استان

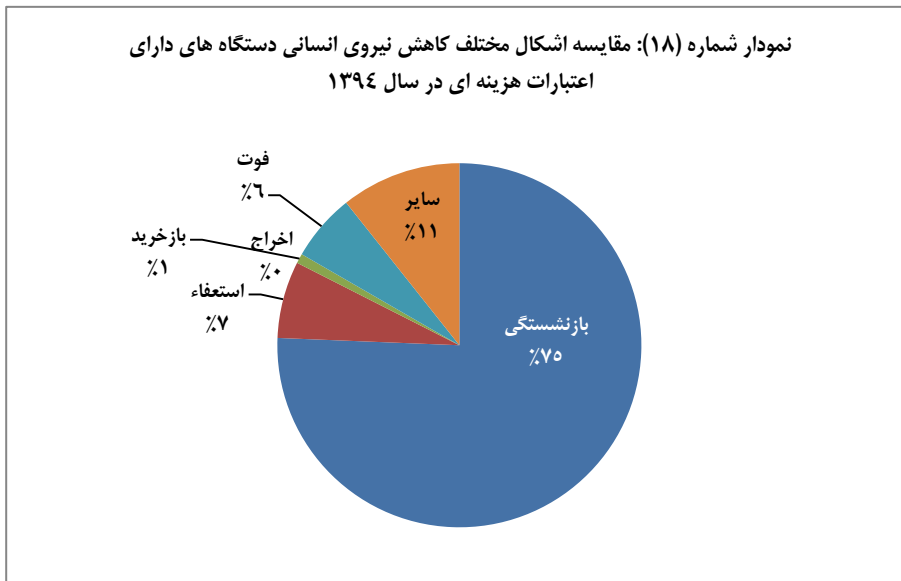
در سال ۱۳۹۴:

آمار خروج نیروی انسانی دستگاه های اجرایی دارای اعتبارات هزینه ای استان به تفکیک نحوه خروج در جدول شماره (۱۵) ارائه شده است. همانگونه که مشاهده می شود بین انواع خروج نیروی انسانی از دستگاه های اجرایی دارای اعتبارات هزینه ای استانی مانند آمار کل دستگاه های اجرایی استان، بازنشستگی با ۱۷۷ نفر در سال ۱۳۹۴ یعنی حدود ۷۵ درصد، بیشترین آمار خروج نیروی انسانی را به خود اختصاص داده است. پیش بینی می شود تعداد خروجی های سال ۱۳۹۵ به ۳۰۴ نفر برسد؛ که در صورت تحقق، نسبت به سال ۱۳۹۴ رشد ۳۰ درصدی خواهد داشت.

جدول شماره (۱۵): آمار خروج نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان گلستان

نوع خروج	سال ۱۳۹۴	پیش بینی سال ۱۳۹۵
بازنشستگی	۱۷۷	۲۶۸
استعفاء	۱۶	۰
بازخرید	۲	۲
اخراج	۰	۰
فوت	۱۴	۳
سایر (انتقال و مأمور بدون حفظ پست)	۲۵	۳۱
جمع	۲۳۴	۳۰۴

جهت مقایسه میزان سهم انواع خروج نیروی انسانی در سال ۱۳۹۴ به نمودار شماره (۱۸) مراجعه نمایید.



بررسی آمار پست های سازمانی دستگاه های اجرایی دارای اعتبارات هزینه ای استان به تفکیک شهرستان ها:

در مجموع، در ۲۴ دستگاه اجرایی دارای اعتبارات هزینه ای استان، تعداد ۷۸۱۰ پست سازمانی مصوب وجود دارد؛ که از این تعداد، ۵۸ درصد (۴۵۵۱ پست) باتصدی و مابقی، یعنی حدود ۴۲ درصد باتصدی، می باشند. همانگونه که در بخش اول، توضیح داده شد، بیشترین آمار پست های باتصدی استان، مربوط به اداره کل پزشکی قانونی (با حدود ۷۹ درصد تشکیلات مصوب) بوده و اداره کل استاندارد، اداره کل حفاظت محیط زیست و اداره کل اوقاف در رتبه های بعدی قرار دارند؛ که همگی دارای اعتبارات هزینه ای استانی می باشند.

آمار پست های سازمانی دستگاه های اجرایی دارای اعتبارات هزینه ای استان، به تفکیک شهرستان های استان و وضعیت باتصدی و باتصدی بودن آن ها، در جدول شماره (۱۶) و نمودار شماره (۱۹) نمایش داده شده است.

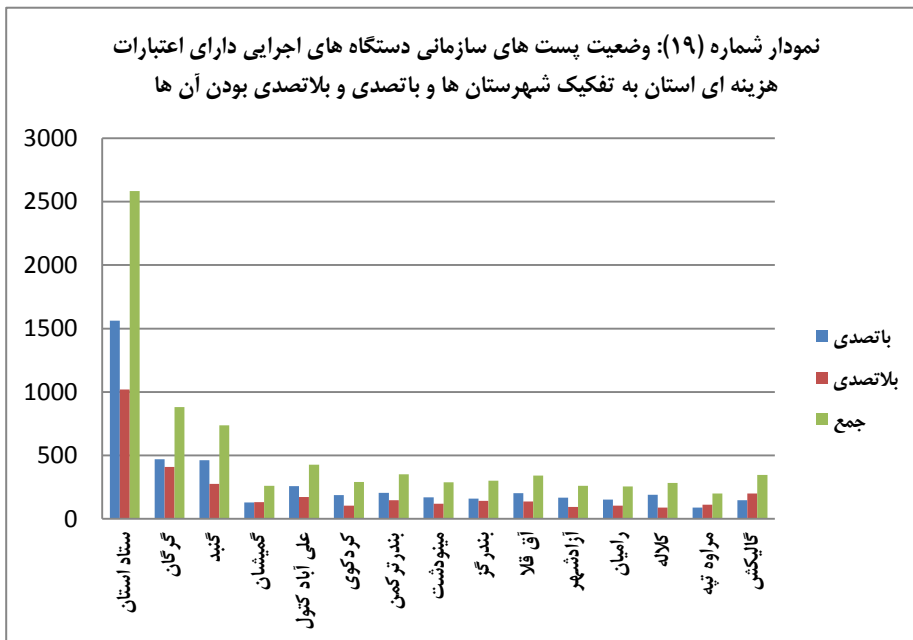
همانگونه که در نمودار شماره (۲۰) مشاهده می شود مانند آمار کل دستگاه های اجرایی استان، حدود ۴۴ درصد کل پست های سازمانی مصوب استان در شهرستان گرگان ساماندهی شده اند و شهرستان گنبد با در اختیار داشتن ۹ درصد پست های استان، در رتبه بعدی قرار دارد.

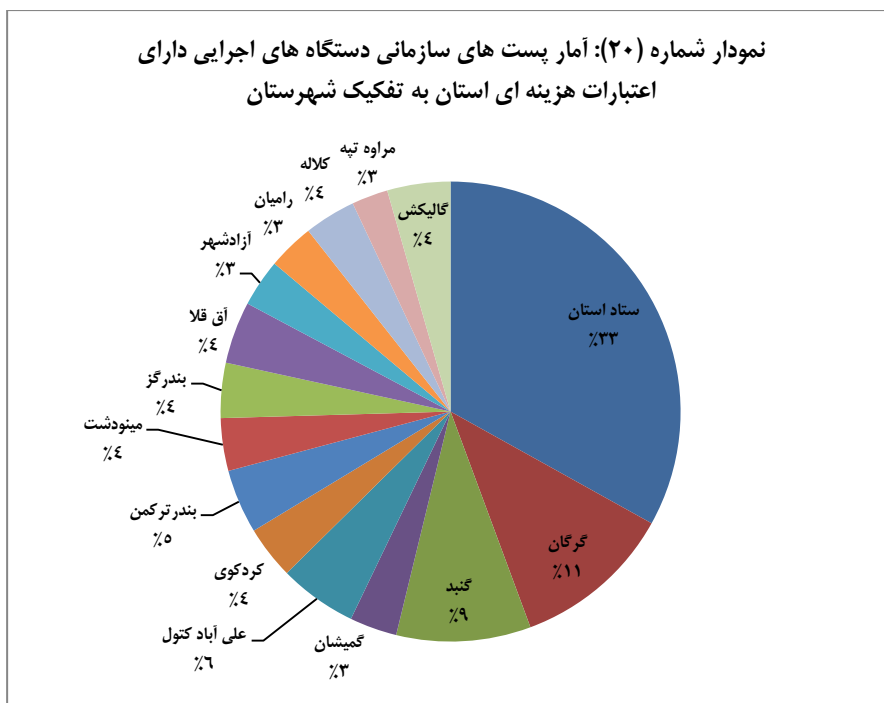
جدول شماره (۱۶): آمار پست های سازمانی دستگاه های اجرایی دارای اعتبارات هزینه ای استان به تفکیک

شهرستان ها و باتصدی و بلاتصدی بودن آن ها

پست های سازمانی	باتصدی	بلاتصدی	جمع کل
ستاد استان	۱۵۶۳	۱۰۲۰	۲۵۸۳
گرگان	۴۷۱	۴۱۰	۸۸۱
گنبد	۴۶۳	۲۷۵	۷۳۸
گمیشان	۱۲۹	۱۳۱	۲۶۰
علی آباد کنول	۲۵۷	۱۷۱	۴۲۸
کردکوی	۱۸۸	۱۰۳	۲۹۱
بندر ترکمن	۲۰۴	۱۴۸	۳۵۲
مینودشت	۱۶۹	۱۲۰	۲۸۹
بندرگز	۱۵۹	۱۴۳	۳۰۲
آق قلا	۲۰۳	۱۳۸	۳۴۱
آزادشهر	۱۶۸	۹۳	۲۶۱
رامیان	۱۵۲	۱۰۳	۲۵۵
کلاله	۱۸۹	۸۹	۲۸۳
مراوه تپه	۸۸	۱۱۱	۱۹۹
گالیکش	۱۴۸	۱۹۹	۳۴۷
جمع	۴۵۵۱	۳۲۵۴	۷۸۱۰

نمودار شماره (۱۹): وضعیت پست های سازمانی دستگاه های اجرایی دارای اعتبارات هزینه ای استان به تفکیک شهرستان ها و باتصدی و بلاتصدی بودن آن ها



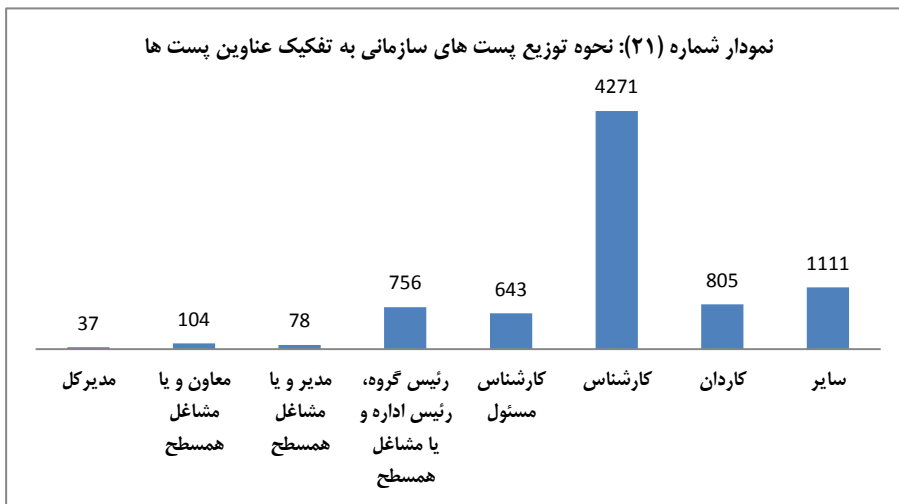


بررسی آمار پست های سازمانی دستگاه های اجرایی دارای اعتبارات هزینه ای استان به تفکیک عناوین پست ها:

آمار پست های سازمانی دستگاه های اجرایی دارای اعتبارات هزینه ای استان در سال ۱۳۹۴ به تفکیک عناوین پست ها در جدول شماره (۱۷) و نمودار شماره (۲۱) نمایش داده شده است. همانگونه که مشاهده می شود مشابه وضعیت پست های سازمانی کلیه دستگاه های اجرایی استان که در بخش اول توضیح داده شد، بیشترین تراکم پست ها در بخش کارشناسی می باشد؛ بگونه ای که این سطح پست، حدود ۵۵ درصد کل پست های سازمانی مصوب دستگاه ها را به خود اختصاص داده است.

جدول شماره (۱۷): آمار پست های سازمانی دستگاه های اجرایی به تفکیک عناوین پست ها

عناوین پستها	مدیرکل	معاون و یا مشاغل همسطح	مدیر و یا مشاغل همسطح	رئیس گروه، رئیس اداره و یا مشاغل همسطح	کارشناس مسئول	کارشناس	کاردان	سایر	جمع
تعداد پست مصوب	۳۷	۱۰۴	۷۸	۷۵۶	۶۴۳	۴۲۷۱	۸۰۵	۱۱۱۱	۷۸۰۵
تعداد نیروهای رسمی و پیمانی شاغل در دستگاه	۳۶	۸۸	۹۴	۵۳۶	۴۷۶	۲۴۱۵	۴۷۴	۴۵۴	۴۵۷۳



بررسی آمار نیروهای انتقال یافته بین دستگاه های اجرایی دارای اعتبارات هزینه ای استان به تفکیک نوع اشتغال:

همانگونه که در جدول شماره (۱۸) نمایش داده شده است در طول سال ۱۳۹۴ تعداد ۲۷ نفر نیروی انسانی، بین دستگاه های اجرایی دارای اعتبارات هزینه ای استانی منتقل شده اند. (همانگونه که در بخش اول اشاره شد در مجموع، تعداد ۲۷۰ نفر نیروی انتقالی به دستگاه های اجرایی استان اعم از دارای اعتبارات هزینه ای استانی و ملی در سال ۱۳۹۴ داشتیم)؛ که بیشترین آمار نیروهای منتقل شده، مربوط به نیروهای رسمی بوده است. انتقال نیروهای قراردادی، به دلیل

محدودیت های قانونی موجود من جمله شماره شناسه و محدودیت انتقال اعتبار بین دستگاه ها صفر بوده است.

جدول شماره (۱۸): آمار انتقال یافتگان دستگاه های اجرایی دارای اعتبارات هزینه ای استان به تفکیک نوع

اشتغال در سال های ۱۳۹۴ و ۱۳۹۵

انتقال یافتگان	رسمی	پیمانی	قراردادی	جمع
سال ۱۳۹۴	۲۰	۷	۰	۲۷
پیش بینی سال ۱۳۹۵	۲۰	۸	۰	۲۸

بررسی انتصابات سال ۱۳۹۴ دستگاه های اجرایی دارای اعتبارات هزینه ای استان به سمت های

مدیریت حرفه ای:

با مقایسه آمار جداول شماره (۱۱) و (۱۹) مشاهده می شود از مجموع ۹۷۷ مورد انتصاب در پست های مدیریت حرفه ای که در سال ۱۳۹۴ در دستگاه های اجرایی استان انجام شد، تعداد ۴۷۵ مورد آن (حدود ۴۹ درصد) در دستگاه های اجرایی دارای اعتبارات هزینه ای استان اتفاق افتاده است. شاید بتوان یکی از علت های بالا بودن تعداد انتصابات در این دستگاه ها را ابلاغ چارت جدید بعضی از دستگاه ها و لزوم جانمایی نیروهای موجود در پست های سازمانی جدید دانست. پیش بینی می شود تا پایان سال ۱۳۹۵ تعداد ۴۵۳ مورد انتصاب جدید در سطوح مختلف مدیریت حرفه ای دستگاه های اجرایی دارای اعتبارات استانی اتفاق بیافتد.

امید است دستگاه های اجرایی استان، با رعایت قوانین و مقررات و خروج از مرحله سنتی انتصابات، گام بزرگی را در راه رسیدن به شایسته گزینی و انتخاب نیروهای توانمند و اصلح بردارند.

جدول شماره (۱۹): آمار انتصابات در پست های مدیریت حرفه ای

انتصابات	مدیرکل	معاون یا مشاغل همسطح	مدیر یا مشاغل همسطح	رئیس گروه، اداره یا مشاغل همسطح	سایر	جمع
۱۳۹۴	۶	۲۱	۶۳	۳۷۰	۱۵	۴۷۵
پیش بینی ۱۳۹۵	۳	۱۵	۳۰	۳۷۵	۳۰	۴۵۳

نتیجه گیری:

همانگونه که در گزارش بیان گردید در مجموع وضعیت نیروی انسانی شاغل در دستگاه های اجرایی استان گلستان در شرایط مطلوبی قرار ندارد؛ چرا که استان گلستان بعد از تفکیک از استان مازندران در سال ۱۳۷۶، در شرایط خاصی شروع به کار کرد و اداراتی که در استان شکل گرفتند با حداقل نیرو، آن هم غالباً به صورت مأمور یا انتقال از سایر دستگاه ها و استان ها، شروع به فعالیت نمودند. در آن زمان، فقط شکل گیری استان در ساختار اداری در اولویت بود و به چارچوب قانونی اداری، اهمیت زیادی داده نمی شد؛ لذا دستگاه های اجرایی، برای تأمین نیروی انسانی مورد نیاز خود تعداد زیادی نیرو به صورت قراردادی و شرکتهای وارد سیستم نمودند که بخش اعظمی از آنها نیروهای غیرکارشناسی و غیرتخصصی بودند. این موضوع باعث شد که با وجود گذشت حدود بیست سال از تشکیل استان، سیستم اداری استان نتواند در مسیر صحیح خود قرار گیرد.

در حال حاضر تعداد ۱۱۹۰۱ نفر (غیر از کادر آموزشی) به صورت غیر رسمی و پیمانی در دستگاه های اجرایی استان فعالیت می کنند که حدود ۲۶ درصد کل نیروهای استان را تشکیل می دهند و این در حالی است که حدود ۳۱ درصد پست های مصوب استان بلا تصدی می باشند. البته شرایط دستگاه ها با هم متفاوت است؛ بگونه ایکه دستگاه هایی مانند اداره کل آموزش و پرورش استان، کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان و ... تقریباً هیچ پست بلا تصدی در

تشکیلات مصوب خود ندارند؛ ولی در مقابل، دستگاه هایی مانند اداره کل پزشکی قانونی، اداره کل استاندارد و تعدادی دستگاه دیگر از بلا تصدی بودن پست ها و کمبود نیرو رنج می برند. بنابراین برای اجرای سیاست های دولت در راستای سیاست های کلی نظام اداری و قانون برنامه پنج ساله کشور و سایر قوانین و مقررات مربوط، قانونگذار می بایست انعطاف لازم را در مقابل شرایط متفاوت استان ها و دستگاه های اجرایی ایجاد نماید و برای همه دستگاه ها هدف یکسانی را تعیین نماید.

در پایان، امید است با اتکال به خداوند متعال، ایمان و اعتقاد راسخ به آرمان های دینی و اسلامی، اعتماد به سیاست های کلی نظام اداری و تلاش جدی مسئولین، گام بلندی را در جهت رسیدن به اهداف والای نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران برداریم. ان شاء الله

لیست دستگاه هایی که با ارائه آمار مورد نیاز، ما را در تهیه این گزارش یاری نمودند:

ردیف	دستگاه های اجرایی دارای اعتبارات هزینه ای استانی
۱	اداره کل استاندارد و تحقیقات صنعتی
۲	اداره کل امور اقتصادی و دارایی
۳	اداره کل امور عشایر
۴	اداره کل اوقاف و امور خیریه
۵	اداره کل بهزیستی
۶	اداره کل پزشکی قانونی
۷	اداره کل تبلیغات اسلامی
۸	اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی
۹	اداره کل جهاد کشاورزی
۱۰	اداره کل حفاظت محیط زیست
۱۱	اداره کل دامپزشکی
۱۲	اداره کل راه و شهرسازی (قبل از جدا شدن از راهداری)
۱۳	اداره کل زندانها و اقدامات تأمینی و تربیتی
۱۴	اداره کل شیلات
۱۵	اداره کل صنعت، معدن و تجارت
۱۶	اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی
۱۷	اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری
۱۸	اداره کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری
۱۹	اداره کل نوسازی مدارس
۲۰	اداره کل ورزش و جوانان
۲۱	اداره کل هواشناسی
۲۲	استانداری
۲۳	پایگاه منطقه ای آموزشی انتقال خون
۲۴	حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی

ردیف	دستگاه های اجرایی دارای اعتبارات هزینه ای ملی
۱	اداره کل امور مالیاتی
۲	اداره کل آموزش و پرورش
۳	اداره کل آموزش فنی و حرفه ای
۴	اداره کل بنیاد شهید و امور ایثارگران
۵	اداره کل بیمه سلامت
۶	اداره کل پست
۷	اداره کل ثبت احوال
۸	اداره کل ثبت اسناد و املاک
۹	اداره کل حمل و نقل جاده ای (قبل از ادغام با راهداری)
۱۰	اداره کل راه آهن شمال شرق
۱۱	اداره کل فرودگاه ها
۱۲	اداره کل گمرکات
۱۳	دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی
۱۴	دانشگاه گلستان
۱۵	دانشگاه منابع طبیعی و علوم کشاورزی
۱۶	سازمان تعاون روستایی
۱۷	سازمان برنامه و بودجه
۱۸	شرکت سهامی آب منطقه ای
۱۹	شرکت آب و فاضلاب روستایی
۲۰	شرکت توزیع و پخش فراورده های نفتی
۲۱	شرکت شهرکهای صنعتی
۲۲	کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان
۲۳	مدیریت بازنشستگی
۲۴	مدیریت درمان تأمین اجتماعی
۲۵	مرکز تحقیقات و آموزش کشاورزی