



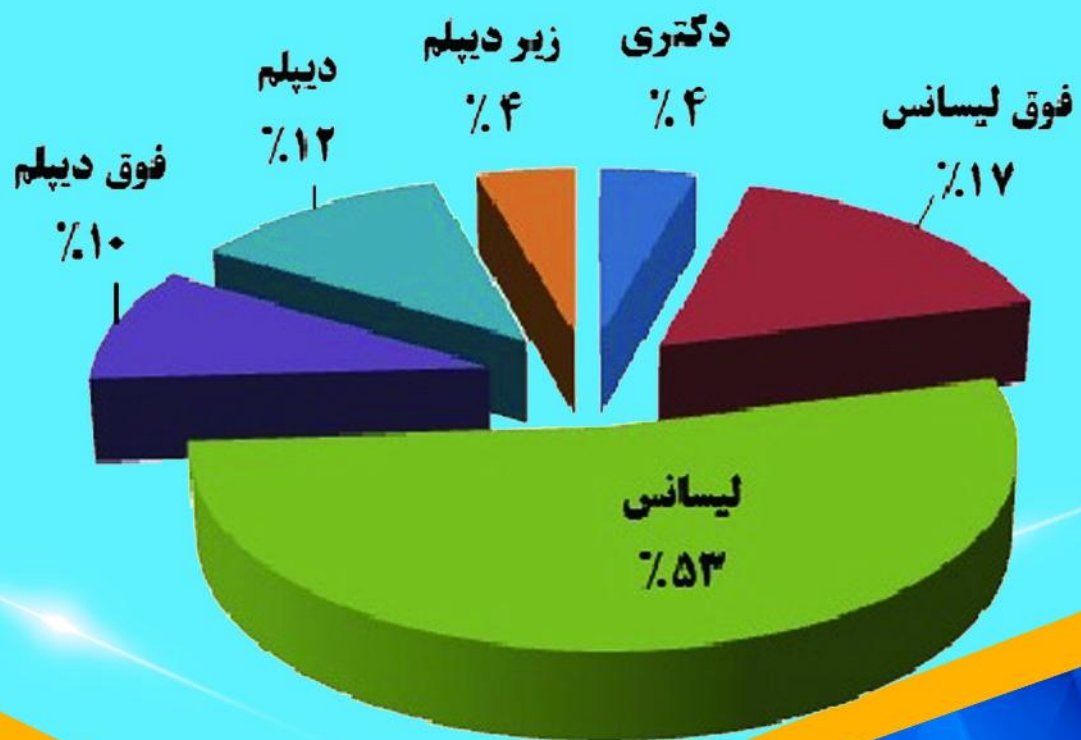
ریاست جمهوری

سازمان برنامه و بودجه کشور

سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان گلستان

تحلیل آمار نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان گلستان

(ابتدای سال ۱۳۹۷)



معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی

بهمن ماه ۱۳۹۷

تحلیل آمار نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان گلستان (ابتدای سال ۱۳۹۷)

مقام معظم رهبری (مد ظله العالی):

دستگاه های دولتی و دستگاه های مدیریت کشور وظایفی در زمینه اقتصاد مقاومتی دارند.

علاج مشکلات کشور، اقتصاد مقاومتی است. علاج مشکلات کشور را بیرون از این مرزها

نمی شود پیدا کرد.

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

تلفن: ۰۱۷-۳۲۴۸۰۶۳۶-۷

وب سایت: www.golestanmporg.ir

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



ریاست محوری

سازمان برنامه و بودجه کشور

سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان گلستان

تحلیل آمار نیروی انسانی دستگاه‌های

اجرایی استان گلستان

(ابتدای سال ۱۳۹۷)

معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی

بهمن ماه ۱۳۹۷

شناسه کتاب

عنوان: تحلیل آمار نیروی انسانی دستگاه‌های اجرایی استان گلستان (ابتدای سال ۱۳۹۷)

ناشر: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان گلستان

ناظر عالی: محمدرولی روزبهان - رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان گلستان

تهیه کننده: معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی

گردآورنده: رقیه باباکردی

ویرایش نهایی: نادر فرهمندپور

تایپ و صفحه آرایی: رقیه باباکردی

طرح روی جلد: الهه کیا

تاریخ انتشار: بهمن ماه ۱۳۹۷

شماره نشریه:

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

تلفن: ۰۱۷-۳۲۴۸۰۶۳۶-۷

آدرس وب سایت معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی:

www.modiriat.golestanmporg.ir

فهرست مطالب

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۶	پیشگفتار
۸	مقدمه
۹	بررسی آمار نیروی انسانی موجود به تفکیک نوع اشتغال
۱۵	مقایسه انواع اشتغال در دستگاه های اجرایی دارای اعتبارات هزینه ای استانی و ملی
۱۷	بررسی آمار نیروی انسانی موجود به تفکیک جنسیت
۲۱	بررسی آمار نیروی انسانی موجود به تفکیک مدرک تحصیلی
۲۹	مقایسه دستگاه های استانی و ملی بر اساس نوع مدرک تحصیلی کارکنان شاغل در آنها
	مقایسه دستگاه های استانی و ملی بر اساس جنسیت و نوع مدرک تحصیلی کارکنان
۳۲	شاغل در آنها
۳۶	بررسی وضعیت تحصیلی کارکنان زن شاغل در دستگاه های ملی و استانی
۳۸	بررسی وضعیت تحصیلی کارکنان مرد شاغل در دستگاه های ملی و استانی
	مقایسه آمار نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان گلستان به تفکیک نوع اشتغال
۴۰	طی سال های ۱۳۹۴ لغایت ۱۳۹۶
	بررسی میزان خروج نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان گلستان طی سال های
۴۲	۱۳۹۴ لغایت ۱۳۹۷
	مقایسه میزان ورود و خروج نیروی انسانی به دستگاه های اجرایی استان گلستان
۴۳	طی سال های ۱۳۹۴ لغایت ۱۳۹۶
۴۵	بررسی آمار نیروی انسانی شاغل در کادر آموزشی دستگاه های اجرایی استان
	بررسی آمار نیروی انسانی شاغل به عنوان عضو هیأت علمی در دستگاه های اجرایی
۵۰	استان

- بررسی آمار متصدیان پست‌های مدیریت حرفه‌ای دستگاه‌های اجرایی به تفکیک
نوع اشتغال و سطوح مدیریتی ۵۵
- بررسی آمار متصدیان پست‌های مدیریت حرفه‌ای دستگاه‌های اجرایی به تفکیک
مدرک تحصیلی و سطوح مدیریتی ۵۹
- بررسی آمار پست‌های مصوب دستگاه‌های اجرایی استان ۶۱
- نتیجه‌گیری ۷۷
- ضمائم و مستندات قانونی در حوزه مدیریت منابع انسانی ۸۰
- لیست دستگاه‌هایی که با ارائه آمار، ما را در تهیه این گزارش یاری نمودند ۱۰۶

پیشگفتار

خلاقیت و نوآوری در ارائه خدمات مطلوب و بهینه به ارباب رجوع، کاهش هزینه‌ها و افزایش حس رقابت‌پذیری در دستگاه‌های اجرایی از مزایای وجود منابع انسانی و به عبارتی دیگر سرمایه انسانی کیفی و دانش‌مدار است. سرمایه انسانی، دارایی نامشهودی است که در محیط متغیر و چالشی امروز، نقش کلیدی در موفقیت دستگاه‌های اجرایی ایفا می‌کند. به همین سبب، امروزه برنامه‌ریزی دستگاه‌های اجرایی ضرورتاً بر روی منابع انسانی متمرکز شده است. به دلیل حساسیت و اهمیت نقش سرمایه انسانی، جذب نیروهای مستعد و توانمند و حفظ آنها در دستگاه‌های اجرایی هر روز سخت‌تر و پیچیده‌تر می‌شود؛ به طوری که این چالش، منجر به ایجاد یک فرایند گسترده برای شناسایی، تشخیص و انتخاب صحیح نیروی انسانی در دستگاه‌های اجرایی کشور شده است.

با توجه به اهمیت روزافزون سرمایه انسانی در دستگاه‌ها، لزوم تدوین فرآیندهای دقیق مدیریت منابع انسانی و یا مهندسی مجدد فرآیندهای موجود، امری اجتناب‌ناپذیر است؛ ولی به دلیل وجود برخی محدودیت‌های زمانی، مالی و استراتژیک در اجرای هم‌زمان اصلاحات مورد نیاز از یک سو و وجود وابستگی‌های متقابل بسیاری از فرآیندها و کارکردهای مدیریت منابع انسانی از سوی دیگر، ضروری است اصلاحات مذکور به صورت گام به گام و بر اساس اولویت‌های سازمانی انجام گیرد. البته می‌بایست دقت شود که وجود یکپارچگی بین برنامه‌های تعریف شده و برخورداری از یک نقشه راه شفاف و دقیق در رسیدن به اهداف تعریف شده، از الزامات اولیه این طرح خواهد بود. متأسفانه در بسیاری از دستگاه‌های اجرایی، واحد مدیریت منابع انسانی، تمایلی به مشارکت در تصمیمات استراتژیک دستگاه

خود ندارد. طبیعی است که در این شرایط، مبحث توسعه منابع انسانی جایگاهی در فکر و تصمیمات مدیریت ارشد سازمان نخواهد داشت. امروزه با ظهور اقتصاد اطلاعاتی و ورود اقتصاد دانایی محور و شبکه ای، نقش منابع انسانی به عنوان یک عنصر رقابتی و راهبردی مطرح می شود. در حقیقت، اقتصاد جهانی در حال تغییر از اقتصاد صنعتی به اقتصاد مبتنی بر اطلاعات است؛ که این تغییر، نتیجه جهش تکنولوژی و فناوری اطلاعات می باشد؛ بنابراین، در چنین شرایطی، سرمایه انسانی بیش از قبل برای دستگاه ها حائز اهمیت است. یکی از مهم ترین وظایف مدیران دستگاه های اجرایی، استفاده از کلیه منابع موجود، جهت رسیدن به هدف های کوتاه مدت و بلندمدت دستگاه است. کارایی و اثربخشی مدیریت هر مجموعه ای، به معنای توانایی مدیران آن در چگونگی تهیه، توسعه، تخصیص، نگهداری و به کارگیری منابع موجود است و این امر نیازمند اطلاعات صحیحی در مورد منابع سازمانی خواهد بود.

در همین راستا، سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان، به عنوان مرجع برنامه ریزی، سالانه آمار و اطلاعات نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان را جمع آوری نموده و پس از پالایش اطلاعات، با توجه به قوانین و مقررات حاکم در نظام اداری کشور به تجزیه و تحلیل آنها می پردازد. مطمئناً زمانی نتیجه این تحقیقات، قابل استناد و با ارزش می شود که دستگاه های اجرایی آمار و اطلاعات خود را به موقع و صحیح به این سازمان ارائه نمایند.

محمودولی روزبهان

رئیس سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان گلستان

مقدمه:

در مجموعه حاضر تلاش شده است وضعیت موجود نیروی انسانی و تشکیلات ۴۹ دستگاه اجرایی استان، در ابتدای سال ۱۳۹۷، از زوایای مختلف در قیاس با آخرین قوانین و بخشنامه های 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، نتایج حاصل از این تحلیل، در برنامه‌ریزی جامع نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان، مورد توجه و بهره‌برداری قرار گیرد.

لازم به ذکر است دستگاه‌های اجرایی دارای اعتبارات هزینه‌ای استانی در سال ۱۳۹۶، ۲۵ دستگاه بوده است، ولی از آنجایی که اداره کل بازرسی استان به دلیل قوانین و مقررات خاص حاکم بر آن، قادر به ارائه اطلاعات خود نمی باشد، در متن، هر جا که به دستگاه‌های اجرایی دارای اعتبارات هزینه‌ای استانی اشاره شده است، منظور ۲۴ دستگاه می باشد. همچنین از مجموع دستگاه های اجرایی دارای اعتبارات هزینه ای ملی فعال در استان، ۲۵ دستگاه، نسبت به ارائه آمار و اطلاعات نیروی انسانی خود اقدام نموده‌اند. بنابراین، تحلیل حاضر، تحلیلی است که بر پایه آمار و اطلاعات ارائه شده از ۴۹ دستگاه اجرایی استان، بنا نهاده شده است و منظور از «دستگاه های اجرایی استان» در متن، ۴۹ دستگاهی می باشد که اسامی آنها در انتهای کتاب آمده است.

در ادامه، به منظور ساده‌سازی متن، به جای دستگاه‌های اجرایی دارای اعتبارات هزینه‌ای استانی، "دستگاه های استانی" و به جای دستگاه‌های اجرایی دارای اعتبارات هزینه‌ای ملی از عبارت "دستگاه های ملی" استفاده شده است.

بررسی آمار نیروی انسانی موجود به تفکیک نوع اشتغال:

بر اساس آمار بدست آمده از (۴۹) دستگاه اجرایی استان، در مجموع تعداد ۴۴۴۱۵ نفر نیروی انسانی به اشکال مختلف اعم از رسمی، پیمانی، قرارداد کار معین یا مشخص، قرارداد کارگری، قرارداد ساعتی، قرارداد کارگری دائم (رسمی کارگری)، شرکتی و سایر اشکال بکارگیری، در دستگاه های اجرایی استان، مشغول به خدمت بوده اند؛ که از این تعداد، ۱۸۹۰۵ نفر در مشاغل آموزشی و ۲۵۵۱۰ نفر در سایر مشاغل، فعالیت می نمایند.

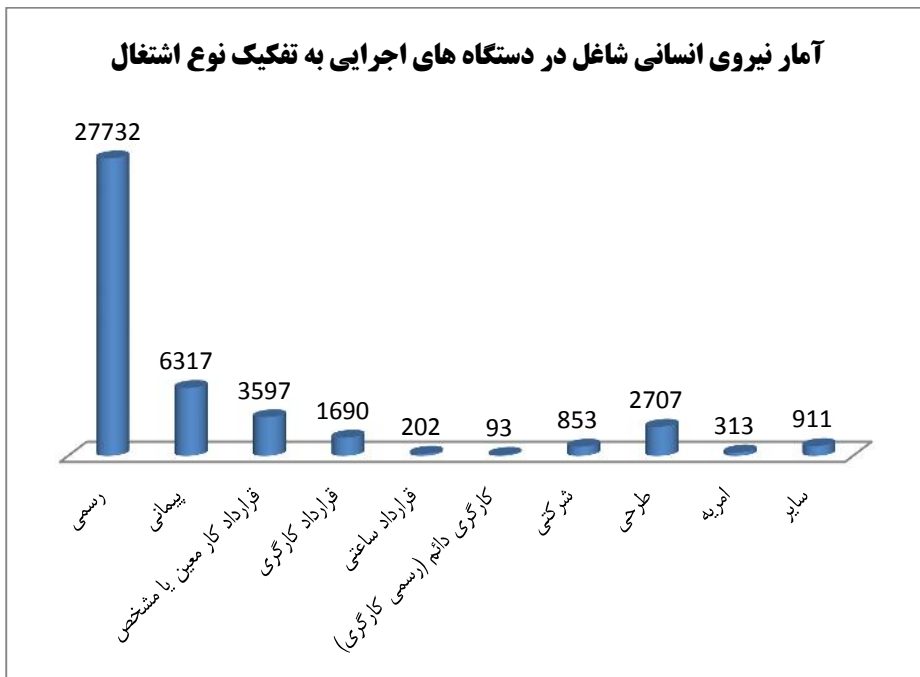
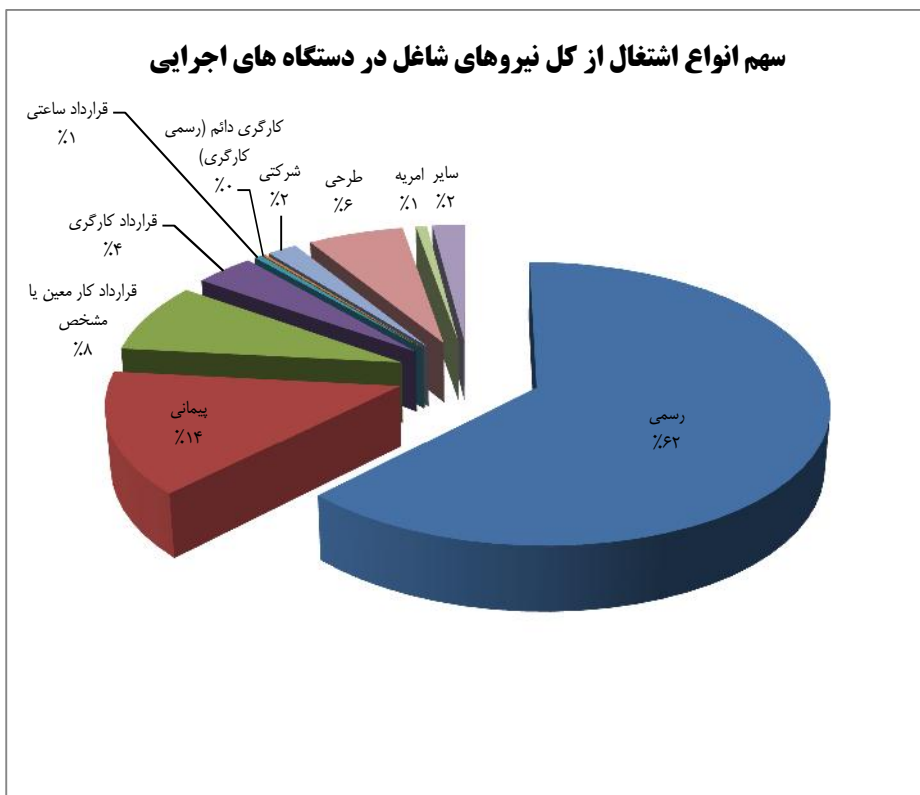
بیشترین آمار از نظر نوع اشتغال، مربوط به نیروهای رسمی با حدود ۶۲ درصد و کمترین آن با ۰/۲ درصد، مربوط به نیروهای رسمی کارگری می باشد. از مهمترین دلایل افزایش نیروهای رسمی در سال ۱۳۹۶، می توان به استخدام رسمی مهندسان ناظر جهاد کشاورزی (مشمولان رأی ۵۱۱ دیوان عدالت اداری)، اجرای تبصره (۱) بند "ذ" ماده (۸۷) قانون برنامه ششم توسعه، مبنی بر تبدیل وضعیت ایثارگران غیررسمی شاغل در دستگاه های اجرایی، حداکثر بعد از ۳ ماه و همچنین تبدیل وضعیت مشمولین آرای شماره ۲۰۰، ۴۵۰ و ۱۰۲۷ دیوان عدالت اداری در خصوص تبدیل وضعیت آن دسته از کارکنان پیمانی که تا پایان سال ۱۳۹۲ حداقل ۸ سال سابقه پیمانی در همان دستگاه را دارند، اشاره نمود.

در مقابل نیروهای رسمی، کمترین آمار از نظر نوع اشتغال، مربوط به نیروهای قرارداد کارگری دائم یا همان رسمی کارگری می باشد؛ که علت آن، عدم جذب نیروی جدید تحت این عنوان در کنار خروج طبیعی اینگونه نیروها می باشد.

در ادامه، آمار نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان به تفکیک دستگاه ها و نوع اشتغال ارائه شده است:

**آمار نیروی انسانی شاغل در 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
۲۷۷۳۲	۱۲۹۰۶	۱۸۷	۲۱۱۲	۷۹۸۲	۱۴۴۱	۹۸۵	۱۹۹	زن	رسمی
	۱۴۸۳۶	۵۹۶	۳۴۷۸	۷۵۷۶	۱۴۴۰	۱۳۷۳	۳۶۳	مرد	
۶۳۱۷	۲۳۱۵	۸۳	۴۷۰	۱۴۳۰	۱۳۹	۱۴۸	۴۵	زن	پیمانی
	۴۰۰۲	۲۳۸	۷۷۷	۱۸۰۸	۳۶۱	۵۹۸	۲۲۰	مرد	
۳۵۹۷	۱۳۲۱	۷	۱۵۵	۷۳۶	۲۳۳	۱۷۰	۲۰	زن	قرارداد کار معین یا مشخص
	۲۲۷۶	۱۱	۱۷۳	۷۹۳	۴۲۱	۶۹۹	۱۷۹	مرد	
۱۶۹۰	۴۶۲	۰	۱	۶	۱	۲۴۷	۲۰۷	زن	قرارداد کارگری
	۱۲۲۸	۰	۹	۶۲	۴۰	۶۲۳	۴۹۴	مرد	
۲۰۲	۶۴	۲۱	۷	۲۴	۱۱	۱	۰	زن	قرارداد ساعتی
	۱۳۸	۶۵	۷	۳۳	۱۶	۱۶	۱	مرد	
۹۳	۴۹	۰	۰	۵	۰	۱۸	۲۶	زن	رسمی کارگری
	۴۴	۰	۱۰	۱۴	۱	۵	۱۴	مرد	
۸۵۳	۲۲۵	۰	۸	۱۸۰	۱۱	۱۳	۱۳	زن	شرکتی
	۶۲۸	۰	۱۲	۱۱۸	۱۰۱	۲۴۰	۱۵۷	مرد	
۲۷۰۷	۲۰۶۶	۲۲۸	۲۹	۱۸۰۳	۶	۰	۰	زن	طرحی
	۶۴۱	۱۰۸	۳۲	۳۹۵	۷۸	۱۵	۱۳	مرد	
۳۱۳	۳۱۳	۱۵	۳۵	۲۵۲	۸	۳	۰	مرد	امریه
۹۱۱	۴۴۶	۱۶۹	۲۵	۲۱۱	۴۰	۰	۱	زن	سایر اشکال
	۴۶۵	۲۱۸	۵۲	۹۰	۲۰	۵۹	۲۶	مرد	
۴۴۴۱۵	۱۹۸۵۴	۶۹۵	۲۸۰۷	۱۲۳۷۷	۱۸۸۲	۱۵۸۲	۵۱۱	زن	جمع
	۲۴۵۶۱	۱۲۵۱	۴۵۸۵	۱۱۱۴۱	۲۴۸۶	۳۶۳۱	۱۴۶۷	مرد	
	۴۴۴۱۵	۱۹۴۶	۷۳۹۲	۲۳۵۱۸	۴۳۶۸	۵۲۱۳	۱۹۷۸	کل	



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

ردیف	دستگاه اجرایی	رسمی	پیمانی	قرارداد کار موقت یا مشخص	قرارداد کارگری	قرارداد ساعتی	کارگری دائم	شرکتی	طرحی	امریه	سایر	جمع
۱	استاندارد	۱۷	۱۹	۱۳	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۲	۵۳
۲	استانداری	۳۴۹	۱۷۴	۱۷۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱۲	۰	۷۰۵
۳	امور اقتصادی و دارایی	۷۴	۱۶	۱۱	۲	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۱۰۴
۴	امور عشایر	۱۳	۶	۰	۰	۰	۰	۳	۰	۱	۰	۲۳
۵	امور مالیاتی	۳۰۴	۲۳۸	۳۰	۱۹	۰	۰	۳۱	۰	۰	۰	۶۲۵
۶	انتقال خون	۲۶	۲۴	۴۶	۱۴	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱۱۰
۷	اوقاف و امور خیریه	۱۱	۱۶	۸	۲	۰	۰	۰	۰	۲	۰	۳۹
۸	آب و فاضلاب روستایی	۲۴	۵۶	۸۲	۰	۰	۰	۰	۴۵	۰	۰	۲۰۷
۹	آموزش فنی و حرفه ای	۱۲۸	۸۲	۹۶	۲	۳۰	۰	۰	۰	۳۲	۰	۳۷۰
۱۰	آموزش و پرورش	۱۷۳۷۱	۱۹۳۷	۲۰۳	۰	۰	۰	۰	۶	۱۶۵	۰	۱۹۶۸۲
۱۱	بنیاد شهید و امور ایثارگران	۱۲۹	۱۷	۱۷	۰	۰	۰	۱۷	۰	۰	۰	۱۸۰
۱۲	بهبذیستی	۱۴۶	۸۴	۱۳۳	۵۰	۰	۵۴	۰	۸	۹	۳۵	۵۱۹
۱۳	بیمه سلامت	۵۷	۱۵	۲۷	۷	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱۰۶
۱۴	پزشکی قانونی	۲۹	۱۰	۲۱	۲	۰	۰	۰	۲	۰	۲	۶۶
۱۵	پست	۸۵	۴۴	۱۵۰	۱	۰	۰	۲۰	۰	۰	۰	۳۰۰
۱۶	تبلیغات اسلامی	۵۵	۱۱	۴	۰	۰	۰	۱۹	۰	۹	۰	۹۸
۱۷	تعاون روستایی	۵۷	۱۷	۱۰	۲	۰	۰	۰	۰	۳	۳	۹۲
۱۸	تعاون، کار و رفاه اجتماعی	۶۵	۶۸	۴۲	۳	۰	۰	۰	۰	۲۸	۵	۲۱۱
۱۹	تعمیرات حکومتی	۳۶	۱۷	۴	۲	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۶۰
۲۰	ثبت احوال	۱۰۵	۶۹	۲	۸	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱۸۴

(ادامه) آمار نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان گلستان به تفکیک نوع اشتغال

ردیف	دستگاه اجرایی	رسمی	پیمانی	قرارداد کار موقت یا مشخصی	قرارداد کارگری	قرارداد سبقتی	کارگری دائم	شرکتی	طرحی	امریه	سایر	جمع
۲۱	ثابت اسناد	۱۲۵	۱۳۹	۱۵	۰	۰	۰	۱۳	۰	۴	۰	۲۹۶
۲۲	جهاد کشاورزی	۵۷۷	۷۴۵	۴۵	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱۳۶۷
۲۳	سج و زیارت	۲	۱	۵	۰	۰	۰	۲	۰	۰	۰	۱۰
۲۴	حفاظت محیط زیست	۹۳	۱۳۶	۸	۵	۰	۰	۱۱	۰	۴	۰	۲۵۷
۲۵	حوزه هنری سازمان تبلیغات	۸	۶	۴	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۱۹
۲۶	دامپزشکی	۸۳	۱۰۲	۲	۰	۰	۰	۰	۰	۷	۵	۲۳۹
۲۷	دانشگاه علوم کشاورزی	۱۸۰	۱۰۳	۱۱۱	۰	۰	۰	۱۲۹	۰	۳	۰	۵۲۶
۲۸	دانشگاه گلستان	۷۱	۱۱۸	۷۸	۰	۰	۰	۰	۰	۵	۰	۲۷۲
۲۹	راه و شهرسازی	۷۳	۵۶	۶۱	۳۴	۰	۰	۱۸	۱۸	۰	۲۷	۲۸۷
۳۰	راهداری و حمل و نقل جاده ای	۷۷	۳۴	۴۱	۴۹	۰	۰	۲۶۱	۰	۰	۰	۴۶۲
۳۱	زندانیها	۱۹۶	۸۱	۷۴	۲	۷۴	۰	۰	۲	۰	۳	۴۳۲
۳۲	سازمان مدیریت	۲۷	۲۷	۳۶	۰	۰	۰	۶	۰	۶	۰	۱۰۲
۳۳	شرکت آب منطقه ای	۲۰	۶۸	۱۱	۱۱	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۱۵۱
۳۴	شرکت نفت	۸۴	۲	۱	۷۰	۱	۱	۷۸	۰	۰	۲۹	۲۶۶
۳۵	شهرکهای صنعتی	۰	۰	۰	۱۵	۰	۰	۲۷	۱	۰	۱	۴۴
۳۶	شیلات	۱۱۶	۱۱۶	۲۸	۰	۰	۰	۳	۰	۰	۰	۲۷۳
۳۷	صنعت، معدن و تجارت	۹۲	۵۵	۳۱	۲	۰	۰	۰	۰	۳	۶۵	۲۴۸
۳۸	علوم پزشکی	۵۲۱۶	۸۹۳	۱۵۹۹	۱۳۵۱	۰	۰	۲۰۸	۲۵۳۵	۰	۶۸۱	۱۲۴۸۳
۳۹	فرودگاه	۲۴	۱۸	۴۸	۳	۰	۰	۲۸	۰	۰	۰	۱۲۱
۴۰	فرهنگ و ارشاد	۴۹	۳۲	۵۱	۱۲	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۱۴۵

(ادامه) آمار نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان گلستان به تفکیک نوع اشتغال

رتبه	دستگاه اجرایی	رسمی	پیمانی	قرارداد کار موقت یا مشخص	قرارداد کارگری	قرارداد سبقتی	کارگری دائم	شرکتی	طرحی	امریه	سایر	جمع
۴۱	کانون پرورش فکری	۱۹	۱۰	۴۱	۰	۱۵	۰	۵	۰	۰	۰	۹۰
۴۲	گمرک	۶۹	۳۵	۱۶	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱۲۱
۴۳	مدیریت درمان تأمین اجتماعی	۹۱۴	۱۵۰	۲۷	۰	۸۱	۰	۰	۰	۰	۰	۱۱۷۲
۴۴	مرکز تحقیقات کشاورزی و ...	۱۴۱	۷۵	۳	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۲۱۹
۴۵	منابع طبیعی	۱۹۴	۲۲۲	۲۷	۸	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۴۵۱
۴۶	میراث فرهنگی، صنایع دستی	۲۷	۳۷	۱۲۸	۱	۰	۰	۰	۰	۸	۵۰	۲۵۱
۴۷	نوسازی مدارس	۵۳	۱۰	۴	۲	۰	۰	۰	۵	۸	۲	۸۴
۴۸	ورزش و جوانان	۸۲	۱۰۱	۲۴	۶	۰	۱	۰	۵	۰	۰	۲۱۹
۴۹	هواشناسی	۳۶	۲۵	۹	۴	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۷۴
	جمع	۲۷۷۲۹	۶۳۱۷	۳۵۹۷	۱۶۹۰	۲۰۲	۹۳	۸۵۳	۲۷۰۷	۳۱۳	۹۱۱	۴۴۴۱۵

همانگونه که مشاهده می شود اداره کل آموزش و پرورش استان با ۱۹۶۸۲ نفر نیرو، بیشترین آمار نیروی انسانی را به خود اختصاص داده است و دانشگاه علوم پزشکی با ۱۲۴۸۳ نفر، اداره کل جهاد کشاورزی با ۱۳۶۷ نفر و مدیریت درمان تأمین اجتماعی با ۱۱۷۲ نفر از نظر تعداد نیروی انسانی در رتبه های بعدی قرار دارند. همچنین کمترین آمار نیروی انسانی به ترتیب مربوط به مدیریت حج و زیارت با ۱۰ نفر، حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی با ۱۹ نفر و اداره کل امور عشایر با ۲۳ نفر نیروی انسانی شاغل، می باشد.

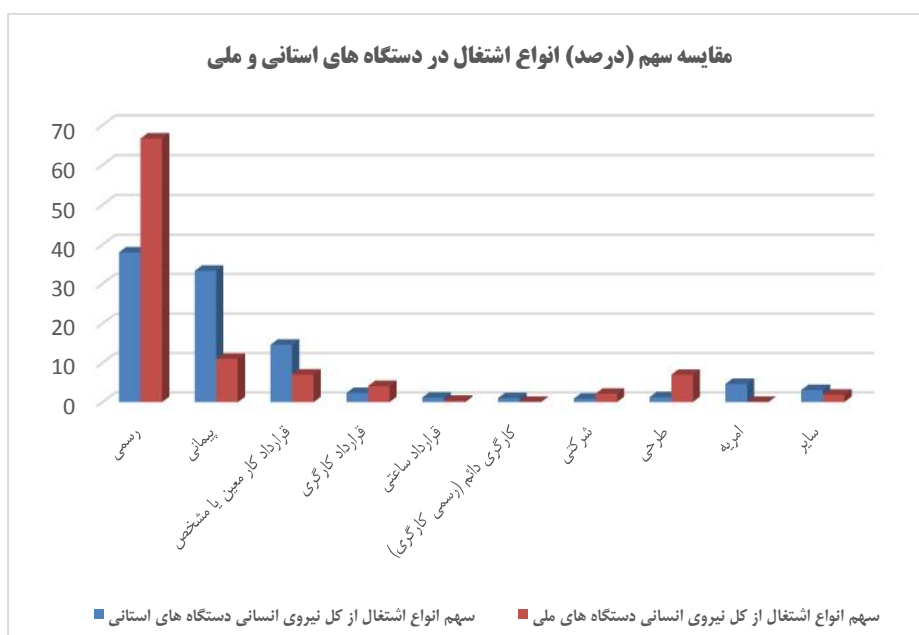
مقایسه انواع اشتغال در دستگاه های اجرایی دارای اعتبارات هزینه ای استانی و ملی:

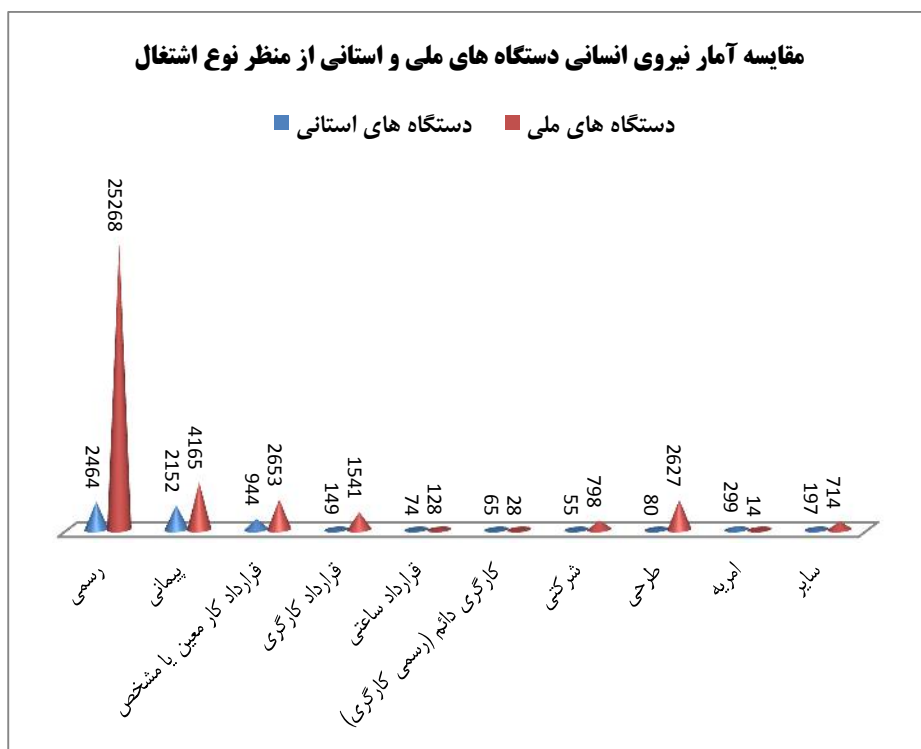
همانگونه که در جدول ذیل مشاهده می شود نیروهای رسمی هم در دستگاه های استانی و هم در دستگاه های ملی، بیشترین میزان سهم ببری انواع اشتغال را به خود اختصاص داده اند و نیروهای پیمانی در رتبه دوم قرار دارند.

در دستگاه های استانی، کمترین فراوانی انواع اشتغال، مربوط به نیروهای شرکتی با ۰/۸۵ درصد می باشد؛ ولی در دستگاه های ملی، این رکورد، مربوط به نیروهای امریه با ۰/۰۴ درصد از کل نیروهای شاغل در این بخش می باشد. این آمار نشان می دهد به طور متوسط دستگاه های ملی، جذب نیروی امریه کمتری را نسبت به دستگاه های استانی دارند.

نوع اشتغال / نوع دستگاه	دستگاه های استانی	دستگاه های ملی	مجموع دستگاه های ملی و استانی	سهم انواع اشتغال از کل نیروهای شاغل در دستگاه های استانی	سهم انواع اشتغال از کل نیروهای شاغل در دستگاه های ملی	سهم انواع اشتغال از کل نیروهای شاغل در استان
رسمی	۲۴۶۴	۲۵۲۶۸	۲۷۷۳۲	۳۸.۰۳	۶۶.۶۱	۶۲.۴۴
پیمانی	۲۱۵۲	۴۱۶۵	۶۳۱۷	۳۳.۲۲	۱۰.۹۸	۱۴.۲۲
قرارداد کار معین	۹۴۴	۲۶۵۳	۳۵۹۷	۱۴.۵۷	۶.۹۹	۸.۱۰
قرارداد کارگری	۱۴۹	۱۵۴۱	۱۶۹۰	۲.۳۰	۴.۰۶	۳.۸۱
قرارداد ساعتی	۷۴	۱۲۸	۲۰۲	۱.۱۴	۰.۳۴	۰.۴۵
کارگری دائم	۶۵	۲۸	۹۳	۱.۰۰	۰.۰۷	۰.۲۱
شرکتی	۵۵	۷۹۸	۸۵۳	۰.۸۵	۲.۱۰	۱.۹۲
طرحی	۸۰	۲۶۲۷	۲۷۰۷	۱.۲۳	۶.۹۲	۶.۰۹
امریه	۲۹۹	۱۴	۳۱۳	۴.۶۱	۰.۰۴	۰.۷۰
سایر	۱۹۷	۷۱۴	۹۱۱	۳.۰۴	۱.۸۸	۲.۰۵
جمع	۶۴۷۹	۳۷۹۳۶	۴۴۴۱۵			
سهم دستگاه های ملی و استانی از کل نیروی شاغل در استان	۰.۱۵	۰.۸۵				

نکته جالب توجه در جدول فوق و نمودارهای مربوطه، درصد نیروهای رسمی در دستگاه های ملی و استانی است؛ بگونه ای که نیروهای رسمی در دستگاه های ملی حدود ۲۹ درصد بیشتر از دستگاه های استانی هستند. علت این موضوع، قوانین خاص حاکم بر بعضی از دستگاه های ملی می باشد که در آنها مراحل استخدامی (قراردادی، پیمانی، رسمی) ارتباط مستقیمی به سنوات خدمت کارکنان آنها دارد.





بررسی آمار نیروی انسانی موجود به تفکیک جنسیت:

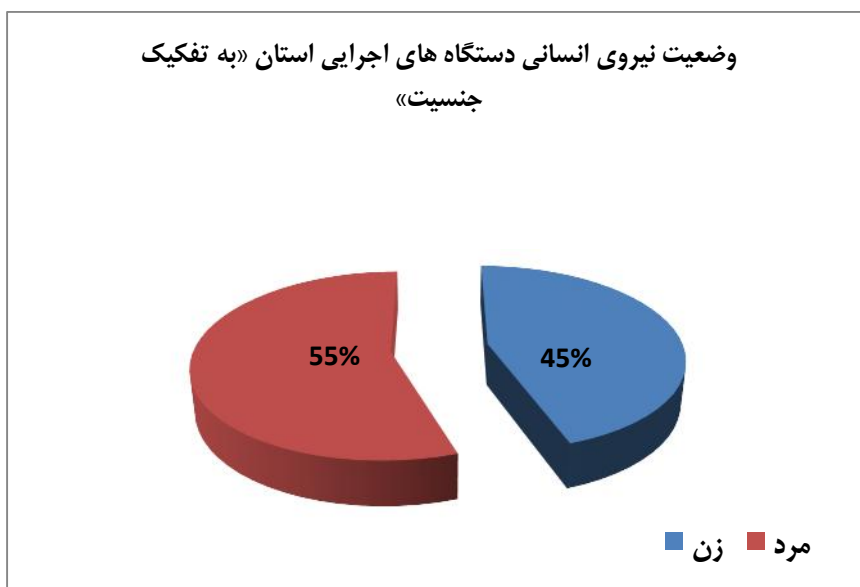
همانگونه که در جدول ذیل و نمودارهای مربوط به آن مشاهده می شود در مجموع از تعداد ۴۴۴۱۵ نفر نیروی انسانی شاغل در استان، حدود ۴۵ درصد را زنان (معادل ۱۹۸۵۴ نفر) و مابقی، یعنی حدود ۵۵ درصد را مردان تشکیل می دهند. در سال های اخیر، بانوان با افزایش حضور خود در فعالیت های اجتماعی و بروز استعدادها و شایستگی های خود، ثابت کرده اند که می توانند همچون مردان، در جامعه به ایفای نقش بپردازند. اگرچه تأثیر نقش زنان در امور اجرایی و مدیریتی، بیش از پیش برای همگان روشن شده است، اما در واقعیت جامعه، 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.

اخیراً ابلاغ مصوبه شماره ۱۳۵۱۸۲۴ مورخ ۹۶/۵/۳۰ شورای عالی اداری و به دنبال آن بخشنامه شماره ۱۴۹۸۶۷۶ مورخ ۹۶/۸/۱۵ سازمان اداری و استخدامی کشور، افق روشنی را برای جوانان و خصوصاً بانوان شاغل ترسیم نمود و باعث ایجاد انگیزه و دلگرمی جهت انتصاب آنان در پست های مدیریتی شد.

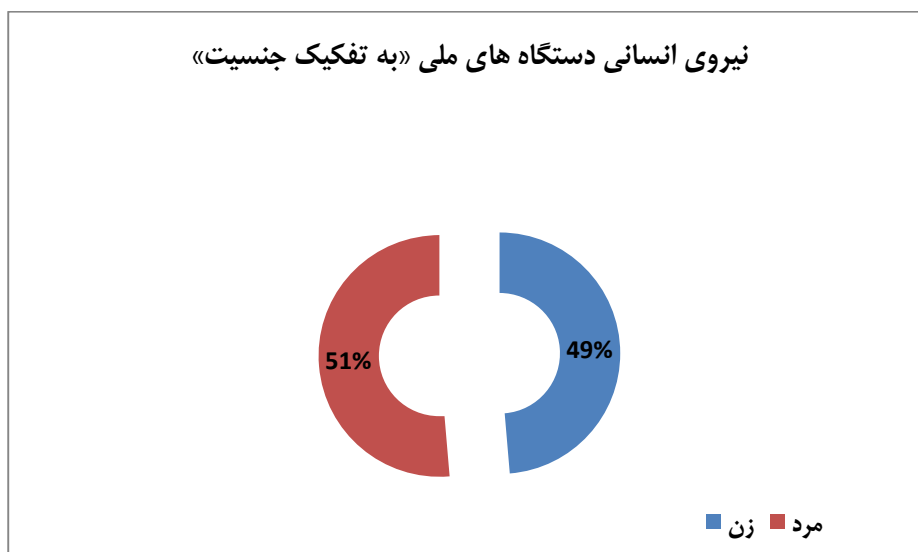
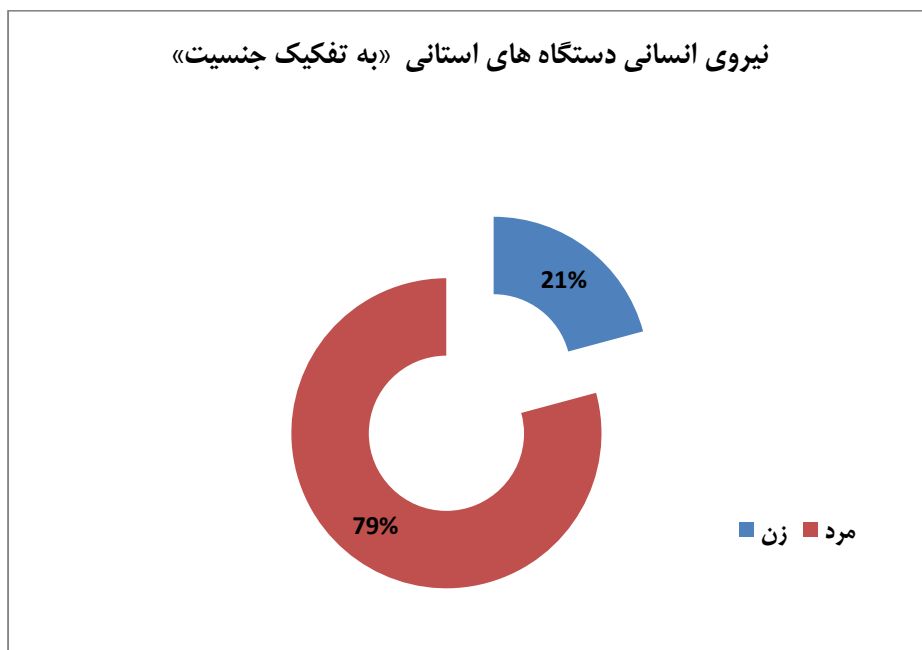
میزان حضور زنان و مردان در دستگاه های استانی و ملی

جمع	مرد		زن		نوع دستگاه / جنسیت
	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۶۲۷۴	۷۹.۲۰	۴۹۶۹	۲۰.۸۰	۱۳۰۵	دستگاه های استانی
۳۸۱۴۱	۵۱.۳۷	۱۹۵۹۲	۴۸.۶۳	۱۸۵۴۹	دستگاه های ملی
۴۴۴۱۵	۵۵.۳۰	۲۴۵۶۱	۴۴.۷۰	۱۹۸۵۴	جمع



در مقایسه نسبت حضور زنان و مردان در دستگاه های اجرایی ملی و استانی مشاهده می شود حضور زنان در دستگاه های ملی ۲۷ درصد بیشتر از میزان حضور آنان در دستگاه های استانی است. علت این موضوع شاید به نوع فعالیت های دستگاه های اجرایی استانی ارتباط داشته باشد؛ زیرا لازمه فعالیت های تخصصی دستگاه های استانی همچون اداره کل منابع طبیعی، اداره کل اوقاف و امور خیریه، بخش عمده ای از فعالیت های میدانی اداره کل جهاد کشاورزی، اداره کل حفاظت محیط زیست و ... بیشتر حضور مردان را می طلبد و لذا میزان حضور مردان نسبت به زنان در آنها بیشتر می باشد. در مقابل در دستگاه های ملی، دستگاه هایی همچون اداره کل آموزش و پرورش، دانشگاه علوم پزشکی و یا مدیریت درمان تأمین اجتماعی، قرار دارند که به خاطر نوع فعالیت های خاص آنان (پرستاری، مامایی، معلمی و ...) بخش عمده ای از کارکنان آنان را زنان تشکیل می دهند

و لذا این موضوع، اختلاف نسبت حضور زنان و مردان را در دستگاه های ملی و استانی، سبب شده است.



بررسی آمار نیروی انسانی موجود به تفکیک مدرک تحصیلی:

در جدول ذیل، آمار نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان به تفکیک دستگاه ها، مدرک تحصیلی و جنسیت ارائه شده است. همانگونه که مشاهده می شود در مجموع، بیشترین آمار کارکنان از نظر سطح تحصیلات با حدود ۵۳ درصد (۲۳۵۱۸ نفر) در مقطع لیسانس و کمترین آمار با حدود ۴ درصد (۱۹۴۶ نفر) مربوط به مقطع دکتری می باشد.

آمار نیروی انسانی دستگاه های اجرایی به تفکیک مدرک تحصیلی و جنسیت

ردیف	دستگاه اجرایی	جنسیت	کمتر از دیپلم	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	لیسانس فوق	دکتری	جمع	جمع
۱	استاندارد	زن	۰	۲	۰	۴	۶	۰	۱۲	۵۳
		مرد	۱	۵	۲	۱۸	۱۵	۰	۴۱	
۲	استانداری	زن	۰	۶	۲	۵۸	۵۹	۱	۱۲۶	۷۰۵
		مرد	۱۷	۵۸	۴۰	۲۲۸	۲۳۵	۱	۵۷۹	
۳	امور عشایر	زن	۰	۰	۰	۱	۱	۰	۲	۲۳
		مرد	۳	۱	۲	۱۱	۳	۱	۲۱	
۴	انتقال خون	زن	۲	۵	۹	۲۷	۹	۳	۵۵	۱۱۰
		مرد	۳	۱۹	۸	۱۶	۵	۴	۵۵	
۵	اوقاف	زن	۰	۰	۰	۶	۰	۰	۶	۳۹
		مرد	۱	۴	۲	۲۰	۶	۰	۳۳	
۶	بهبهزیستی	زن	۴۰	۳۱	۹	۱۴۹	۶۶	۰	۲۹۵	۵۱۹
		مرد	۱۸	۶۰	۱۰	۹۳	۴۱	۲	۲۲۴	
۷	پزشکی قانونی	زن	۰	۰	۲	۲	۲	۶	۱۲	۶۶
		مرد	۱	۶	۳	۲۰	۶	۱۸	۵۴	
۸	تبلیغات اسلامی	زن	۰	۰	۱	۴	۴	۰	۹	۹۸
		مرد	۳	۸	۱۳	۴۹	۱۶	۰	۸۹	
۹	تعاون و کار	زن	۰	۰	۱	۱۲	۱۱	۰	۲۴	۲۱۱
		مرد	۲	۱۴	۱۷	۹۶	۵۸	۰	۱۸۷	
۱۰	جهاد کشاورزی	زن	۰	۱	۴	۲۴۵	۴۲	۰	۲۹۲	۱۳۶۷
		مرد	۵۷	۶۴	۸۱	۶۸۹	۱۸۱	۳	۱۰۷۵	
۱۱	حوزه هنری	زن	۱	۰	۰	۳	۰	۰	۴	۱۹
		مرد	۰	۲	۰	۱۰	۳	۰	۱۵	
۱۲	دارایی	زن	۰	۰	۰	۱۰	۱۴	۰	۲۴	۱۰۴
		مرد	۱	۱	۱	۲۲	۵۴	۱	۸۰	
۱۳	دامپزشکی	زن	۰	۰	۲	۱۱	۸	۶	۲۷	۲۳۹
		مرد	۴	۱۲	۶۶	۵۵	۱۵	۶۰	۲۱۲	

(ادامه) آمار نیروی انسانی دستگاه های اجرایی به تفکیک مدرک تحصیلی و جنسیت

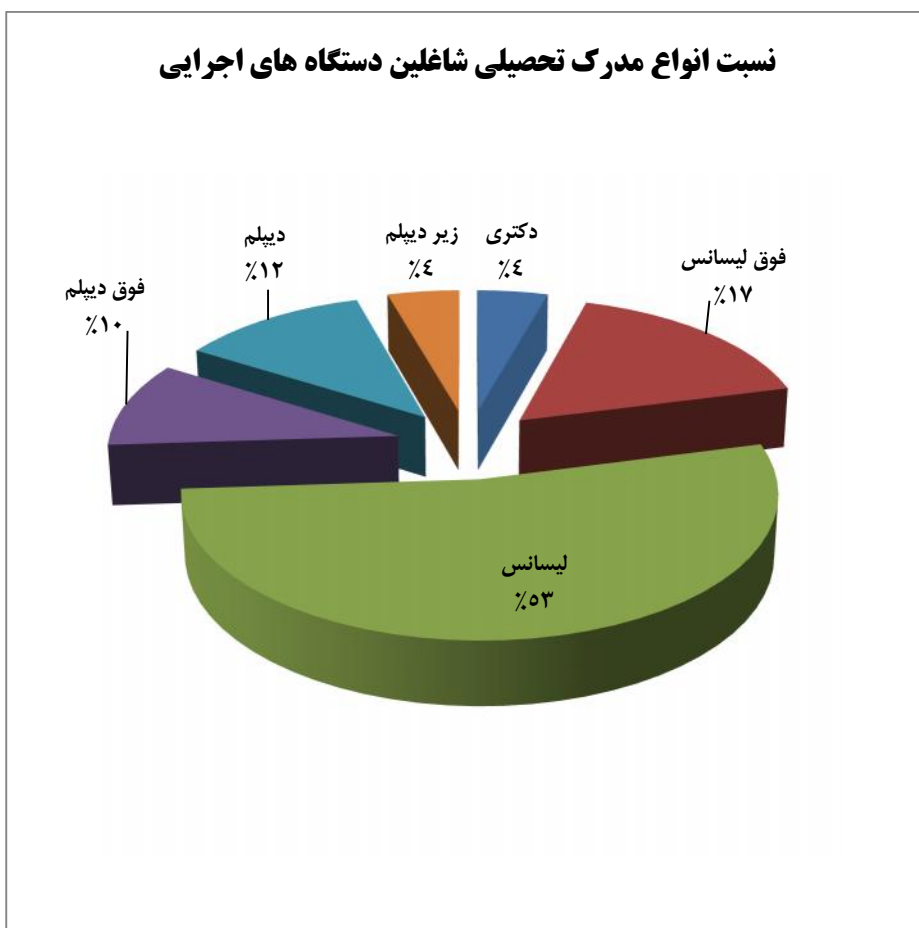
ردیف	دستگاه اجرایی	جنسیت	کمتر از دیپلم	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	لیسانس فوق	دکتری	جمع	جمع
۱۴	راه و شهرسازی	زن	۱	۱	۴	۳۳	۲۹	۰	۶۷	۲۸۷
		مرد	۱۶	۴۶	۹	۸۸	۶۱	۰	۲۲۰	
۱۵	زندانها	زن	۱	۱۰	۵	۲۹	۰	۰	۴۵	۴۳۲
		مرد	۲	۷۶	۷۰	۱۸۱	۵۳	۵	۳۸۷	
۱۶	شیلات	زن	۰	۰	۰	۶	۸	۰	۱۴	۲۷۳
		مرد	۲۲	۴۶	۷۰	۷۴	۴۷	۰	۲۵۹	
۱۷	صنعت و معدن	زن	۰	۲	۱	۱۹	۱۱	۳	۳۶	۲۴۸
		مرد	۳	۱۲	۲۰	۱۰۷	۶۳	۷	۲۱۲	
۱۸	فرهنگ و ارشاد	زن	۰	۴	۱	۲۳	۱۳	۰	۴۱	۱۴۵
		مرد	۵	۱۳	۱۲	۴۴	۳۰	۰	۱۰۴	
۱۹	محیط زیست	زن	۰	۶	۰	۷	۵	۰	۱۸	۲۵۷
		مرد	۷	۹۱	۱۳	۹۶	۳۲	۰	۲۳۹	
۲۰	منابع طبیعی	زن	۱	۰	۶	۲۰	۱۹	۰	۴۶	۴۵۱
		مرد	۶۰	۵۳	۴۲	۱۵۵	۹۳	۲	۴۰۵	
۲۱	میراث فرهنگی	زن	۰	۲	۶	۳۵	۱۵	۱	۵۹	۲۵۱
		مرد	۲۵	۳۱	۱۷	۷۷	۳۹	۳	۱۹۲	
۲۲	نوسازی مدارس	زن	۰	۰	۰	۳	۶	۰	۹	۸۴
		مرد	۰	۱۰	۰	۴۴	۲۱	۰	۷۵	
۲۳	ورزش و جوانان	زن	۰	۸	۴	۳۲	۲۴	۱	۶۹	۲۱۹
		مرد	۱۱	۲۴	۱۶	۵۵	۴۰	۴	۱۵۰	
۲۴	هواشناسی	زن	۰	۰	۰	۴	۹	۰	۱۳	۷۴
		مرد	۳	۳	۶	۳۲	۱۷	۰	۶۱	
۲۵	آب منطقه ای	زن	۰	۰	۰	۳	۹	۰	۱۲	۱۵۱
		مرد	۸	۱۳	۰	۵۶	۶۰	۲	۱۳۹	
۲۶	آبفار	زن	۰	۰	۲	۱۴	۳	۰	۱۹	۲۰۷
		مرد	۲۴	۲۹	۳۲	۷۸	۲۵	۰	۱۸۸	

(ادامه) آمار نیروی انسانی دستگاه های اجرایی به تفکیک مدرک تحصیلی و جنسیت

ردیف	دستگاه اجرایی	جنسیت	دیپلم کمتر از	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	لیسانس فوق	دکتری	جمع	جمع
۲۷	آموزش و پرورش	زن	۸۲	۳۱۶	۱۰۵۱	۶۰۶۷	۱۹۲۷	۱۶	۹۴۵۹	۱۹۶۸۲
		مرد	۲۵۸	۸۱۰	۹۳۵	۵۷۶۲	۲۳۹۴	۶۴	۱۰۲۲۳	
۲۸	بنیاد شهید	زن	۲	۶	۷	۲۹	۱۳	۰	۵۷	۱۸۰
		مرد	۳	۱۶	۱۱	۶۲	۳۰	۱	۱۲۳	
۲۹	بیمه سلامت	زن	۰	۳	۰	۲۳	۷	۲	۳۵	۱۰۶
		مرد	۱	۱۰	۲	۲۹	۲۱	۸	۷۱	
۳۰	پست	زن	۰	۱۶	۸	۲۹	۵	۰	۵۸	۳۰۰
		مرد	۴	۱۰۶	۳۹	۷۶	۱۷	۰	۲۴۲	
۳۱	تعاون روستایی	زن	۰	۰	۰	۳	۵	۰	۸	۹۲
		مرد	۳	۳	۶	۴۷	۲۵	۰	۸۴	
۳۲	ثبت احوال	زن	۰	۲	۰	۱۷	۷	۰	۲۶	۱۸۴
		مرد	۴	۲۵	۱۲	۸۴	۳۳	۰	۱۵۸	
۳۳	ثبت اسناد	زن	۰	۳	۶	۴۴	۱۰	۰	۶۳	۲۹۶
		مرد	۱	۴۹	۲۱	۱۴۰	۲۲	۰	۲۳۳	
۳۴	حج و زیارت	زن	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱۰
		مرد	۰	۱	۰	۶	۳	۰	۱۰	
۳۵	راهداری	زن	۱	۲	۲	۲۴	۱۳	۰	۴۲	۴۶۲
		مرد	۱۲۲	۱۱۹	۵۰	۹۹	۳۰	۰	۴۲۰	
۳۶	شهرکهای صنعتی	زن	۰	۰	۰	۲	۰	۰	۲	۴۴
		مرد	۲	۴	۲	۲۱	۱۳	۰	۴۲	
۳۷	علوم پزشکی	زن	۳۶۴	۱۰۴۸	۶۵۴	۴۷۸۸	۲۴۲	۵۲۳	۷۶۱۹	۱۲۴۸۳
		مرد	۶۶۰	۱۲۷۷	۵۸۹	۱۴۷۱	۲۵۱	۶۱۶	۴۸۶۴	
۳۸	فرودگاه	زن	۱	۶	۱	۴	۱	۰	۱۳	۱۲۱
		مرد	۳	۲۸	۲۰	۴۴	۱۳	۰	۱۰۸	
۳۹	فنی و حرفه ای	زن	۰	۳	۱۲	۴۳	۱۸	۰	۷۶	۳۷۰
		مرد	۹	۳۸	۳۷	۱۵۶	۵۴	۰	۲۹۴	

(ادامه) آمار نیروی انسانی دستگاه های اجرایی به تفکیک مدرک تحصیلی و جنسیت

ردیف	دستگاه اجرایی	جنسیت	دپلم کمتر از	دپلم	فوق دپلم	لیسانس	لیسانس فوق	دکتری	جمع	جمع
۴۰	کانون پرورش فکری	زن	۰	۱	۴	۲۷	۱۴	۰	۴۶	۹۰
		مرد	۲	۱۵	۵	۱۵	۶	۱	۴۴	
۴۱	گمرک	زن	۰	۱	۲	۷	۴	۰	۱۴	۱۲۱
		مرد	۲	۲۰	۲۱	۳۱	۳۳	۰	۱۰۷	
۴۲	مالیاتی	زن	۰	۳	۲	۵۸	۶۴	۱۸	۱۴۵	۶۲۵
		مرد	۱۰	۶۵	۲۵	۲۳۰	۱۲۹	۲۱	۴۸۰	
۴۳	مدیریت درمان	زن	۶	۸۳	۴۹	۳۴۶	۲۶	۶۱	۵۷۱	۱۱۷۲
		مرد	۱۳	۱۹۴	۳۵	۱۷۴	۴۳	۱۴۲	۶۰۱	
۴۴	مرکز تحقیقات	زن	۰	۰	۱۲	۹	۴	۶	۳۱	۲۱۹
		مرد	۱۹	۱۲	۲۴	۵۵	۵۵	۲۳	۱۸۸	
۴۵	تعزیرات	زن	۰	۰	۳	۳	۵	۰	۱۱	۶۰
		مرد	۱	۱	۲	۲۲	۲۳	۰	۴۹	
۴۶	دانشگاه گلستان	زن	۰	۰	۱	۳۰	۲۲	۳۰	۸۳	۲۷۲
		مرد	۰	۹	۶	۳۴	۳۲	۱۰۸	۱۸۹	
۴۷	دانشگاه علوم کشاورزی	زن	۹	۹	۶	۴۳	۳۱	۱۸	۱۱۶	۵۲۶
		مرد	۳۵	۵۸	۳۶	۵۱	۷۷	۱۵۳	۴۱۰	
۴۸	شرکت نفت	زن	۰	۱	۳	۶	۳	۰	۱۳	۲۶۶
		مرد	۱۵	۶۴	۴۸	۹۱	۳۴	۱	۲۵۳	
۴۹	سازمان مدیریت	زن	۰	۱	۱	۱۵	۱۳	۰	۳۰	۱۰۲
		مرد	۳	۶	۸	۲۷	۲۸	۰	۷۲	
۴۴۴۱۵	جمع	زن	۵۱۱	۱۵۸۲	۱۸۸۲	۱۲۳۷۷	۲۸۰۷	۶۹۵	۱۹۸۵۴	۴۴۴۱۵
		مرد	۱۴۶۷	۳۶۳۱	۲۴۸۶	۱۱۱۴۱	۴۵۸۵	۱۲۵۱	۲۴۵۶۱	
جمع کل			۱۹۷۸	۵۲۱۳	۴۳۶۸	۲۳۵۱۸	۷۳۹۲	۱۹۴۶		



در مقایسه مدرک تحصیلی زنان شاغل مشاهده می شود که مقطع تحصیلی لیسانس با ۶۲ درصد شایع ترین مقطع و زیر دیپلم با حدود ۳ درصد کمترین فراوانی را بین زنان دارد. در حالی که اگر همین مقایسه را در جمعیت مردان داشته باشیم، مشاهده می شود که ۴۵ درصد مردان مدرک تحصیلی لیسانس دارند و کمترین فراوانی مدرک تحصیلی در مردان مربوط به مقطع دکتری با حدود ۵ درصد می باشد.

در قیاس درصد مردان و زنان در مقاطع تحصیلی مختلف، مشاهده می شود نسبت زنان در

همه مقاطع تحصیلی بجز مقطع لیسانس پایین تر از نسبت مردان در همان مقطع می باشد.

جنسیت	کمتر از دیپلم	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	دکتری	جمع	جمع کل
زن	۵۱۱	۱۵۸۲	۱۸۸۲	۱۲۳۷۷	۲۸۰۷	۶۹۵	۱۹۸۵۴	۴۴۴۱۵
مرد	۱۴۶۷	۳۶۳۱	۲۴۸۶	۱۱۱۴۱	۴۵۸۵	۱۲۵۱	۲۴۵۶۱	
جمع کل	۱۹۷۸	۵۲۱۳	۴۳۶۸	۲۳۵۱۸	۷۳۹۲	۱۹۴۶	۴۴۴۱۵	
درصد زنان در هر مقطع تحصیلی نسبت به کل جمعیت زنان	۲۵۷	۷۰۹۷	۹۰۴۸	۶۲۰۳۴	۱۴۰۱۴	۳۰۵۰		
درصد مردان در هر مقطع تحصیلی نسبت به کل جمعیت مردان	۵۰۹۷	۱۴۰۷۸	۱۰۰۱۲	۴۵۰۳۶	۱۸۰۶۷	۵۰۰۹		
درصد زنان نسبت به کل جمعیت در هر مقطع تحصیلی	۲۵۰۸۳	۳۰۰۳۵	۴۳۰۰۹	۵۲۰۶۳	۳۷۰۹۷	۳۵۰۷۱		
درصد مردان نسبت به کل جمعیت در هر مقطع تحصیلی	۷۴۰۱۷	۶۹۰۶۵	۵۶۰۹۱	۴۷۰۳۷	۶۲۰۰۳	۶۴۰۲۹		

در مقایسه آمار انواع مدرک تحصیلی شاغلین دستگاه های اجرایی، مشاهده می شود که مقطع لیسانس، همیشه بیشترین فراوانی را بین کارکنان دولت دارد. در سال های اخیر با تسهیلاتی که مراکز دانشگاهی برای ادامه تحصیل کارکنان دولت فراهم نموده اند، 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 آنان گردد، این تغییر نگرش و تمایل به ادامه تحصیل، بسیار مفید و مؤثر خواهد بود؛ ولی

متأسفانه اکثر کارکنان دولت، مدرک‌گرا شده‌اند و با انگیزه افزایش حقوق و مزایا به ادامه تحصیل می‌پردازند.

اخیراً دولت با استدلال اینکه هر فردی، با هر مدرکی که استخدام می‌شود، بدون شک بر اساس شرایط احراز است که بر اساس قانون، در اعلام نیاز دستگاه مربوطه درج شده است، 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 نموده است. نکته حائز اهمیت در این بخشنامه، الزام دستگاه‌ها به عدم پذیرش بیش از یک مقطع تحصیلی، نسبت به مدرک تحصیلی ارائه شده در زمان استخدام کارکنان رسمی و پیمانی می‌باشد. ابلاغ این بخشنامه، یکی از موضوعات بحث برانگیز طی سال‌های اخیر بوده است. آنچه از بخشنامه ابلاغی، به وضوح مشخص است، این است که محدودیت اعمال یک مقطع، نسبت به زمان استخدام، مربوط به نیروهای رسمی و پیمانی می‌باشد؛ ولی در مورد کارکنان قراردادی، دستگاه‌های اجرایی می‌توانند در انعقاد قرارداد جدید، مدرک تحصیلی بالاتر آنها را اعمال نمایند.

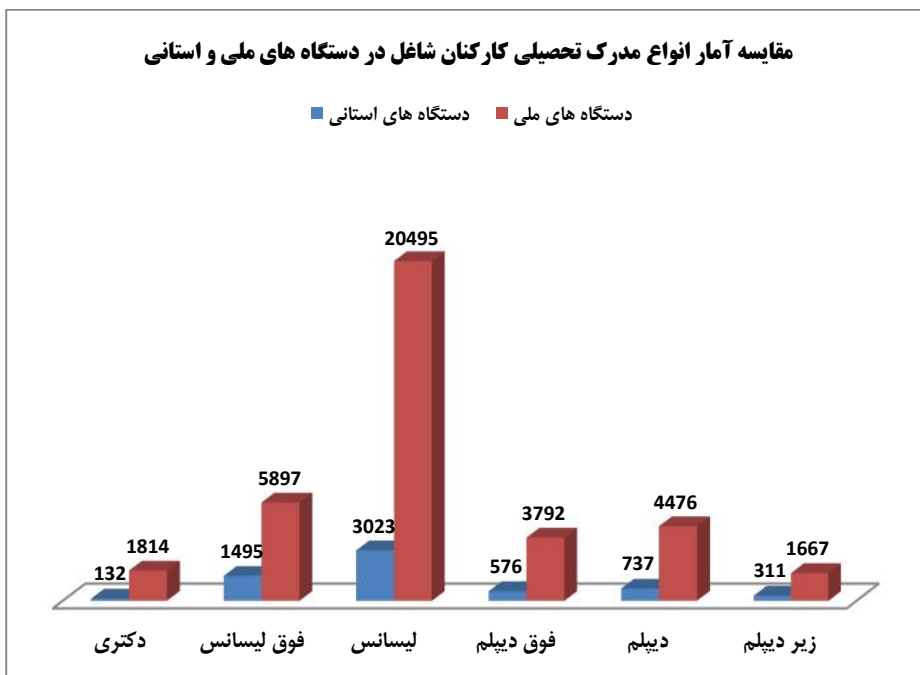
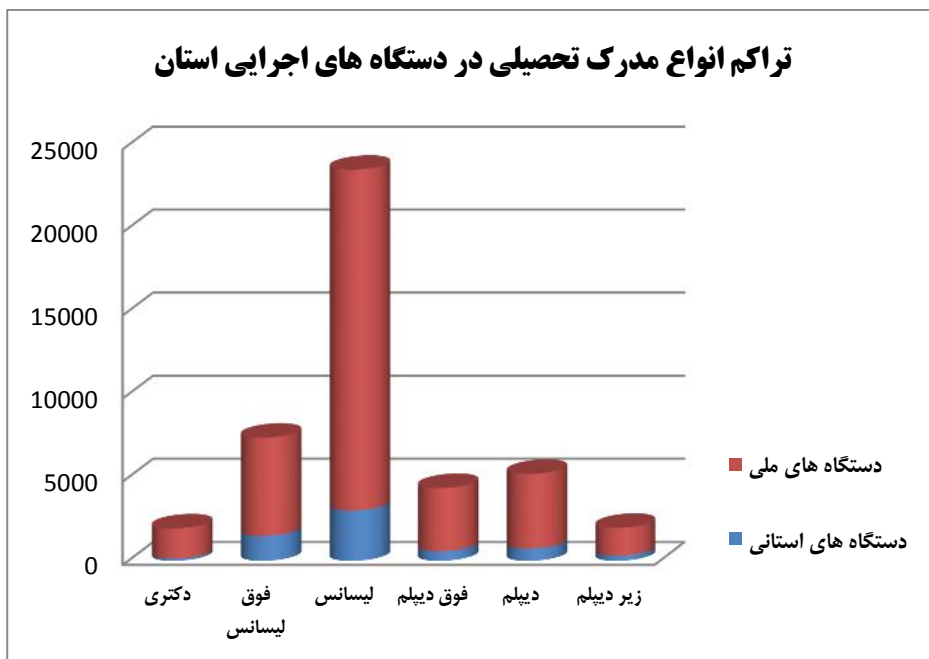
علی‌ایحال تلاش دولت یازدهم و دوازدهم در مدیریت و نظارت بر پذیرش مدارک تحصیلی بالاتر کارمندان در حین خدمت، ستودنی است و باعث جلوگیری از تعارفات اداری در پذیرش مدرک تحصیلی پرسنل و کیفی نمودن آموزش‌ها می‌شود.

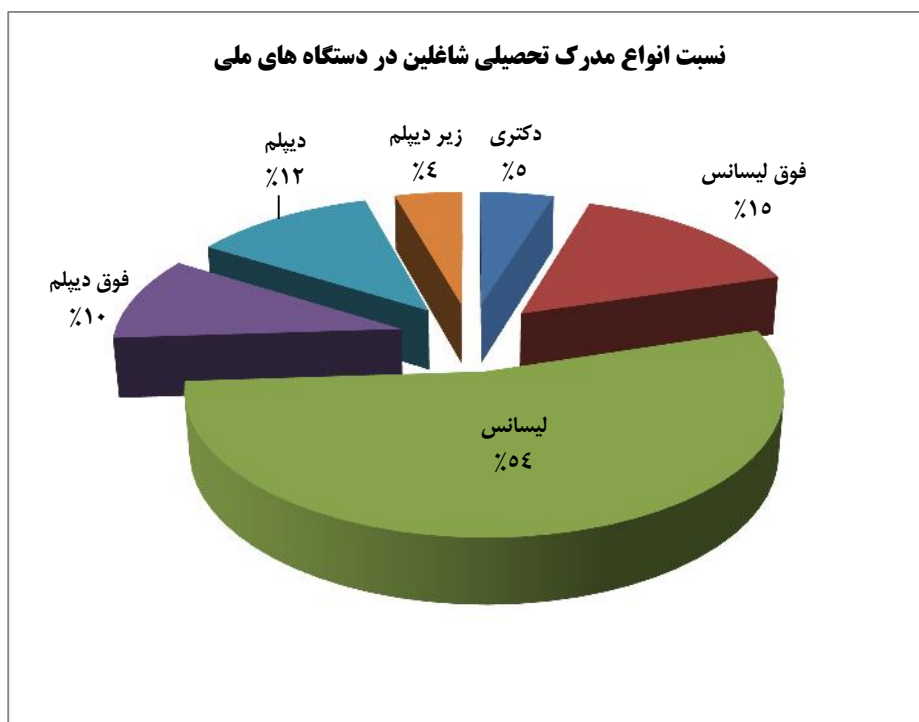
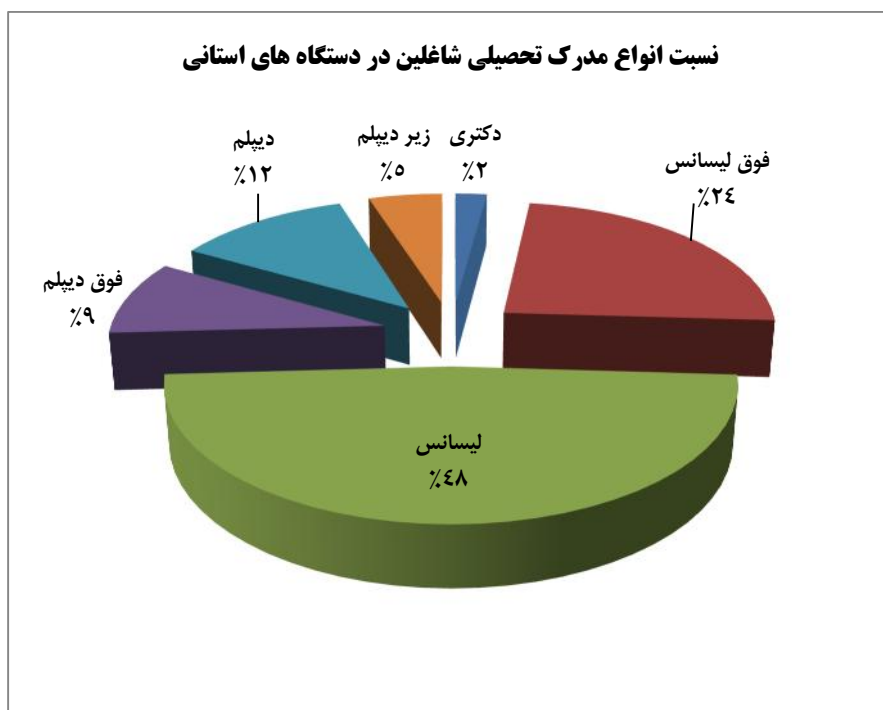
مقایسه دستگاه های استانی و ملی بر اساس نوع مدرک تحصیلی کارکنان شاغل در آنها:

در مقایسه آمار نیروی انسانی دستگاه های ملی و استانی از بُعد نوع مدرک تحصیلی، مشاهده می شود هم در دستگاه های استانی و هم در دستگاه های ملی، بیشترین تراکم نیرو در مقطع لیسانس می باشد. کمترین درصد مقطع تحصیلی در دستگاه های استانی، مربوط به مدرک دکتری، ولی در دستگاه های ملی، مربوط به افراد زیردیپلم می باشد؛ که این موضوع به نوع دستگاه ها و وظایف و مأموریت های محوله به آنها ارتباط مستقیم دارد.

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

مجموع دستگاه های ملی و استانی	دستگاه های ملی		دستگاه های استانی		مدرک تحصیلی / نوع دستگاه
	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۱۹۴۶	۴.۷۶	۱۸۱۴	۲.۱۰	۱۳۲	دکتری
۷۳۹۲	۱۵.۴۶	۵۸۹۷	۲۳.۸۳	۱۴۹۵	فوق لیسانس
۲۳۵۱۸	۵۳.۷۳	۲۰۴۹۵	۴۸.۱۸	۳۰۲۳	لیسانس
۴۳۶۸	۹.۹۴	۳۷۹۲	۹.۱۸	۵۷۶	فوق دیپلم
۵۲۱۳	۱۱.۷۴	۴۴۷۶	۱۱.۷۵	۷۳۷	دیپلم
۱۹۷۸	۴.۳۷	۱۶۶۷	۴.۹۶	۳۱۱	زیر دیپلم
۴۴۴۱۵		۳۸۱۴۱		۶۲۷۴	جمع



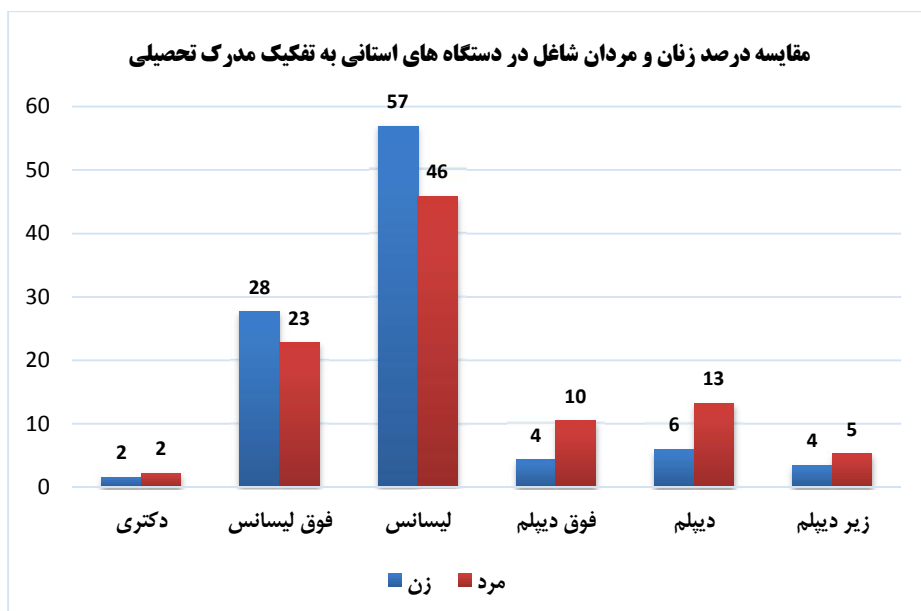
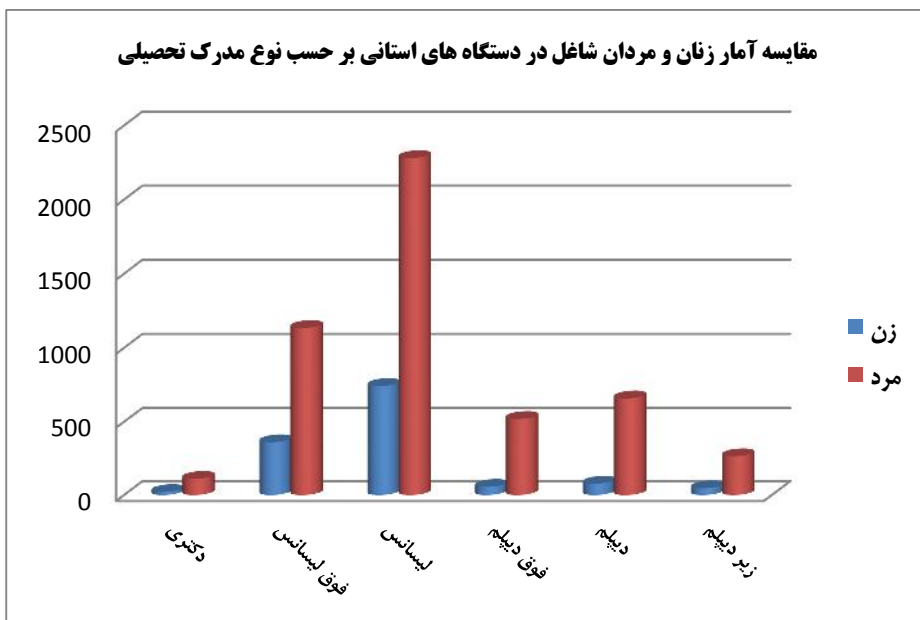


مقایسه دستگاه های استانی و ملی بر اساس جنسیت و نوع مدرک تحصیلی کارکنان شاغل در آنها:

با مشاهده آمار زنان و مردان شاغل در دستگاه های استانی به تفکیک انواع مدرک تحصیلی ملاحظه می شود در دستگاه های استانی حدود ۸۶ درصد زنان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری هستند؛ در حالیکه فقط حدود ۷۱ درصد مردان، مدرک کارشناسی و بالاتر دارند. این اختلاف نشان دهنده تمایل بیشتر زنان به تحصیل در دانشگاه ها و تلاش بیشتر جهت اخذ مدرک بالاتر، دارد.

آمار نیروی انسانی شاغل در دستگاه های استانی به تفکیک جنسیت و مدرک تحصیلی

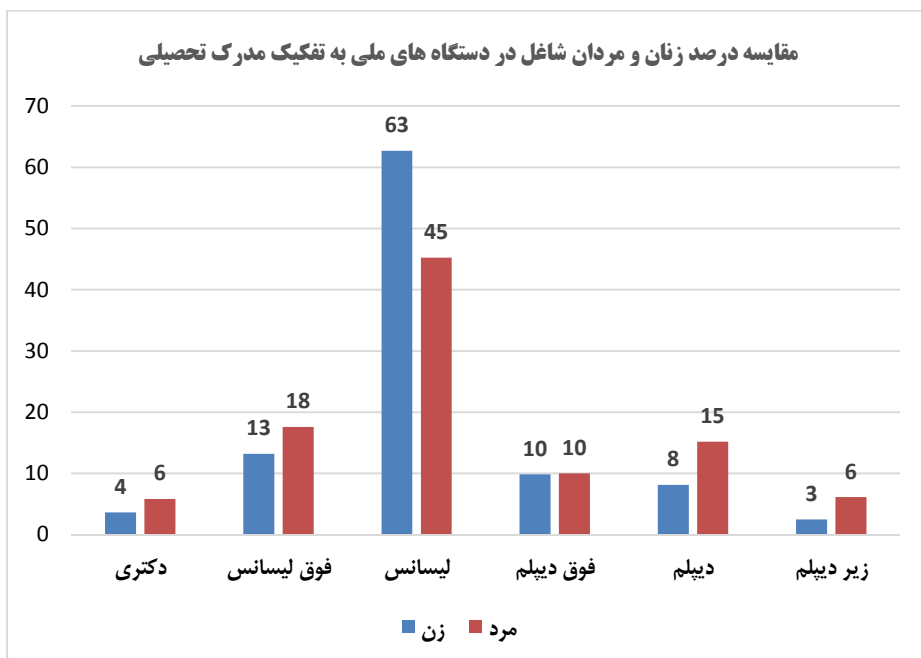
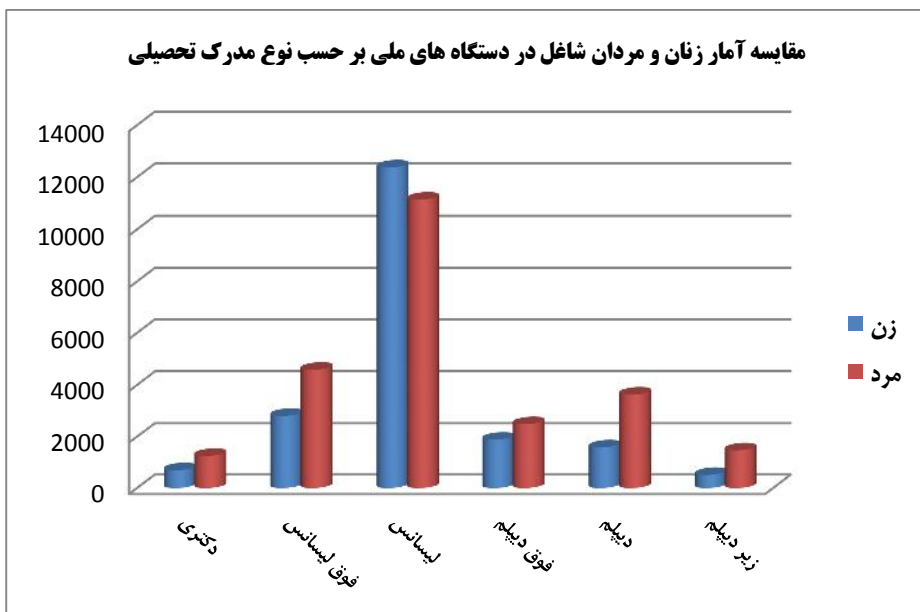
جمع	مرد		زن		مدرک تحصیلی / جنسیت
	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۱۳۲	۲.۲۳	۱۱۱	۱.۶۱	۲۱	دکتری
۱۴۹۵	۲۲.۸۲	۱۱۳۴	۲۷.۶۶	۳۶۱	فوق لیسانس
۳۰۲۳	۴۵.۸۸	۲۲۸۰	۵۶.۹۳	۷۴۳	لیسانس
۵۷۶	۱۰.۴۶	۵۲۰	۴.۲۹	۵۶	فوق دیپلم
۷۳۷	۱۳.۲۶	۶۵۹	۵.۹۸	۷۸	دیپلم
۳۱۱	۵.۳۳	۲۶۵	۳.۵۲	۴۶	زیر دیپلم
۶۲۷۴		۴۹۶۹		۱۳۰۵	جمع



آمار نیروی انسانی شاغل در دستگاه های ملی نشان می دهد سهم زنان و مردان از کل نیروهای شاغل در اینگونه دستگاه ها تقریباً برابر است. مقایسه مدرک تحصیلی زنان و مردان در دستگاه های ملی بیانگر آن است که درصد مدرک تحصیلی لیسانس در زنان بیشتر از مردان است؛ ولی در سایر مقاطع تحصیلی، زنان درصد فراوانی کمتری نسبت به مردان دارند.

آمار نیروی انسانی شاغل در دستگاه های ملی به تفکیک جنسیت و مدرک تحصیلی

جمع	مرد		زن		مدرک تحصیلی / جنسیت
	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۱۸۱۴	۵.۸۲	۱۱۴۰	۳.۶۳	۶۷۴	دکتری
۵۸۹۷	۱۷.۶۱	۳۴۵۱	۱۳.۱۹	۲۴۴۶	فوق لیسانس
۲۰۴۹۵	۴۵.۲۳	۸۸۶۱	۶۲.۷۲	۱۱۶۳۴	لیسانس
۳۷۹۲	۱۰.۰۳	۱۹۶۶	۹.۸۴	۱۸۲۶	فوق دیپلم
۴۴۷۶	۱۵.۱۷	۲۹۷۲	۸.۱۱	۱۵۰۴	دیپلم
۱۶۶۷	۶.۱۴	۱۲۰۲	۲.۵۱	۴۶۵	زیر دیپلم
۳۸۱۴۱		۱۹۵۹۲		۱۸۵۴۹	جمع

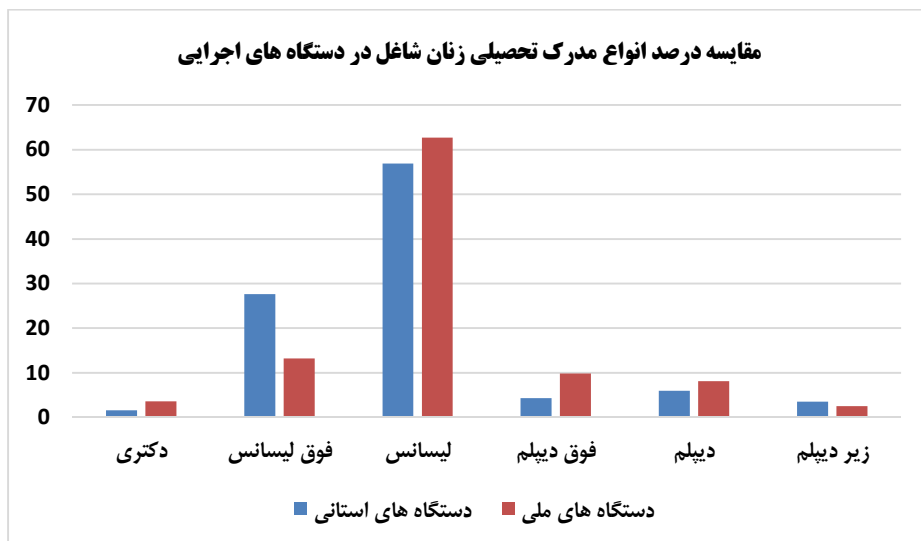
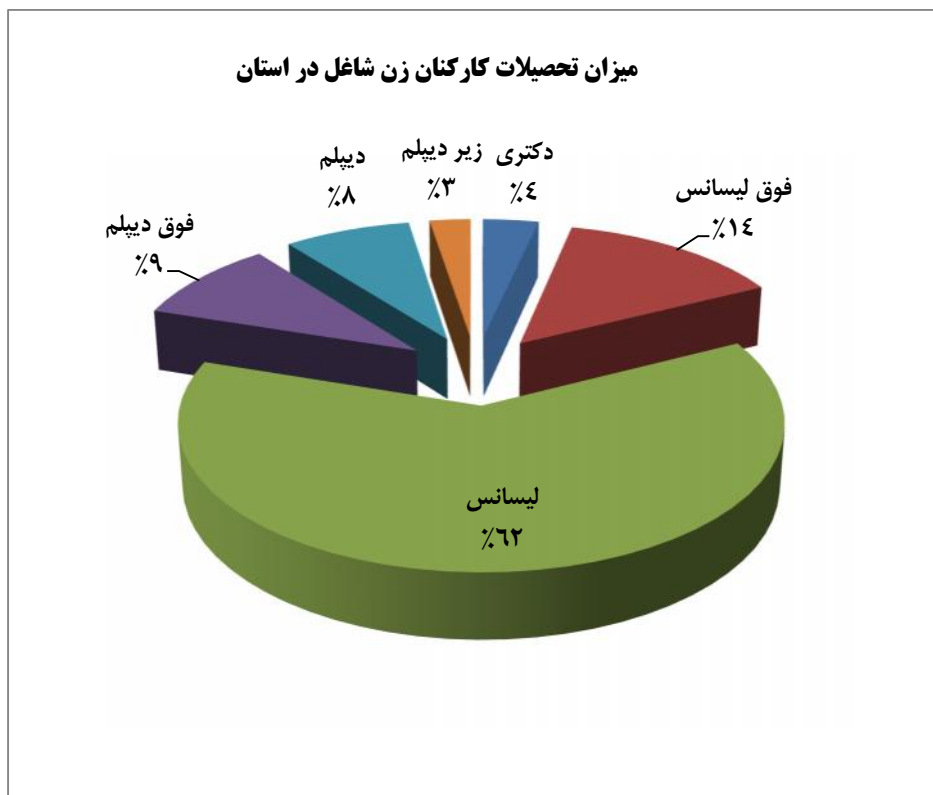


بررسی وضعیت تحصیلی کارکنان زن شاغل در دستگاه های ملی و استانی:

همانگونه که در جدول ذیل مشاهده می شود میزان تحصیلات کارشناسی و بالاتر زنان شاغل در دستگاه های استانی با حدود ۷ درصد اختلاف در سطح بالاتری نسبت به زنان شاغل در دستگاه های ملی قرار دارند. در بین زنان شاغل در دستگاه های استانی، کمترین فراوانی مربوط به مقطع دکتری بوده و شاغلین زیر دیپلم در رتبه بعدی قرار دارند. این موضوع در آمار مربوط به زنان شاغل در دستگاه های ملی، معکوس می باشد؛ یعنی کمترین نسبت، مربوط به شاغلین زیر دیپلم بوده و دارندگان مقطع دکتری در رتبه بعدی قرار دارد. در مجموع، فراوانی انواع مدرک تحصیلی زنان شاغل در استان به ترتیب مربوط به مدرک تحصیلی لیسانس، فوق لیسانس، فوق دیپلم، دیپلم، دکتری و زیر دیپلم می باشد.

آمار تحصیلات کارکنان زن شاغل در دستگاه های اجرایی استان گلستان

جمع		دستگاه های ملی		دستگاه های استانی		مدرک تحصیلی / نوع دستگاه
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۳.۵۰	۶۹۵	۳.۶۳	۶۷۴	۱.۶۱	۲۱	دکتری
۱۴.۱۴	۲۸۰۷	۱۳.۱۹	۲۴۴۶	۲۷.۶۶	۳۶۱	فوق لیسانس
۶۲.۳۴	۱۲۳۷۷	۶۲.۷۲	۱۱۶۳۴	۵۶.۹۳	۷۴۳	لیسانس
۹.۴۸	۱۸۸۲	۹.۸۴	۱۸۲۶	۴.۳۹	۵۶	فوق دیپلم
۷.۹۷	۱۵۸۲	۸.۱۱	۱۵۰۴	۵.۹۸	۷۸	دیپلم
۲.۵۷	۵۱۱	۲.۵۱	۴۶۵	۳.۵۲	۴۶	زیر دیپلم
	۱۹۸۵۴		۱۸۵۴۹		۱۳۰۵	جمع

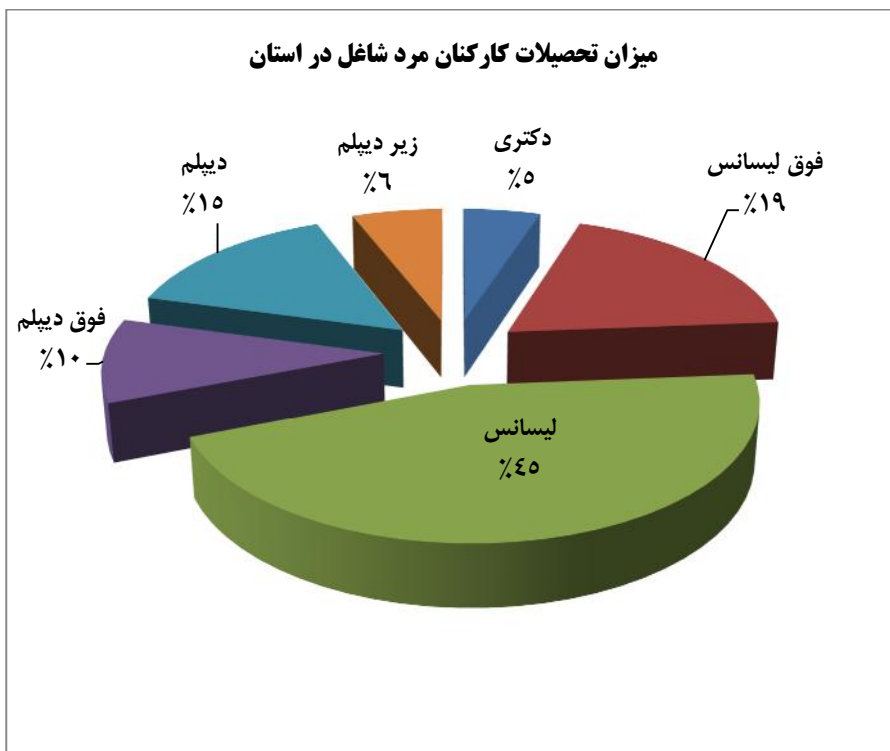
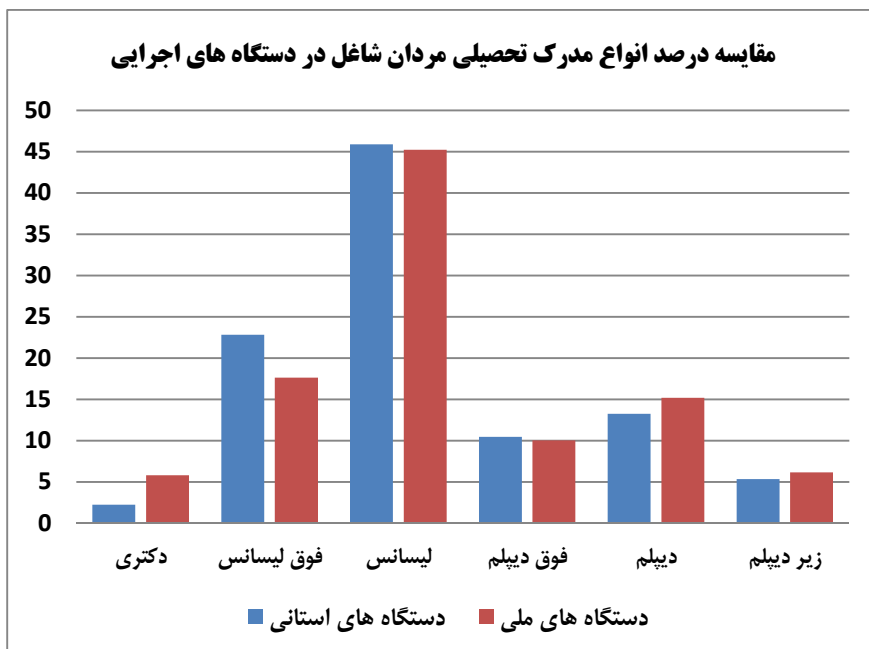


بررسی وضعیت تحصیلی کارکنان مرد شاغل در دستگاه های ملی و استانی:

همانگونه که در جدول ذیل مشاهده می شود مدرک تحصیلی کارکنان مرد شاغل در دستگاه های اجرایی ملی و استانی تقریباً توزیع مشابهی دارند؛ که این موضوع به سادگی در نمودار مقایسه ای که در ادامه ترسیم شده است، قابل مشاهده می باشد. در هر دو نوع دستگاه (ملی و استانی) لیسانس و فوق لیسانس بیشترین فراوانی را دارند و کمترین فراوانی مربوط به مقطع دکتری می باشد.

تحصیلات کارکنان مرد شاغل در دستگاه های اجرایی استان گلستان

جمع		دستگاه های ملی		دستگاه های استانی		مدرک تحصیلی / نوع دستگاه
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۵.۰۹	۱۲۵۱	۵.۸۲	۱۱۴۰	۲.۲۳	۱۱۱	دکتری
۱۸.۶۷	۴۵۸۵	۱۷.۶۱	۳۴۵۱	۲۲.۸۲	۱۱۳۴	فوق لیسانس
۴۵.۳۶	۱۱۱۴۱	۴۵.۲۳	۸۸۶۱	۴۵.۸۸	۲۲۸۰	لیسانس
۱۰.۱۲	۲۴۸۶	۱۰.۰۳	۱۹۶۶	۱۰.۴۶	۵۲۰	فوق دیپلم
۱۴.۷۸	۳۶۳۱	۱۵.۱۷	۲۹۷۲	۱۳.۲۶	۶۵۹	دیپلم
۵.۹۷	۱۴۶۷	۶.۱۴	۱۲۰۲	۵.۳۳	۲۶۵	زیر دیپلم
	۲۴۵۶۱		۱۹۵۹۲		۴۹۶۹	جمع



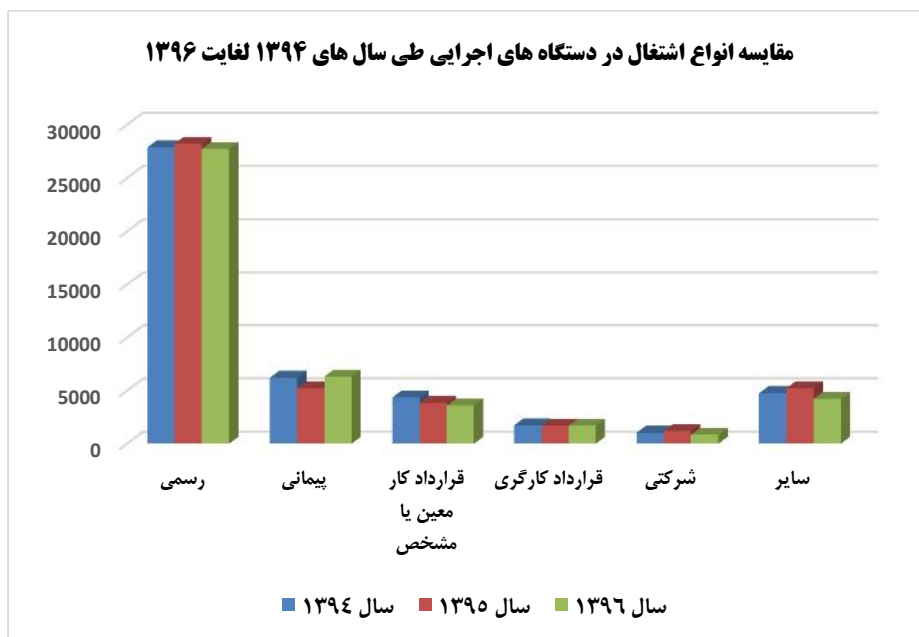
مقایسه آمار نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان گلستان به تفکیک نوع اشتغال

طی سال های ۱۳۹۴ لغایت ۱۳۹۶:

همانگونه که در جدول ذیل و نمودار مربوط به آن مشاهده می شود طی سال های ۱۳۹۴ لغایت ۱۳۹۶ تعداد نیروی انسانی شاغل در دستگاه های اجرایی استان، بیش از ۳ درصد کاهش یافته است. بیشترین کاهش مربوط به نیروهای شرکتی و قراردادی می باشد. علت کاهش نیروهای شرکتی، علاوه بر خروج طبیعی نیرو (فوت، اخراج، روی آوردن به بخش خصوصی و ...) تلاش این نیروها برای تبدیل وضعیت به قراردادی در دستگاه های اجرایی می باشد. ولی کاهش ۱۷ درصدی نیروهای قراردادی طی ۳ سال عمدتاً به قوانین و بخشنامه های مربوط به تبدیل وضعیت نیروهای قراردادی مرتبط می باشد. مقرراتی همچون تبدیل وضعیت مشمولین رأی ۵۵۵ دیوان عدالت اداری، نیروهای قراردادی دارای کارنامه مجاز آزمون های ادواری و استفاده فرزندان جانباز بالای ۲۵ درصد قراردادی از سهمیه های استخدامی برنامه پنجم توسعه (استخدام بدون آزمون) اشاره نمود.

نوع اشتغال	وضعیت در پایان سال ۱۳۹۴	وضعیت در پایان سال ۱۳۹۵	وضعیت در پایان سال ۱۳۹۶	درصد تغییرات سال ۱۳۹۶ نسبت به سال ۱۳۹۴
رسمی	۲۷۸۹۲	۲۸۲۲۲	۲۷۷۲۲	-۰.۵۷
پیمانی	۶۲۱۷	۵۲۲۶	۶۳۱۷	۱.۶۱
قرارداد کار معین یا مشخص	۴۳۵۶	۳۸۴۷	۳۵۹۷	-۱۷.۴۲
قرارداد کارگری	۱۷۳۵	۱۶۹۵	۱۶۹۰	-۲.۵۹
شرکتی	۱۰۳۸	۱۱۹۴	۸۵۳	-۱۷.۸۲
سایر	۴۷۶۶	۵۲۲۹	۴۲۲۶	-۱۱.۳۳
جمع	۴۶۰۰۴	۴۵۴۱۳	۴۴۴۱۵	-۳.۴۵

با مشاهده نمودار ذیل که فراوانی انواع اشتغال (رسمی، پیمانی و ...) نیروهای شاغل در دستگاه های اجرایی استان را طی سال های ۱۳۹۴ تا ۱۳۹۶ نشان می دهد، مشاهده می شود توزیع نیروی انسانی در انواع اشتغال طی سال های پیشگفت تقریباً روند یکسانی را دارد.

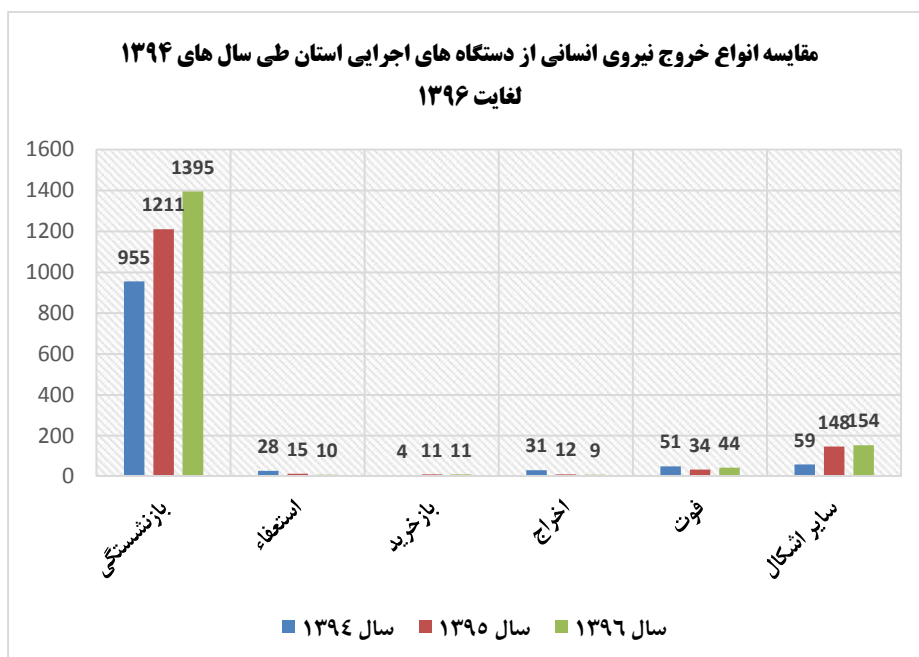


بررسی میزان خروج نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان گلستان طی سال های ۱۳۹۴ لغایت ۱۳۹۷:

با مشاهده میزان خروج نیروی انسانی از دستگاه های اجرایی استان طی، سال های ۱۳۹۴ لغایت ۱۳۹۷، مشخص می شود که هر سال، نسبت به سال قبل، میزان خروج، افزایش یافته است. در تمامی این سال ها، بازنشستگی بالاترین رتبه را در انواع خروج نیروی انسانی به خود اختصاص داده است.

با توجه به سیاست های 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 دستگاه های اجرایی هستیم. کاهش نیرو با هدف کوچک سازی بدنه دولت و واگذاری فعالیت های تصدی گری به بخش خصوصی، هدف ارزشمندی می باشد؛ ولی زمانی که کاهش نیرو از بدنه اصلی دستگاه ها و در مشاغل حاکمیتی باشد، باعث صدمه زدن به انجام مأموریت های اصلی دستگاه ها خواهد شد.

نوع خروج	سال ۱۳۹۴	سال ۱۳۹۵	سال ۱۳۹۶	پیش بینی سال ۱۳۹۷
بازنشستگی	۹۵۵	۱۲۱۱	۱۳۹۵	۱۶۶۲
استعفاء	۲۸	۱۵	۱۰	۲۵
بازخرید	۴	۱۱	۱۱	۴
اخراج	۳۱	۱۲	۹	۱۰
فوت	۵۱	۳۴	۴۴	۱۶
سایر اشکال	۵۹	۱۴۸	۱۵۴	۳۲۵
جمع	۱۱۲۸	۱۴۲۱	۱۶۲۳	۲۰۴۲



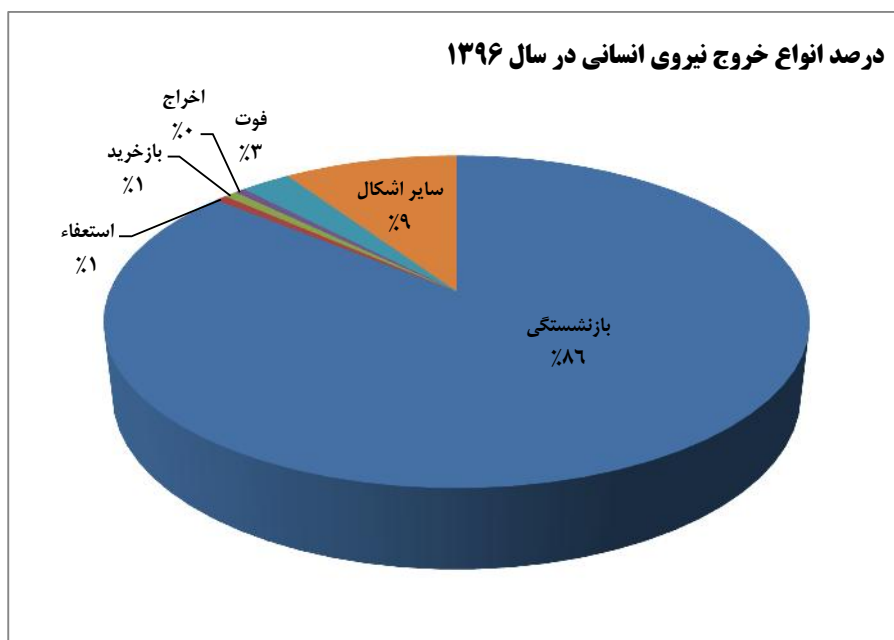
مقایسه میزان ورود و خروج نیروی انسانی به دستگاه های اجرایی استان گلستان طی سال های ۱۳۹۴ لغایت ۱۳۹۶:

همانگونه که در جدول ذیل مشاهده می شود طی سال های ۱۳۹۴ لغایت ۱۳۹۶ به دلیل سیاست های انقباضی دولت یازدهم و دوازدهم در جذب نیروی انسانی، همواره میزان خروج نیرو بسیار بیشتر از میزان ورود نیروی جدید بوده است. به گونه ای که طی این سال ها، میزان خروج نیروی انسانی ۱٫۷ برابر نیروهای وارد شده، گزارش شده است. با توجه به اینکه در سال های اخیر، اغلب واحدهای تصدی گری به بخش خصوصی واگذار و تشکیلات مربوطه از سرجمع پست های دستگاه ها حذف شده اند، بی شک، بخش اعظمی از نیروهای خارج شده از بخش حاکمیتی دستگاه ها بوده است. این کاهش نیرو در کنار حجم وسیع مأموریت های محوله به دستگاه ها،

قطعاً در آینده‌ای نزدیک، باعث کاهش کیفیت ارائه خدمات مطلوب به ارباب رجوع خواهد شد. شایان ذکر است، در کنار خروج طبیعی نیروی انسانی که به صورت سالانه و با شیب صعودی در جریان است، بیش از ۷۵۱۲ پست بالاتصدی در این استان وجود دارد؛ که لازم است مراجع ذیصلاح اقدامات لازم را برای جلوگیری از بروز بحران نیروی انسانی در نظام اداری استان به عمل آورند.

**مقایسه میزان ورود و خروج نیروی انسانی به دستگاه‌های اجرایی استان گلستان
طی سال‌های ۱۳۹۴ لغایت ۱۳۹۶**

تعداد افزایش	تعداد کاهش	تعداد کل نیروهای شاغل	سال/نیروی انسانی
۴۹۳	۱۱۲۸	۴۶۰۰۶	۱۳۹۴
۷۳۳	۱۴۳۱	۴۵۴۱۳	۱۳۹۵
۱۱۹۴	۱۶۲۳	۴۴۳۱۳	۱۳۹۶
۲۴۲۰	۴۱۸۲	جمع کل	



بررسی آمار نیروی انسانی شاغل در کادر آموزشی دستگاه های اجرایی استان:

از مجموع ۴۴۴۱۵ نفر نیروی انسانی شاغل در ۴۹ دستگاه اجرایی استان، تعداد ۱۸۹۰۵ نفر (یعنی حدود ۴۳٪ کل نیروهای استان) در کادر آموزشی دستگاه هایی همچون: اداره کل آموزش و پرورش، دانشگاه گلستان، دانشگاه علوم پزشکی، اداره کل آموزش فنی و حرفه ای و مرکز تحقیقات و آموزش کشاورزی و منابع طبیعی، مشغول به خدمت می باشند. در این دستگاه ها از مجموع تعداد ۳۳۰۲۷ نفر نیروی انسانی شاغل، تعداد ۱۸۹۰۵ نفر (حدود ۵۷٪ کل نیروهایشان) در کادر آموزشی مشغول به خدمت می باشند.

همانگونه که در جدول ذیل مشاهده می شود اداره کل آموزش و پرورش استان با دارا بودن ۱۸۲۲۲ نفر نیروی آموزشی (اعم از معلم، مدیر، معاون و ...) بیشترین آمار شاغلین در این بخش را به خود اختصاص داده است.

آمار نیروهای کادر آموزشی دستگاه های اجرایی در پایان سال ۱۳۹۶

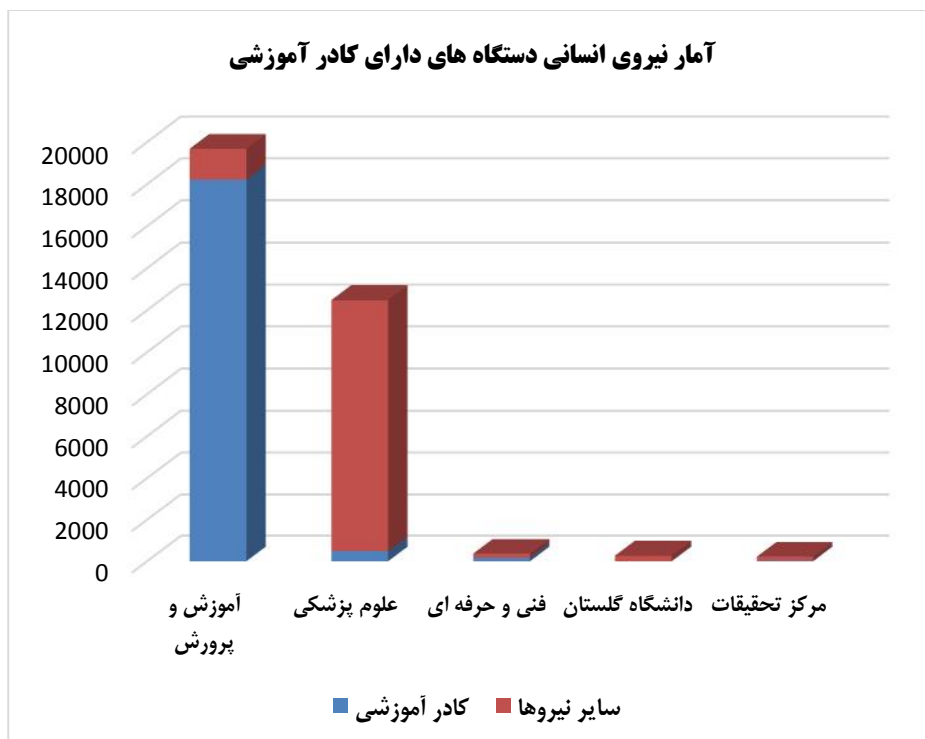
کادر آموزشی		کل نیروها		نیروی انسانی / مدرک تحصیلی	دستگاه اجرایی
زن	مرد	زن	مرد		
۱۴	۶۲	۱۶	۶۴	دکتری	آموزش و پرورش
۱۷۹۲	۲۰۷۴	۱۹۲۷	۲۳۹۴	فوق لیسانس	
۶۰۳۰	۵۸۷۸	۶۰۶۷	۵۷۶۲	لیسانس	
۱۰۷۵	۸۹۹	۱۰۵۱	۹۳۵	فوق دیپلم	
۱۸۸	۲۰۶	۳۱۶	۸۱۰	دیپلم	
۰	۴	۸۲	۲۵۸	زیر دیپلم	
۹۰۹۹	۹۱۲۳	۹۴۵۹	۱۰۲۲۳	جمع	
۱۸۲۲۲		۱۹۶۸۲		جمع کل	
۰	۰	۳۰	۱۰۸	دکتری	دانشگاه گلستان
۴	۱۱	۲۲	۳۲	فوق لیسانس	
۱	۱	۳۰	۳۴	لیسانس	
۰	۰	۱	۶	فوق دیپلم	
۰	۰	۰	۹	دیپلم	
۰	۰	۰	۰	زیر دیپلم	
۵	۱۲	۸۳	۱۸۹	جمع	
۱۷		۲۷۲		جمع کل	
۹	۱۰	۵۲۳	۶۱۶	دکتری	دانشگاه علوم پزشکی
۵۳	۴۰	۲۴۲	۲۵۱	فوق لیسانس	
۱۱۵	۴۱	۴۷۸۸	۱۴۷۱	لیسانس	
۱۴	۱۰	۶۵۴	۵۸۹	فوق دیپلم	
۵۱	۷۵	۱۰۴۸	۱۲۷۷	دیپلم	
۱۳	۴۴	۳۶۴	۶۶۰	زیر دیپلم	
۲۵۵	۲۲۰	۷۶۱۹	۴۸۶۴	جمع	
۴۷۵		۱۲۴۸۳		جمع کل	

ادامه آمار نیروهای کادر آموزشی دستگاه های اجرایی در پایان سال ۱۳۹۶

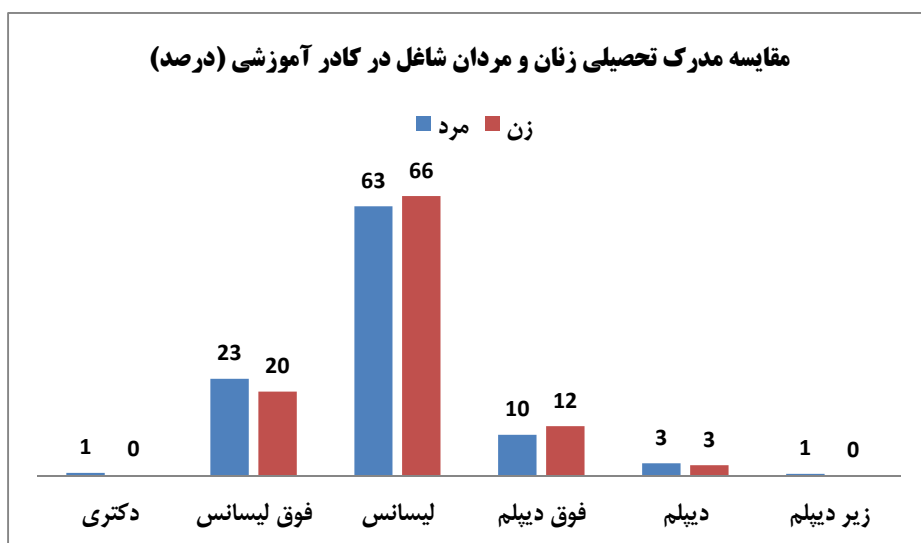
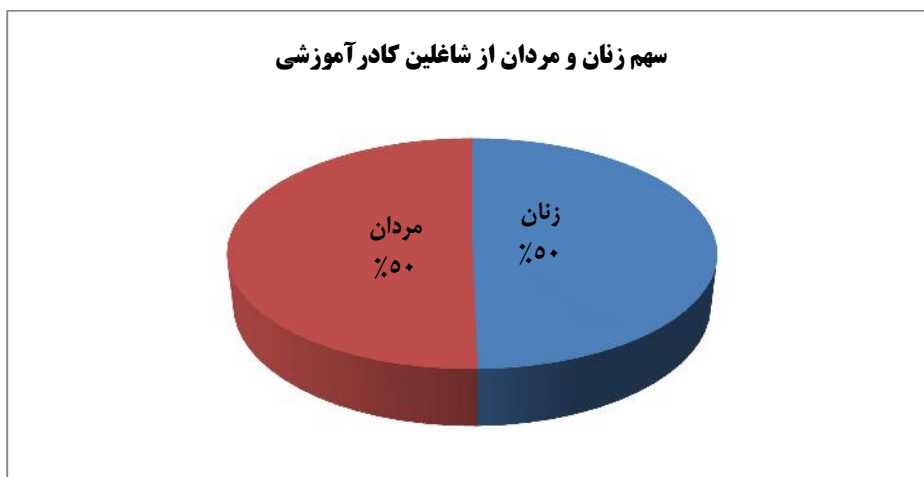
کادر آموزشی		کل نیروها		نیروی انسانی / مدرک تحصیلی	دستگاه اجرایی
۰	۰	۰	۰	دکتری	اداره کل آموزش فنی و حرفه ای
۱۱	۲۸	۱۸	۵۷	فوق لیسانس	
۱۸	۸۹	۴۳	۱۵۱	لیسانس	
۷	۱۱	۹	۴۲	فوق دیپلم	
۰	۰	۳	۳۸	دیپلم	
۰	۰	۰	۹	زیر دیپلم	
۳۶	۱۲۸	۷۳	۲۹۷	جمع	
۱۶۴		۳۷۰		جمع کل	
۰	۱	۶	۲۴	دکتری	مرکز تحقیقات و آموزش کشاورزی و منابع طبیعی
۰	۱۴	۴	۵۵	فوق لیسانس	
۰	۷	۱۱	۵۳	لیسانس	
۰	۱	۱۲	۲۴	فوق دیپلم	
۰	۳	۰	۱۲	دیپلم	
۰	۱	۰	۱۹	زیر دیپلم	
۰	۲۷	۳۳	۱۸۷	جمع	
۲۷		۲۲۰		جمع کل	

مجموع نیروهای کادر آموزشی شاغل در دستگاه های اجرایی (در پایان سال ۱۳۹۶)

کادر آموزشی		کل نیروهای دستگاه های دارای کادر آموزشی		نیروی انسانی	
				مدرک تحصیلی	
زن	مرد	زن	مرد		
۲۳	۷۳	۵۷۵	۸۱۲	دکتری	
۱۸۶۰	۲۱۶۷	۲۲۱۳	۲۷۸۹	فوق لیسانس	
۶۱۶۴	۶۰۱۶	۱۰۹۳۹	۷۴۷۱	لیسانس	
۱۰۹۶	۹۲۱	۱۷۲۷	۱۵۹۶	فوق دیپلم	
۲۳۹	۲۸۴	۱۳۶۷	۲۱۴۶	دیپلم	
۱۳	۴۹	۴۴۶	۹۴۶	زیر دیپلم	
۹۳۹۵	۹۵۱۰	۱۷۳۶۷	۱۵۷۶۰	جمع	
۱۸۹۰۵		۳۳۰۲۷		جمع کل	



از کل نیروی انسانی شاغل در کادر آموزشی، ۹۵۱۰ نفر مرد و ۹۳۹۵ نفر زن هستند؛ یعنی زنان و مردان تقریباً سهم یکسانی را در شاغلین مشاغل آموزشی دارند.



با مقایسه مدرک تحصیلی شاغلین در کادر آموزشی، مشاهده می شود حدود ۹۵ درصد زنان و مردان، مدرک تحصیلی فوق دیپلم، لیسانس و فوق لیسانس دارند.

بررسی آمار نیروی انسانی شاغل به عنوان عضو هیأت علمی در دستگاه های اجرایی استان:

از مجموع ۴۴۴۱۵ نفر نیروی انسانی شاغل در ۴۹ دستگاه اجرایی استان، تعداد ۶۷۰ نفر (یعنی حدود ۱,۵ درصد کل نیروهای استان) به عنوان عضو هیأت علمی در دستگاه هایی همچون: دانشگاه گلستان، دانشگاه علوم پزشکی، دانشگاه علوم کشاورزی منابع طبیعی و همچنین مرکز تحقیقات و آموزش کشاورزی و منابع طبیعی، مشغول به خدمت می باشند. در این دستگاه ها از مجموع تعداد ۱۳۵۰۱ نفر نیروی انسانی شاغل در آنها حدود ۰,۵ درصد کل نیروهایشان، عضو هیأت علمی هستند.

همانگونه که در جدول ذیل مشاهده می شود دانشگاه علوم پزشکی استان با دارا بودن ۳۰۴ نفر عضو هیأت علمی، بیشترین آمار شاغلین در این بخش را به خود اختصاص داده است.

آمار نیروهای عضو هیأت علمی دستگاه های اجرایی در پایان سال ۱۳۹۶

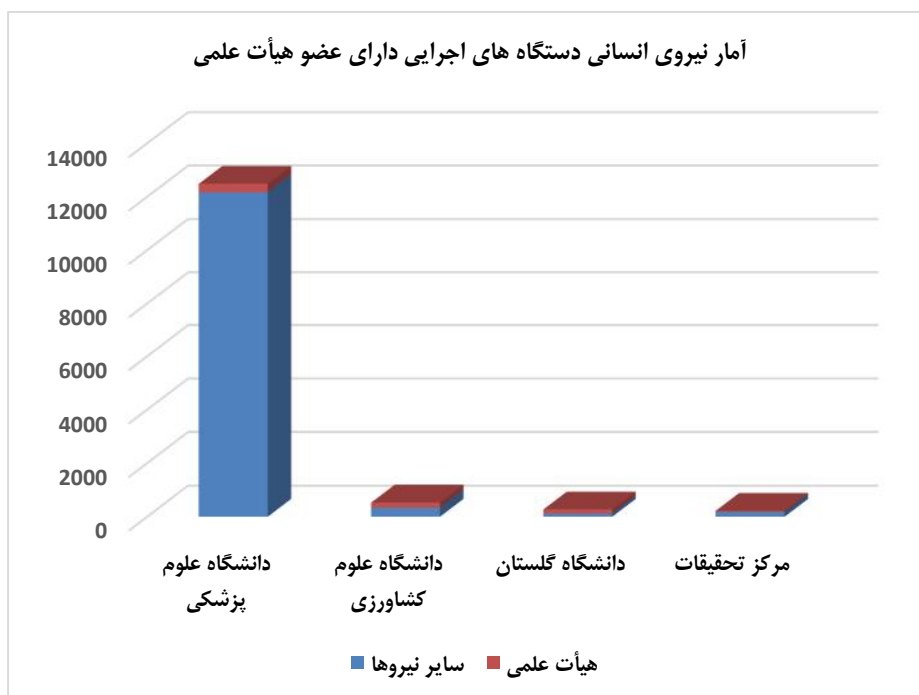
عضو هیأت علمی		کل نیروها		نیروی انسانی / مدرک تحصیلی	دستگاه اجرایی
زن	مرد	زن	مرد		
۱۰۶	۱۵۳	۵۲۳	۶۱۶	دکتری	دانشگاه علوم پزشکی
۲۰	۲۵	۲۴۲	۲۵۱	فوق لیسانس	
۰	۰	۴۷۸۸	۱۴۷۱	لیسانس	
۰	۰	۶۵۴	۵۸۹	فوق دیپلم	
۰	۰	۱۰۴۸	۱۲۷۷	دیپلم	
۰	۰	۳۶۴	۶۶۰	زیر دیپلم	
۱۲۶	۱۷۸	۷۶۱۹	۴۸۶۴	جمع	
۳۰۴		۱۲۴۸۳		جمع کل	
۱۸	۱۵۲	۱۸	۱۵۳	دکتری	دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی
۱	۶	۳۱	۷۷	فوق لیسانس	
۰	۰	۴۳	۵۱	لیسانس	
۰	۰	۶	۳۶	فوق دیپلم	
۰	۰	۹	۵۸	دیپلم	
۰	۰	۹	۳۵	زیر دیپلم	
۱۹	۱۵۸	۱۱۶	۴۱۰	جمع	
۱۷۷		۵۲۶		جمع کل	
۳۰	۱۰۸	۳۰	۱۰۸	دکتری	دانشگاه گلستان
۲	۶	۲۲	۳۲	فوق لیسانس	
۰	۰	۳۰	۳۴	لیسانس	
۰	۰	۱	۶	فوق دیپلم	
۰	۰	۰	۹	دیپلم	
۰	۰	۰	۰	زیر دیپلم	
۳۲	۱۱۴	۸۳	۱۸۹	جمع	
۱۴۶		۲۷۲		جمع کل	

ادامه آمار نیروهای عضو هیأت علمی دستگاه های اجرایی در پایان سال ۱۳۹۶

عضو هیأت علمی		کل نیروها		نیروی انسانی / مدرک تحصیلی	دستگاه اجرایی
زن	مرد	زن	مرد		
۶	۲۰	۶	۲۴	دکتری	مرکز تحقیقات و آموزش کشاورزی و منابع طبیعی
۰	۱۷	۴	۵۵	فوق لیسانس	
۰	۰	۱۱	۵۳	لیسانس	
۰	۰	۱۲	۲۴	فوق دیپلم	
۰	۰	۰	۱۲	دیپلم	
۰	۰	۰	۱۹	زیر دیپلم	
۶	۳۷	۳۳	۱۸۷	جمع	
۴۳		۲۲۰		جمع کل	

جمع بندی آمار نیروهای عضو هیأت علمی دستگاه های اجرایی در پایان سال ۱۳۹۶

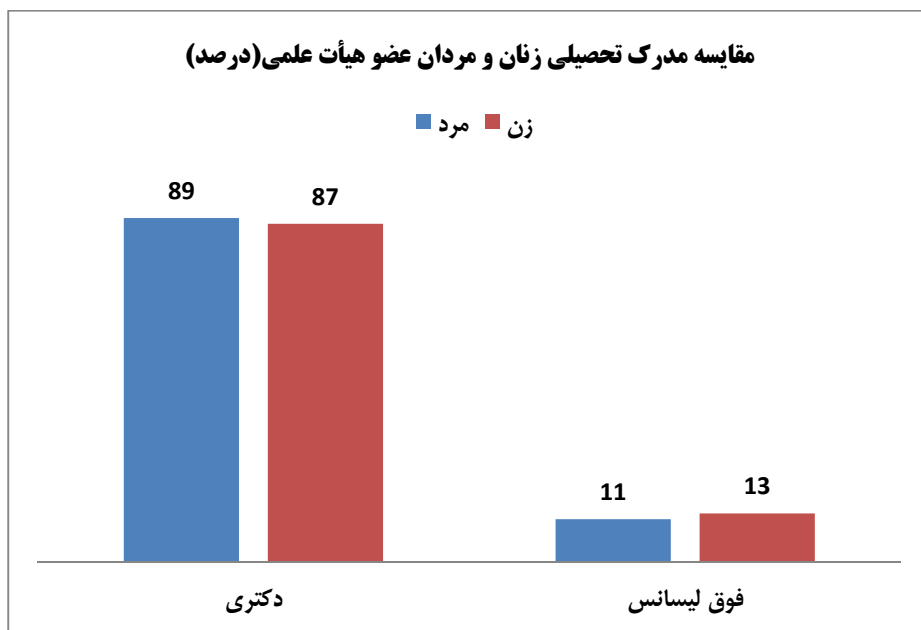
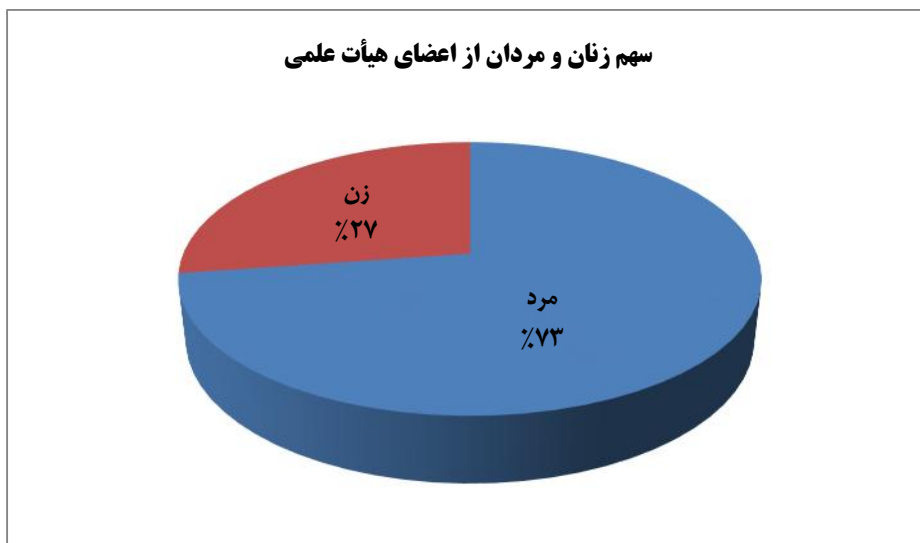
عضو هیأت علمی		کل نیروهای دستگاه های دارای عضو هیأت علمی		نیروی انسانی / مدرک تحصیلی
زن	مرد	زن	مرد	
۱۶۰	۴۳۳	۵۷۷	۹۰۱	دکتری
۲۳	۵۴	۲۹۹	۴۱۵	فوق لیسانس
۰	۰	۴۸۷۲	۱۶۰۹	لیسانس
۰	۰	۶۷۳	۶۵۵	فوق دیپلم
۰	۰	۱۰۵۷	۱۳۵۶	دیپلم
۰	۰	۳۷۳	۷۱۴	زیر دیپلم
۱۸۳	۴۸۷	۷۸۵۱	۵۶۵۰	جمع
۶۷۰		۱۳۵۰۱		جمع کل



از کل نیروی انسانی شاغل به عنوان عضو هیأت علمی در دستگاه های اجرایی، ۴۸۷ نفر را مردان (حدود ۷۳ درصد) و ۱۸۳ نفر (۲۷ درصد) را زنان تشکیل می دهند.

همانگونه که در جدول فوق مشاهده می شود تقریباً ۹۶ درصد اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی استان مدرک دکتری دارند؛ که از این تعداد ۸۶ درصد را مردان و ۱۰ درصد را زنان تشکیل می دهند. در حقیقت، آمار حاکی از آن است که این دانشگاه، بیشترین درصد مدرک تحصیلی دکتری را دارد و دانشگاه گلستان در رتبه بعدی قرار دارد.

در میان زنان شاغل به عنوان عضو هیأت علمی، دانشگاه علوم پزشکی با ۳۵ درصد بیشترین آمار زنان شاغل در مقطع دکتری را دارد.



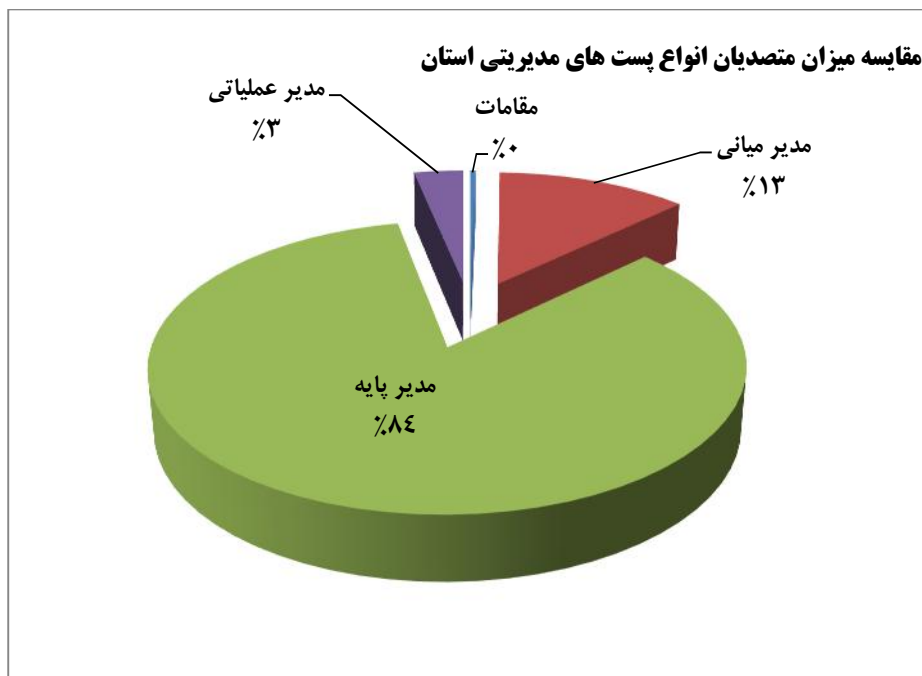
با مقایسه مدرک تحصیلی اعضای هیأت علمی، مشاهده می شود مردان ۲ درصد بیشتر از زنان مدرک تحصیلی دکتری دارند و به همان نسبت دارندگان مدرک تحصیلی فوق لیسانس در زنان بیشتر است.

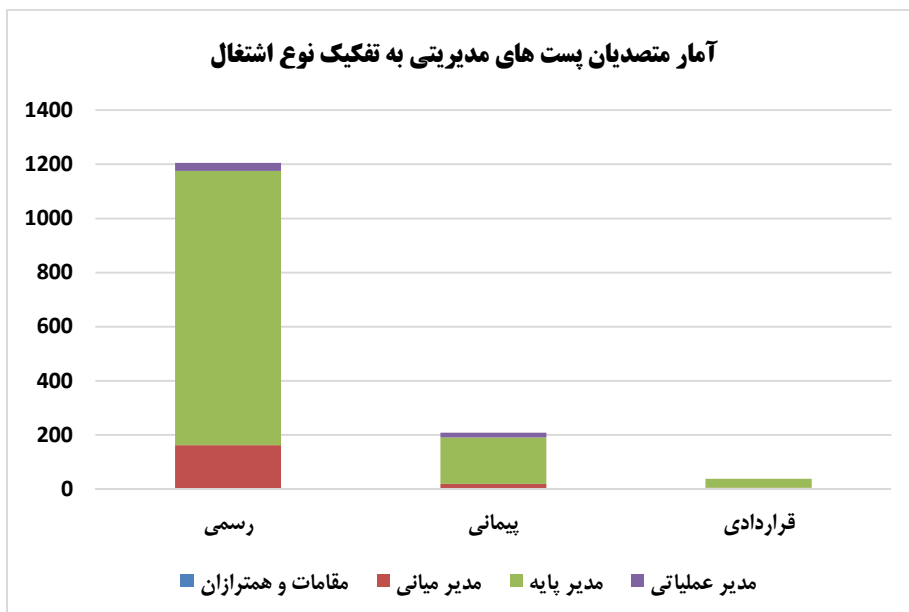
کمترین عضو هیأت علمی دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس در دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی استان (۱۵ درصد) دیده می شود و بیشترین آمار مربوط با ۴۰ درصد مربوط به مرکز تحقیقات و آموزش کشاورزی و منابع طبیعی می باشد.

بررسی آمار متصدیان پست های مدیریت حرفه ای دستگاه های اجرایی به تفکیک نوع اشتغال و سطوح مدیریتی:

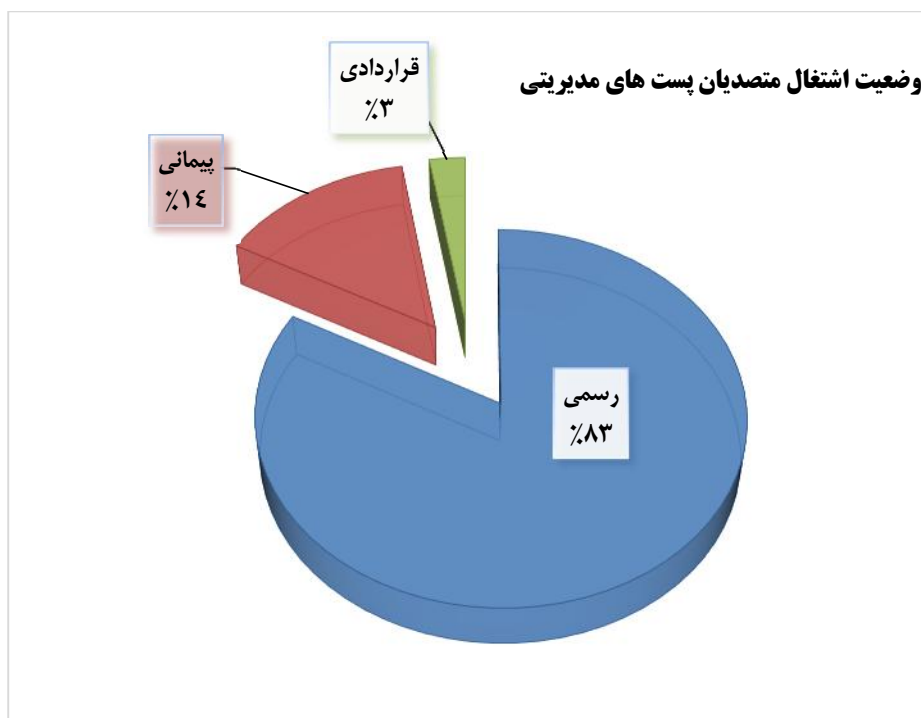
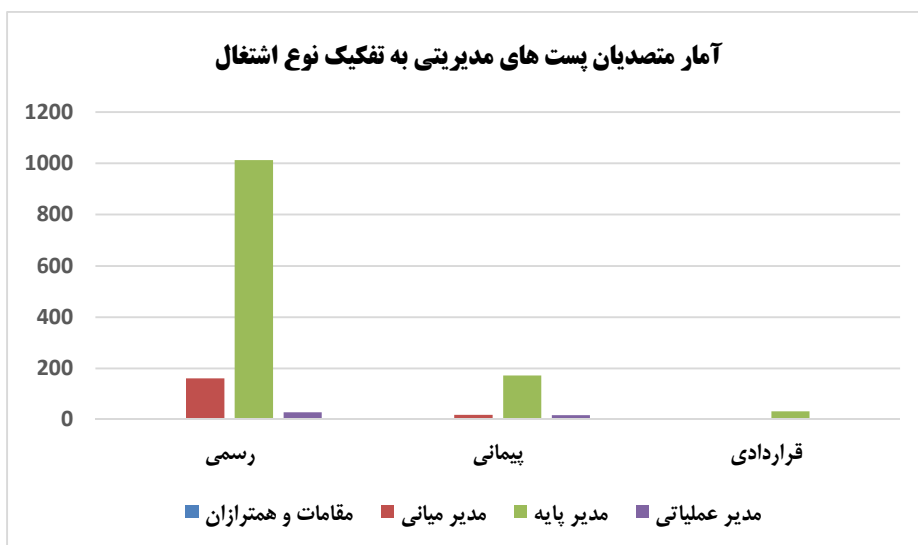
همانگونه که در جدول ذیل مشاهده می شود در مجموع تعداد ۱۴۵۲ نفر در پست های مدیریت سیاسی و حرفه ای استان مشغول به خدمت می باشند؛ که از این تعداد، حدود ۸۴ درصد در پست های مدیریت پایه مانند رئیس اداره، رئیس گروه، معاون اداره، مدیر و ... فعالیت می کنند. بجز مقامات و همتران آنها، کمترین تعداد شاغلین پست های مدیریت حرفه ای، مدیران عملیاتی با حدود ۳ درصد کل مدیران می باشند. به استناد مصوبه شماره ۵۷۹۰۹۵ مورخ ۹۵/۴/۱ شورای عالی اداری با موضوع دستورالعمل اجرایی نحوه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه ای، مدیران عملیاتی به مدیران واحدهایی همچون مراکز فنی و حرفه ای، مراکز نگهداری معلولین، مدیران مدارس، ورزشگاه ها و ... گفته می شود.

درصد	جمع	مدیر عملیاتی	مدیر پایه	مدیر میانی	مقامات و همتران	نوع مدیریت
						نوع اشتغال
۸۲.۹۹	۱۲۰۵	۲۹	۱۰۱۳	۱۶۱	۲	رسمی
۱۴.۳۹	۲۰۹	۱۸	۱۷۲	۱۹	۰	پیمانی
۲.۶۲	۳۸	۰	۳۳	۲	۳	قراردادی
	۱۴۵۲	۴۷	۱۲۱۸	۱۸۲	۵	جمع
		۳.۲۴	۸۳.۸۸	۱۲.۵۳	۰.۳۴	درصد



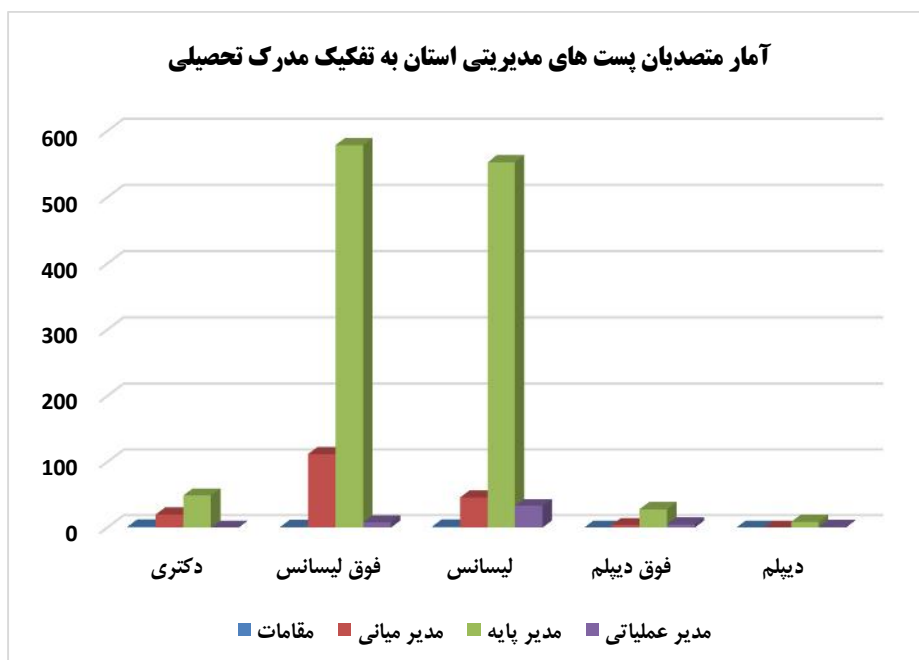


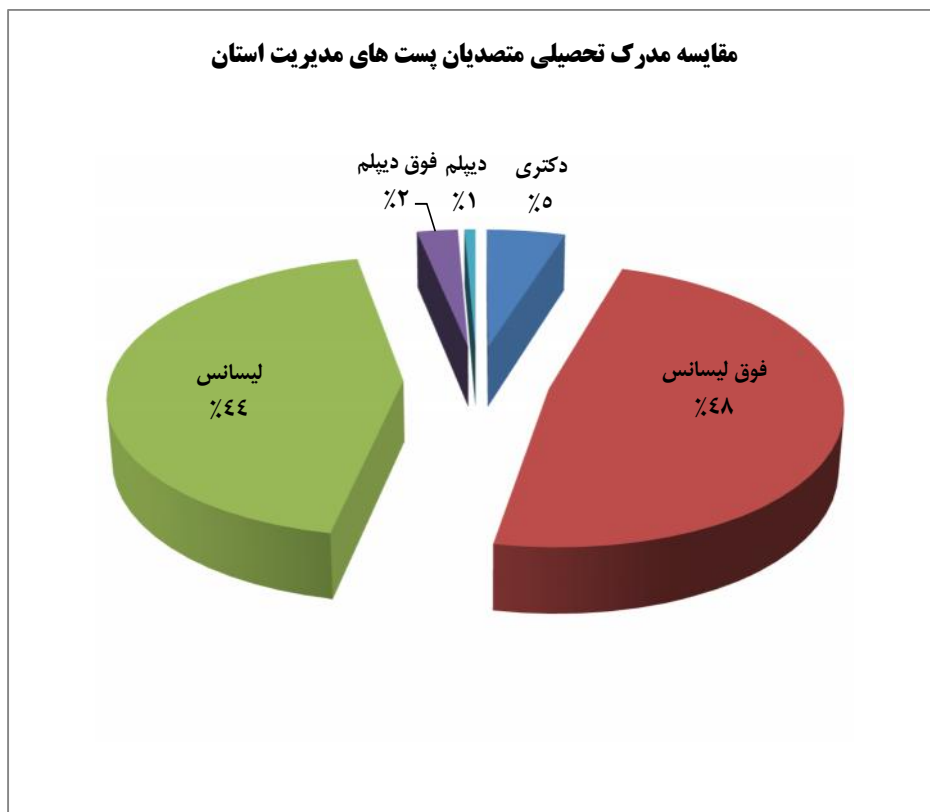
همانگونه که در جدول و نمودار فوق مشاهده می شود حدود ۸۳ درصد مدیران شاغل در استان، کارمندان رسمی، ۱۴ درصد پیمانی و فقط حدود ۳ درصد قراردادی هستند؛ که انتظار می رود با سیاست های اخیر دولت خصوصاً پیش بینی انتصاب نیروهای قراردادی واجد شرایط به پست های مدیریتی در دستورالعمل اجرایی نحوه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه ای مصوب ۹۵/۴/۱، تعداد نیروهای قراردادی شاغل در پست های مدیریتی استان افزایش چشمگیری داشته باشد.



بررسی آمار متصدیان پست های مدیریت حرفه ای دستگاه های اجرایی به تفکیک مدرک تحصیلی و سطوح مدیریتی:

نوع مدیریت مدرک تحصیلی	مقامات و همترازان	مدیر میانی	مدیر پایه	مدیر عملیاتی	جمع	درصد
دکتری	۲	۲۰	۴۹	۰	۷۱	۴.۸۹
فوق لیسانس	۱	۱۱۲	۵۷۹	۸	۷۰۰	۴۸.۲۱
لیسانس	۲	۴۶	۵۵۳	۳۳	۶۳۴	۴۳.۶۶
فوق دیپلم	۰	۴	۲۸	۵	۳۷	۲.۵۵
دیپلم	۰	۰	۹	۱	۱۰	۰.۶۹
جمع	۵	۱۸۲	۱۲۱۸	۴۷	۱۴۵۲	





با مشاهده نمودارهای فوق ملاحظه می شود که بیشترین تراکم مدرک تحصیلی متصدیان پستهای مدیریتی در مقطع فوق لیسانس و لیسانس می باشد (۹۲ درصد) و فقط ۱۰ درصد آنها با مدرک تحصیلی دیپلم و آن هم تماماً در سطح مدیریت پایه و عملیاتی مشغول به خدمت هستند.

بررسی آمار پست های مصوب دستگاه های اجرایی استان:

در جدول ذیل آمار پست های سازمانی دستگاه های اجرایی استان به تفکیک دستگاه ها، شهرستان ها و باتصدی و یا بالاتصدی بودن آنها به تفصیل آمده است.

برای بررسی و مقایسه آسان تر وضعیت تشکیلات دستگاه ها، خلاصه ای از آمار پست های باتصدی و بالاتصدی دستگاه های اجرایی استان در جدول بعدی، ارائه شده است.

آمار پست های سازمانی دستگاه های اجرایی استان گلستان به تفکیک شهرستان ها

دستگاه اجرایی	پست های سازمانی	سواد استان	گرگان	گیلبند	گنبدکاوین	علی آباد	کردکوی	ترکمن	مهدیشهر	پنجرگز	اق قلا	آرادشهر	رامیان	کلاردشت	مراوه تپه	گالیکس	جمع
اداره کل استاندارد	تعداد پست های باتصدی	۳۳	۰	۴	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۳۷
	تعداد پست های بالاتصدی	۲۲	۰	۶	۰	۰	۰	۲	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۳۱
	تعداد کل پست های دستگاه	۵۵	۰	۱۰	۰	۰	۰	۲	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۶۸
استانداری	تعداد پست های باتصدی	۱۸۳	۳۲	۳۵	۲۵	۲۵	۲۰	۲۴	۲۱	۲۷	۲۱	۲۳	۲۴	۱۵	۱۵	۳۶	۵۲۸
	تعداد پست های بالاتصدی	۵۱	۱۲	۶	۶	۳	۳	۶	۱	۱	۲	۸	۵	۶	۱۲	۳	۱۲۴
	تعداد کل پست های دستگاه	۲۳۴	۴۴	۴۱	۳۱	۲۷	۲۳	۳۰	۲۲	۲۸	۲۹	۲۹	۲۸	۲۹	۲۷	۲۹	۶۵۲
امور عشایر	تعداد پست های باتصدی	۱۷	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۳	۰	۲۰
	تعداد پست های بالاتصدی	۲۸	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۸	۰	۳۶
	تعداد کل پست های دستگاه	۴۵	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱۱	۰	۵۶
امور مالیاتی	تعداد پست های باتصدی	۱۱	۳	۳	۳	۱	۲	۳	۱	۲	۲	۱	۲	۳	۱	۳	۳۲
	تعداد پست های بالاتصدی	۳۷	۲۱۹	۸۴	۳	۲۷	۲۳	۴۰	۲۱	۱۱	۱۲	۲۸	۱۴	۱۹	۳	۳	۵۴۴
	تعداد کل پست های دستگاه	۴۸	۲۲۲	۸۷	۳	۲۹	۲۴	۴۰	۲۴	۱۲	۱۴	۳۰	۱۵	۲۲	۳	۳	۵۷۶
انتقال خون	تعداد پست های باتصدی	۴۲	۰	۱۸	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۵۰
	تعداد پست های بالاتصدی	۳۸	۰	۳	۸	۰	۰	۰	۰	۸	۰	۰	۰	۰	۰	۳	۷۲
	تعداد کل پست های دستگاه	۸۰	۰	۲۰	۸	۰	۰	۰	۰	۸	۰	۰	۰	۰	۰	۳	۱۲۲
اوقاف	تعداد پست های باتصدی	۱۶	۸	۲	۰	۲	۳	۲	۰	۴	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۳۷
	تعداد پست های بالاتصدی	۲۷	۱۴	۵	۳	۳	۳	۲	۱	۲	۰	۲	۰	۰	۰	۰	۵۷
	تعداد کل پست های دستگاه	۴۳	۲۲	۷	۳	۶	۵	۴	۱	۶	۱	۲	۰	۰	۰	۰	۹۴
آب منطقه ای	تعداد پست های باتصدی	۹۴	۴	۰	۳	۳	۰	۲	۰	۱	۰	۳	۰	۴	۰	۰	۱۱۹
	تعداد پست های بالاتصدی	۶۲	۲	۲	۳	۳	۳	۳	۲	۴	۳	۲	۲	۲	۲	۰	۸۳
	تعداد کل پست های دستگاه	۱۵۶	۶	۷	۶	۶	۶	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۶	۶	۰	۲۰۲
آب و فاضلاب روستایی	تعداد پست های باتصدی	۵۱	۸	۷	۰	۴	۴	۵	۳	۱	۶	۷	۴	۶	۲	۲	۱۱۰
	تعداد پست های بالاتصدی	۳۹	۱۱	۱۲	۹	۱۲	۱۲	۱۱	۱۱	۱۶	۹	۱۰	۱۲	۱۲	۱۳	۷	۱۸۹
	تعداد کل پست های دستگاه	۹۰	۱۹	۱۹	۹	۱۶	۱۶	۱۶	۱۶	۲۶	۱۶	۱۶	۱۶	۱۶	۱۹	۷	۲۹۹
آموزش و پرورش	تعداد پست های باتصدی	۲۷۷	۹۶	۱۰۲	۳۳	۵۹	۳۷	۳۳	۳۳	۳۶	۴۳	۴۰	۴۰	۴۰	۲۸	۳۲	۹۴۹
	تعداد پست های بالاتصدی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
	تعداد کل پست های دستگاه	۲۷۷	۹۶	۱۰۲	۳۳	۵۹	۳۷	۳۳	۳۳	۳۶	۴۳	۴۰	۴۰	۴۰	۲۸	۳۲	۹۴۹
بنیاد شهید	تعداد پست های باتصدی	۵۰	۳۰	۸	۰	۱۱	۷	۷	۷	۵	۳	۵	۲	۲	۷	۰	۱۴۱
	تعداد پست های بالاتصدی	۲۳	۲	۳	۲	۲	۲	۲	۲	۴	۱	۴	۲	۲	۲	۰	۴۷
	تعداد کل پست های دستگاه	۷۳	۳۲	۱۱	۲	۱۳	۹	۹	۹	۹	۹	۹	۶	۴	۹	۰	۱۸۸
بهبودی	تعداد پست های باتصدی	۵۹	۲۷	۸	۱۳	۱۰	۱۳	۱۰	۱۰	۱۰	۱۰	۱۰	۱۱	۹	۱۰	۱۱	۳۲۰
	تعداد پست های بالاتصدی	۷۲	۱۲۲	۱۹	۱۳	۹	۷	۷	۶	۱۲	۱۲	۱۰	۱۱	۱۱	۷	۲	۳۲۰
	تعداد کل پست های دستگاه	۱۳۱	۱۴۹	۲۷	۲۶	۱۹	۱۶	۱۶	۱۶	۲۰	۲۲	۲۱	۲۱	۲۰	۱۷	۱۷	۵۵۰
بیمه سلامت	تعداد پست های باتصدی	۵۴	۰	۰	۰	۳	۰	۲	۱	۲	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۷۰
	تعداد پست های بالاتصدی	۱۹	۰	۸	۰	۱	۱	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۰	۴۵
	تعداد کل پست های دستگاه	۷۳	۰	۸	۰	۴	۱	۴	۳	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۰	۱۱۵
پزشکی قانونی	تعداد پست های باتصدی	۱۰	۱۴	۵	۰	۱۴	۴	۳	۲	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۳۹
	تعداد پست های بالاتصدی	۳۲	۳۰	۱۹	۳	۶	۶	۶	۶	۷	۴	۴	۴	۴	۴	۳	۱۳۶
	تعداد کل پست های دستگاه	۴۲	۴۴	۲۴	۳	۱۰	۱۰	۱۰	۱۰	۱۰	۱۱	۸	۸	۸	۸	۳	۱۷۵
پست	تعداد پست های باتصدی	۶	۴۲	۱۶	۱۱	۱۲	۱۱	۶	۷	۶	۷	۳	۷	۷	۱	۱	۱۳۴
	تعداد کل پست های دستگاه	۳۳	۷۴	۳۲	۳۲	۱۶	۱۶	۱۰	۱۱	۱۰	۱۱	۱۱	۱۲	۱۱	۱۲	۵	۲۴۸
	تعداد پست های بالاتصدی	۴۵	۰	۵	۲	۲	۲	۲	۲	۴	۳	۳	۳	۳	۴	۱	۶۵
تلفیقات اسلامی	تعداد پست های باتصدی	۵	۰	۱	۰	۲	۲	۰	۱	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۲۱
	تعداد کل پست های دستگاه	۳۰	۴	۶	۲	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۲	۸۶
	تعداد پست های بالاتصدی	۲۲	۱۲	۱۰	۰	۵	۴	۵	۱۰	۵	۴	۰	۰	۰	۰	۰	۷۴
تعاون روستایی	تعداد پست های باتصدی	۲۵	۱۰۹	۱۲	۳	۱۲	۷	۳	۵	۷	۵	۵	۹	۴	۳	۳	۲۱۲
	تعداد کل پست های دستگاه	۴۷	۱۲۱	۳۲	۳	۱۲	۱۲	۱۲	۱۵	۱۲	۷	۷	۶	۶	۳	۳	۲۸۶
	تعداد پست های بالاتصدی	۴۷	۱۵	۳	۳	۱۱	۵	۵	۶	۵	۸	۳	۳	۳	۶	۲	۱۳۶
تعاون و کار	تعداد پست های باتصدی	۴۲	۵	۵	۱	۵	۲	۱	۱	۱	۱	۱	۲	۲	۱	۲	۷۰
	تعداد کل پست های دستگاه	۸۹	۲۰	۱۸	۴	۱۶	۷	۶	۷	۵	۹	۵	۶	۶	۶	۴	۲۰۶

ادامه آمار پست های سازمانی دستگاه های اجرایی استان گلستان به تفکیک شهرستان ها

دستگاه اجرایی	پست های سازمانی	ستاد استان	گرگان	گیلبند	گیشان	علی آباد	کردکوی	ترکمن	مینودشت	بندرگز	اق قلا	ازادشهر	رامیان	کلان	مراوه تپه	گالیکس	جمع
تعمیرات حکومتی	تعداد پست های باتصدی	۰	۳۹	۶	۰	۳	۳	۳	۴	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۵۸
	تعداد پست های پلاتصدی	۰	۴	۱	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۶
	تعداد کل پست های دستگاه	۰	۴۳	۷	۰	۳	۴	۳	۴	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۶۴
ثبت احوال	تعداد پست های باتصدی	۳۳	۲۵	۳۱	۸	۸	۸	۸	۷	۸	۶	۹	۱۱	۹	۱۱	۶	۱۷۴
	تعداد پست های پلاتصدی	۱۶	۸	۵	۱	۱	۱	۱	۳	۲	۵	۳	۳	۳	۳	۴	۶۴
	تعداد کل پست های دستگاه	۴۹	۳۳	۳۶	۱۱	۱۴	۹	۹	۱۰	۹	۱۳	۱۳	۱۰	۱۴	۱۲	۱۰	۲۳۸
ثبت اسناد	تعداد پست های باتصدی	۲۲	۶۲	۴۱	۶	۱۱	۱۱	۱۶	۱۳	۱۵	۱۲	۹	۱۱	۱۶	۸	۱۰	۲۶۷
	تعداد پست های پلاتصدی	۳۰	۱۳	۱	۳	۱	۱	۰	۱	۱	۰	۲	۱	۰	۱	۱	۵۶
	تعداد کل پست های دستگاه	۵۲	۷۵	۴۲	۹	۱۲	۱۶	۱۶	۱۴	۱۶	۱۲	۱۱	۱۲	۱۶	۱۷	۱۱	۳۲۳
جهاد کشاورزی	تعداد پست های باتصدی	۹۵	۱۳۴	۸۲	۶۶	۵۱	۶۶	۶۰	۶۰	۶۷	۸۱	۶۷	۶۷	۸۱	۳۰	۳۰	۱۳۰۹
	تعداد پست های پلاتصدی	۱۱۳	۳۱	۱۲	۱۵	۱۲	۲۲	۱۳	۳۵	۱۷	۱۴	۲۳	۱۹	۲۰	۲۸	۱۶	۳۸۰
	تعداد کل پست های دستگاه	۴۷۵	۱۳۶	۱۴۲	۵۹	۹۳	۸۸	۶۴	۸۳	۶۰	۹۷	۹۰	۸۰	۱۰۴	۵۸	۶۱	۱۶۸۰
حجج و زیارت	تعداد پست های باتصدی	۵	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۵
	تعداد پست های پلاتصدی	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱
	تعداد کل پست های دستگاه	۶	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۶
حوزه هنری	تعداد پست های باتصدی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
	تعداد کل پست های دستگاه	۱۴	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱۴
	تعداد پست های باتصدی	۹۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۹۰
دارایی	تعداد پست های باتصدی	۵۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۵۰
	تعداد کل پست های دستگاه	۱۴۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱۴۰
	تعداد پست های باتصدی	۴۷	۱۴	۱۶	۶	۱۰	۱۵	۱۰	۹	۱۳	۳	۹	۸	۵	۹	۷	۱۸۲
دامپزشکی	تعداد پست های پلاتصدی	۴۳	۱۹	۴	۷	۱۳	۵	۹	۱۱	۱۳	۳	۱۰	۴	۵	۴	۴	۱۶۵
	تعداد کل پست های دستگاه	۹۰	۳۳	۳۱	۱۰	۲۸	۱۷	۱۵	۱۸	۱۴	۱۶	۱۱	۱۵	۱۳	۱۲	۱۴	۳۴۷
	تعداد پست های باتصدی	۳۹۴	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۳۹۴
دانشگاه علوم کشاورزی	تعداد پست های پلاتصدی	۵۹۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۵۹۱
	تعداد کل پست های دستگاه	۹۸۵	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۹۸۵
	تعداد پست های باتصدی	۱۶۹	۰	۰	۰	۱۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱۷۹
دانشگاه گلستان	تعداد پست های پلاتصدی	۲۰۸	۰	۰	۱۳	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۲۲۱
	تعداد کل پست های دستگاه	۳۷۷	۰	۰	۲۳	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۴۰۰
	تعداد پست های باتصدی	۹۳	۵	۶	۱	۳	۳	۳	۳	۲	۴	۴	۳	۴	۳	۴	۱۲۸
راه و شهرسازی	تعداد پست های پلاتصدی	۸۱	۳	۱	۶	۴	۵	۴	۵	۶	۵	۶	۳	۴	۳	۲	۱۳۴
	تعداد کل پست های دستگاه	۱۷۴	۸	۷	۱	۷	۷	۸	۷	۷	۷	۷	۷	۷	۷	۲	۲۶۲
	تعداد پست های باتصدی	۴۷	۹	۲	۶	۴	۵	۴	۴	۲	۱	۲	۲	۲	۳	۰	۹۴
راهداری	تعداد پست های پلاتصدی	۷۹	۴	۳	۷	۱۰	۸	۷	۱۰	۷	۴	۶	۹	۹	۹	۵	۱۷۰
	تعداد کل پست های دستگاه	۱۳۶	۱۳	۱۲	۱۰	۱۲	۱۵	۱۱	۱۱	۱۰	۵	۶	۱۱	۱۱	۱۲	۹	۲۶۴
	تعداد پست های باتصدی	۲۸	۱۳۵	۱۰۲	۱۲	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۲۷۷
زندان ها	تعداد پست های پلاتصدی	۴۰	۱۳۷	۱۱۵	۶۳	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۳۵۵
	تعداد کل پست های دستگاه	۶۸	۲۷۲	۲۱۷	۷۵	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۶۲۲
	تعداد پست های باتصدی	۵۳	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۵۳
سازمان مدیریت	تعداد پست های پلاتصدی	۲۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۲۱
	تعداد کل پست های دستگاه	۷۴	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۷۴
	تعداد پست های باتصدی	۴۱	۲۶	۱۷	۰	۰	۲	۰	۲	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۸۸
شرکت نفت	تعداد پست های پلاتصدی	۴	۵	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۹
	تعداد کل پست های دستگاه	۴۵	۳۱	۱۷	۰	۲	۰	۲	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۹۷
	تعداد پست های باتصدی	۳۷	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۳۷
شهرک های صنعتی	تعداد پست های پلاتصدی	۹	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۹
	تعداد کل پست های دستگاه	۴۶	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۴۶
	تعداد پست های باتصدی	۷۹	۶	۵۴	۳	۰	۴۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۲۲۷
شیلات	تعداد پست های پلاتصدی	۲۶	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱۷۵
	تعداد کل پست های دستگاه	۱۰۵	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۴۰۲

خلاصه آمار پست های سازمانی دستگاه های اجرایی استان گلستان

درصد	جمع	پست های سازمانی	دستگاه اجرایی
۵۴.۴۱	۳۷	تعداد پست های با تصدی	اداره کل استانداردارد
۴۵.۵۹	۳۱	تعداد پست های بلا تصدی	
	۶۸	تعداد کل پست های دستگاه	
۸۰.۹۸	۵۲۸	تعداد پست های با تصدی	استانداردی
۱۹.۰۲	۱۲۴	تعداد پست های بلا تصدی	
	۶۵۲	تعداد کل پست های دستگاه	
۳۵.۷۱	۲۰	تعداد پست های با تصدی	امور عشایر
۶۴.۲۹	۳۶	تعداد پست های بلا تصدی	
	۵۶	تعداد کل پست های دستگاه	
۵.۵۶	۳۲	تعداد پست های با تصدی	امور مالیاتی
۹۴.۴۴	۵۴۴	تعداد پست های با تصدی	
	۵۷۶	تعداد کل پست های دستگاه	
۴۰.۹۸	۵۰	تعداد پست های با تصدی	انتقال خون
۵۹.۰۲	۷۲	تعداد پست های بلا تصدی	
	۱۲۲	تعداد کل پست های دستگاه	
۳۹.۳۶	۳۷	تعداد پست های با تصدی	اوقاف
۶۰.۶۴	۵۷	تعداد پست های بلا تصدی	
	۹۴	تعداد کل پست های دستگاه	
۵۸.۹۱	۱۱۹	تعداد پست های با تصدی	آب منطقه ای
۴۱.۰۹	۸۳	تعداد پست های بلا تصدی	
	۲۰۲	تعداد کل پست های دستگاه	
۳۶.۷۹	۱۱۰	تعداد پست های با تصدی	آب و فاضلاب روستایی
۶۳.۲۱	۱۸۹	تعداد پست های بلا تصدی	
	۲۹۹	تعداد کل پست های دستگاه	
۱۰۰.۰۰	۹۴۹	تعداد پست های با تصدی	آموزش و پرورش
۰.۰۰	۰	تعداد پست های بلا تصدی	
	۹۴۹	تعداد کل پست های دستگاه	
۷۵.۰۰	۱۴۱	تعداد پست های با تصدی	بنیاد شهید
۲۵.۰۰	۴۷	تعداد پست های بلا تصدی	
	۱۸۸	تعداد کل پست های دستگاه	

ادامه خلاصه آمار پست های سازمانی دستگاه های اجرایی استان گلستان

درصد	جمع	پست های سازمانی	دستگاه اجرایی
۴۱.۸۲	۲۳۰	تعداد پست های باتصدی	بهزیستی
۵۸.۱۸	۳۲۰	تعداد پست های بلاتصدی	
	۵۵۰	تعداد کل پست های دستگاه	
۶۰.۸۷	۷۰	تعداد پست های باتصدی	بیمه سلامت
۳۹.۱۳	۴۵	تعداد پست های بلاتصدی	
	۱۱۵	تعداد کل پست های دستگاه	
۲۲.۲۹	۳۹	تعداد پست های باتصدی	پزشکی قانونی
۷۷.۷۱	۱۳۶	تعداد پست های بلاتصدی	
	۱۷۵	تعداد کل پست های دستگاه	
۴۵.۹۷	۱۱۴	تعداد پست های باتصدی	پست
۵۴.۰۳	۱۳۴	تعداد پست های بلاتصدی	
	۲۴۸	تعداد کل پست های دستگاه	
۷۵.۵۸	۶۵	تعداد پست های باتصدی	تبلیغات اسلامی
۲۴.۴۲	۲۱	تعداد پست های بلاتصدی	
	۸۶	تعداد کل پست های دستگاه	
۲۵.۸۷	۷۴	تعداد پست های باتصدی	تعاون روستایی
۷۴.۱۳	۲۱۲	تعداد پست های بلاتصدی	
	۲۸۶	تعداد کل پست های دستگاه	
۶۶.۰۲	۱۳۶	تعداد پست های باتصدی	تعاون و کار
۳۳.۹۸	۷۰	تعداد پست های بلاتصدی	
	۲۰۶	تعداد کل پست های دستگاه	
۹۰.۶۳	۵۸	تعداد پست های باتصدی	تعزیرات حکومتی
۹.۳۸	۶	تعداد پست های بلاتصدی	
	۶۴	تعداد کل پست های دستگاه	
۷۳.۱۱	۱۷۴	تعداد پست های باتصدی	ثبت احوال
۲۶.۸۹	۶۴	تعداد پست های بلاتصدی	
	۲۳۸	تعداد کل پست های دستگاه	
۸۲.۶۶	۲۶۷	تعداد پست های باتصدی	ثبت اسناد
۱۷.۳۴	۵۶	تعداد پست های بلاتصدی	
	۳۲۳	تعداد کل پست های دستگاه	

ادامه خلاصه آمار پست های سازمانی دستگاه های اجرایی استان گلستان

درصد	جمع	پست های سازمانی	دستگاه اجرایی
۷۷.۹۲	۱۳۰۹	تعداد پست های باتصدی	جهاد کشاورزی
۲۲.۶۲	۳۸۰	تعداد پست های بلاتصدی	
	۱۶۸۰	تعداد کل پست های دستگاه	
۸۳.۳۳	۵	تعداد پست های باتصدی	حج و زیارت
۱۶.۶۷	۱	تعداد پست های بلاتصدی	
	۶	تعداد کل پست های دستگاه	
۱۰۰.۰۰	۱۴	تعداد پست های باتصدی	حوزه هنری
۰.۰۰	۰	تعداد پست های بلاتصدی	
	۱۴	تعداد کل پست های دستگاه	
۶۴.۲۹	۹۰	تعداد پست های باتصدی	دارایی
۳۵.۷۱	۵۰	تعداد پست های بلاتصدی	
	۱۴۰	تعداد کل پست های دستگاه	
۵۲.۴۵	۱۸۲	تعداد پست های باتصدی	دامپزشکی
۴۷.۵۵	۱۶۵	تعداد پست های بلاتصدی	
	۳۴۷	تعداد کل پست های دستگاه	
۴۰.۰۰	۳۹۴	تعداد پست های باتصدی	دانشگاه علوم کشاورزی
۶۰.۰۰	۵۹۱	تعداد پست های بلاتصدی	
	۹۸۵	تعداد کل پست های دستگاه	
۴۴.۷۵	۱۷۹	تعداد پست های باتصدی	دانشگاه گلستان
۵۵.۲۵	۲۲۱	تعداد پست های بلاتصدی	
	۴۰۰	تعداد کل پست های دستگاه	
۴۸.۸۵	۱۲۸	تعداد پست های باتصدی	راه و شهرسازی
۵۱.۱۵	۱۳۴	تعداد پست های بلاتصدی	
	۲۶۲	تعداد کل پست های دستگاه	
۳۵.۶۱	۹۴	تعداد پست های باتصدی	راهداری
۶۴.۳۹	۱۷۰	تعداد پست های بلاتصدی	
	۲۶۴	تعداد کل پست های دستگاه	
۴۳.۸۳	۲۷۷	تعداد پست های باتصدی	زندانبان ها
۵۶.۱۷	۳۵۵	تعداد پست های بلاتصدی	
	۶۳۲	تعداد کل پست های دستگاه	

ادامه خلاصه آمار پست های سازمانی دستگاه های اجرایی استان گلستان

درصد	جمع	پست های سازمانی	دستگاه اجرایی
۷۱.۶۲	۵۳	تعداد پست های باتصدی	سازمان مدیریت
۲۸.۳۸	۲۱	تعداد پست های بلاتصدی	
	۷۴	تعداد کل پست های دستگاه	
۹۰.۷۲	۸۸	تعداد پست های باتصدی	شرکت نفت
۹.۲۸	۹	تعداد پست های بلاتصدی	
	۹۷	تعداد کل پست های دستگاه	
۸۰.۴۳	۳۷	تعداد پست های باتصدی	شهرک های صنعتی
۱۹.۵۷	۹	تعداد پست های بلاتصدی	
	۴۶	تعداد کل پست های دستگاه	
۵۶.۴۷	۲۲۷	تعداد پست های باتصدی	شیلات
۴۳.۵۳	۱۷۵	تعداد پست های بلاتصدی	
	۴۰۲	تعداد کل پست های دستگاه	
۸۱.۵۲	۱۵۰	تعداد پست های باتصدی	صنعت و معدن
۱۸.۴۸	۳۴	تعداد پست های بلاتصدی	
	۱۸۴	تعداد کل پست های دستگاه	
۷۲.۸۰	۶۲۱۶	تعداد پست های باتصدی	علوم پزشکی
۲۷.۲۰	۲۳۲۲	تعداد پست های بلاتصدی	
	۸۵۳۸	تعداد کل پست های دستگاه	
۷۱.۰۵	۸۱	تعداد پست های باتصدی	فرهنگ و ارشاد اسلامی
۲۸.۹۵	۳۳	تعداد پست های بلاتصدی	
	۱۱۴	تعداد کل پست های دستگاه	
۴۴.۹۴	۴۰	تعداد پست های باتصدی	فرودگاه
۵۵.۰۶	۴۹	تعداد پست های بلاتصدی	
	۸۹	تعداد کل پست های دستگاه	
۱۰۰.۰۰	۲۱۴	تعداد پست های باتصدی	فنی و حرفه ای
۰.۰۰	۰	تعداد پست های بلاتصدی	
	۲۱۴	تعداد کل پست های دستگاه	
۸۵.۱۱	۴۰	تعداد پست های باتصدی	کانون پرورش فکری
۱۴.۸۹	۷	تعداد پست های بلاتصدی	
	۴۷	تعداد کل پست های دستگاه	

ادامه خلاصه آمار پست های سازمانی دستگاه های اجرایی استان گلستان

درصد	جمع	پست های سازمانی	دستگاه اجرایی
۹۵.۳۳	۱۰۲	تعداد پست های باتصدی	گمرک
۴.۶۷	۵	تعداد پست های بلاتصدی	
	۱۰۷	تعداد کل پست های دستگاه	
۳۵.۸۲	۲۴۰	تعداد پست های باتصدی	محیط زیست
۶۴.۱۸	۴۳۰	تعداد پست های بلاتصدی	
	۶۷۰	تعداد کل پست های دستگاه	
۸۶.۷۲	۱۱۳۶	تعداد پست های باتصدی	مدیریت درمان
۱۳.۲۸	۱۷۴	تعداد پست های بلاتصدی	
	۱۳۱۰	تعداد کل پست های دستگاه	
۷۰.۹۱	۱۵۶	تعداد پست های باتصدی	مرکز تحقیقات
۲۹.۰۹	۶۴	تعداد پست های بلاتصدی	
	۲۲۰	تعداد کل پست های دستگاه	
۷۲.۱۳	۴۱۴	تعداد پست های باتصدی	منابع طبیعی
۲۷.۸۷	۱۶۰	تعداد پست های بلاتصدی	
	۵۷۴	تعداد کل پست های دستگاه	
۶۸.۸۲	۶۴	تعداد پست های باتصدی	میراث فرهنگی
۳۱.۱۸	۲۹	تعداد پست های بلاتصدی	
	۹۳	تعداد کل پست های دستگاه	
۹۳.۹۴	۶۲	تعداد پست های باتصدی	نوسازی مدارس
۶.۰۶	۴	تعداد پست های بلاتصدی	
	۶۶	تعداد کل پست های دستگاه	
۵۷.۰۱	۶۱	تعداد پست های باتصدی	هواشناسی
۴۲.۹۹	۴۶	تعداد پست های بلاتصدی	
	۱۰۷	تعداد کل پست های دستگاه	
۹۶.۴۱	۱۸۸	تعداد پست های باتصدی	ورزش و جوانان
۳.۵۹	۷	تعداد پست های بلاتصدی	
	۱۹۵	تعداد کل پست های دستگاه	
۶۸.۲۱	۱۶۱۱۷	تعداد پست های باتصدی	کل استان
۳۱.۷۹	۷۵۱۲	تعداد پست های بلاتصدی	
	۲۳۶۲۹	تعداد کل پست های دستگاه	

همانگونه که مشاهده می شود در مجموع، ۲۳۶۲۹ پست سازمانی در دستگاه های اجرایی استان، وجود دارد؛ که دانشگاه علوم پزشکی با ۸۵۳۸ پست (۳۶ درصد)، بیشترین آمار پست های دستگاه های اجرایی استان را به خود اختصاص داده است و اداره کل جهاد کشاورزی با ۱۶۸۰ پست (۷ درصد) و مدیریت درمان تأمین اجتماعی با ۱۳۱۰ پست (۶ درصد) در رتبه های بعدی قرار دارند.

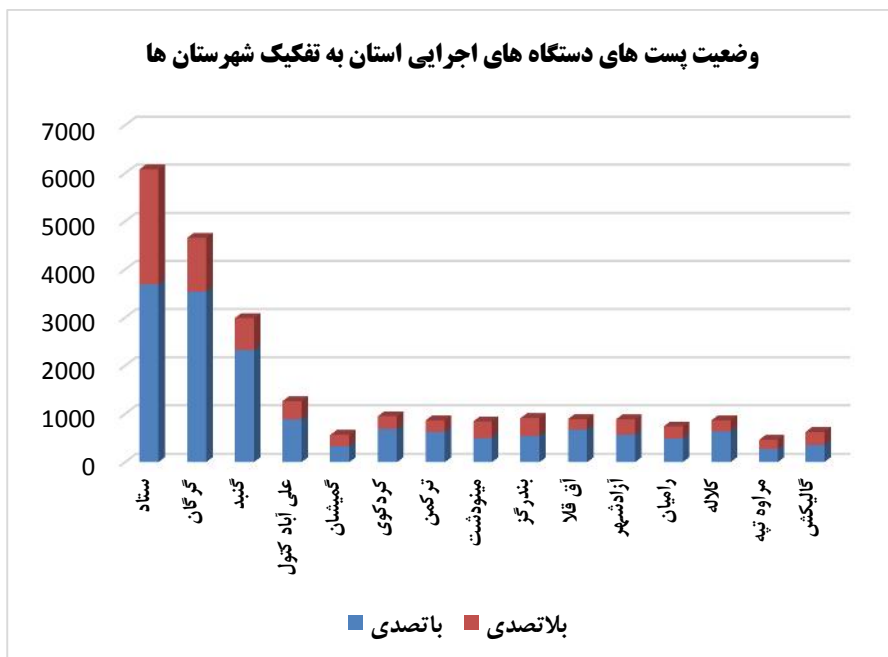
در مقابل دستگاه هایی با این وسعت تشکیلات، مدیریت حج و زیارت استان با ۶ پست و حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی استان با ۱۴ پست دیده می شوند.

همانگونه که در جداول فوق مشاهده می شود ۱۰۰ درصد پست های اداره کل آموزش فنی و حرفه ای، اداره کل آموزش و پرورش و حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی، باتصدی بوده و این دستگاه ها هیچ پست باتصدی در تشکیلات خود ندارند.

در مقابل، اداره کل پزشکی قانونی استان با حدود ۷۸ درصد پست باتصدی، رکورددار بیشترین آمار پست های باتصدی دستگاه های اجرایی استان می باشد. در همین راستا، مدیریت تعاون روستایی با ۷۴ درصد و اداره کل راهداری و حمل و نقل جاده ای، اداره کل حفاظت محیط زیست و اداره کل امور عشایر استان با ۶۴ درصد پست های باتصدی در رتبه های بعدی قرار دارند.

پست های با تصدی و بلا تصدی مصوب دستگاه های اجرایی استان به تفکیک شهرستان ها

سهم هر شهرستان از کل پست های استان	جمع کل	بلا تصدی		با تصدی		پست های سازمانی
		سهم هر شهرستان از کل پست های بلا تصدی استان	تعداد پست	سهم هر شهرستان از کل پست های با تصدی استان	تعداد پست	
۲۵,۷۳	۶۰۸۰	۳۱,۸۲	۲۳۹۰	۲۲,۹۰	۳۶۹۰	ستاد استان (گرگان)
۱۹,۷۱	۴۶۵۸	۱۴,۸۸	۱۱۱۸	۲۱,۹۶	۳۵۴۰	گرگان
۱۲,۶۵	۲۹۸۸	۸,۸۱	۶۶۲	۱۴,۴۳	۲۳۲۶	گنبد
۵,۳۶	۱۲۶۶	۵,۱۱	۳۸۴	۵,۴۷	۸۸۲	علی آباد کتول
۴,۰۴	۹۵۵	۳,۵۴	۲۶۶	۴,۲۷	۶۸۹	کردکوی
۲,۴۰	۵۶۶	۳,۱۰	۲۳۳	۲,۰۷	۳۳۳	گمیشان
۳,۶۸	۸۶۹	۳,۱۷	۲۳۸	۳,۹۲	۶۳۱	ترکمن
۳,۵۹	۸۴۸	۴,۶۲	۳۴۷	۳,۱۱	۵۰۱	مینودشت
۳,۸۶	۹۱۳	۴,۸۹	۳۶۷	۳,۳۹	۵۴۶	بندرگز
۳,۷۹	۸۹۶	۲,۹۰	۲۱۸	۴,۲۱	۶۷۸	آق قلا
۳,۷۶	۸۸۹	۴,۳۰	۳۲۳	۳,۵۱	۵۶۶	آزادشهر
۳,۱۴	۷۴۲	۳,۴۶	۲۶۰	۲,۹۹	۴۸۲	رامیان
۳,۶۸	۸۶۹	۳,۰۹	۲۳۲	۳,۹۵	۶۳۷	کلاله
۱,۹۵	۴۶۰	۲,۵۷	۱۹۳	۱,۶۶	۳۶۷	مراوه تپه
۲,۶۷	۶۳۰	۳,۷۴	۲۸۱	۲,۱۷	۳۴۹	کالیکش
	۲۳۶۲۹		۷۵۱۲		۱۶۱۱۷	جمع

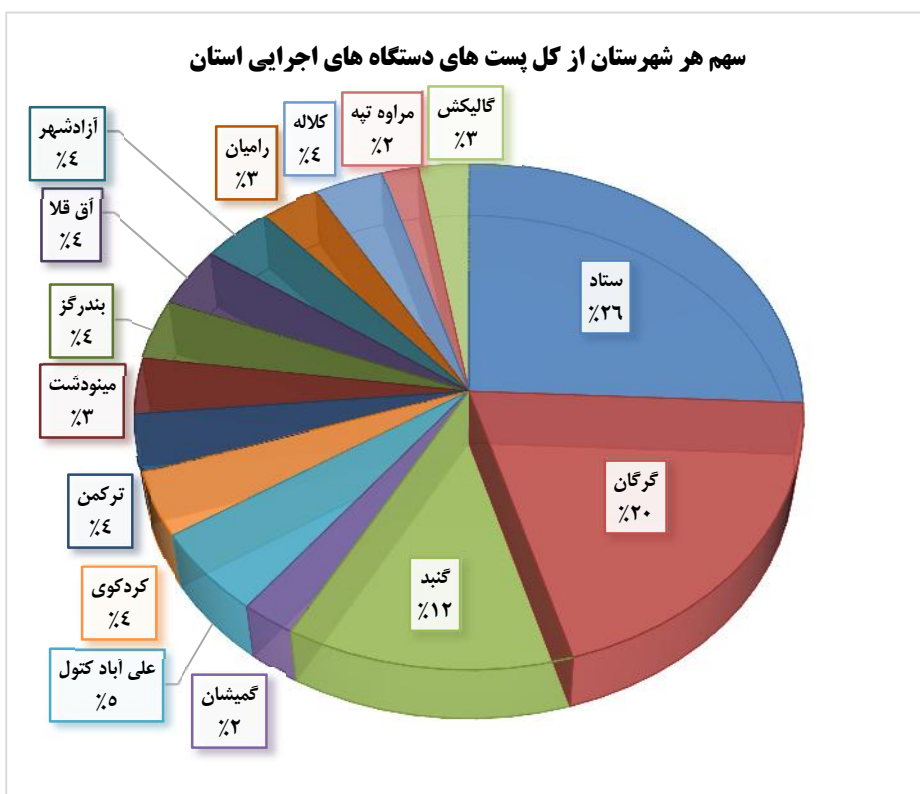


با توجه به اینکه اکثر ادارات در مرکز استان، هم واحد ستادی دارند و هم واحد شهرستانی، لذا منطقی به نظر می‌رسد که بیشترین درصد پست‌های مصوب استان و به تبع آن بیشترین آمار پست‌های باتصدی و بالاتصدی در مرکز استان متمرکز باشند.

همانگونه که در جدول و نمودار فوق مشاهده می‌شود شهرستان‌های گرگان، گنبد و علی‌آباد به ترتیب رتبه‌های اول تا سوم را از جهت داشتن بیشترین پست‌های سازمانی مصوب استان، به خود اختصاص داده‌اند.

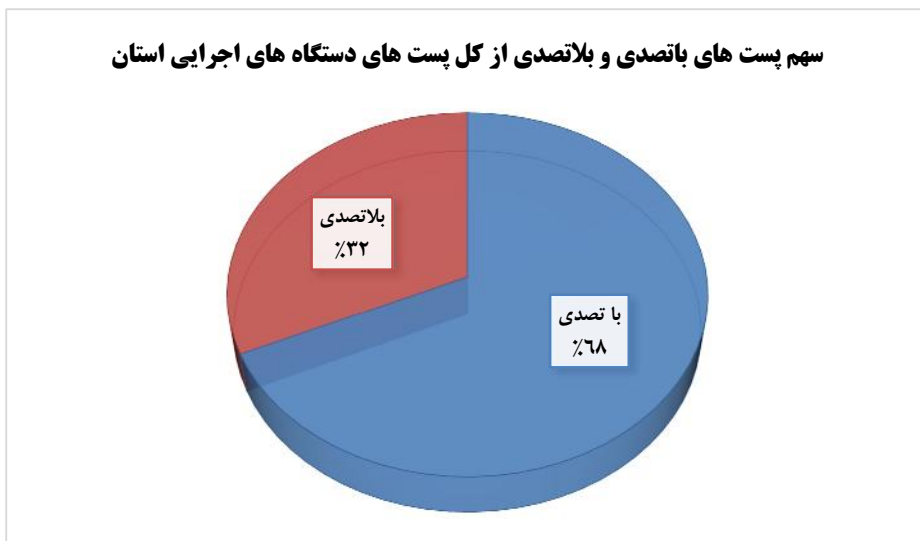
توزیع پست‌های سازمانی دستگاه‌های اجرایی در سطح شهرستان‌های استان (۱۴

شهرستان) به گونه ای است که حدود ۴۶ درصد پست ها در شهرستان گرگان (۲۶ درصد ستاد و ۲۰ درصد ادارات شهرستان گرگان) واقع شده اند. در بین شهرستان های استان، مراوه تپه با در اختیار داشتن کمتر از ۲ درصد پست های سازمانی دستگاه های اجرایی استان (۴۶۰ پست)، کمترین سهم از مجموع پست های دستگاه های اجرایی استان را به خود اختصاص داده است.



بجز شهرستان گنبد، شهرستان هایی مانند کالاله، 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 کالاله،

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.



از مجموع پست های باتصدی استان (۱۶۱۱۷ پست)، شهرستان های گرگان، گنبد و علی آباد به ترتیب بیشترین سهم را به خود اختصاص داده اند. در مقابل، شهرستان مراوه تپه با ۱٫۶۶ درصد کمترین سهم را از مجموع پست های باتصدی استان دارد. به عبارتی دیگر شهرستان مراوه تپه نه تنها بین شهرستان های استان، کمترین سهم را از کل پست های استان دارد، بلکه در میزان تصدی پست ها هم حائز کمترین رتبه می باشد. علت این موضوع یقیناً به محرومیت شدید منطقه و شرایط آب و هوایی آنجا ارتباط دارد. تجربه نشان می دهد علیرغم جذب و استخدام نیروی انسانی جدید برای خدمت در شهرستان مراوه تپه، به دلیل شرایط خاص ذکر شده، افراد استخدام شده، مدت کوتاهی بعد از استخدام، تلاش می کنند تا به سایر شهرستان ها منتقل شوند. افراد بومی منطقه نیز غالباً به دلیل سطح

پایین زندگی و سواد، توانایی پذیرش در آزمون ها را نداشته و افراد غیربومی هم نمی توانند با شرایط سازگاری پیدا کنند.

به جز شهرستان گرگان که مرکز استان می باشد و ادارات ستادی و شهرستانی را در خود جای داده است، بیشترین آمار پست های استان در شهرستان گنبد قرار دارد. 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.

در جدول ذیل آمار پست های سازمانی دستگاه های اجرایی استان به تفکیک شهرستان ها و نوع پست ها (کارشناسی، مدیریتی و سایر) نمایش داده شده است. همانگونه که مشاهده می شود از مجموع ۲۳۶۲۹ پست سازمانی در تشکیلات مصوب دستگاه های اجرایی استان، حدود ۶۰ درصد (۱۴۲۳۹ پست) کارشناسی، ۱۱ درصد (۲۶۶۳ پست) مدیریتی و مابقی یعنی ۲۹ درصد (۶۷۲۷ پست) سایر پست ها (پست هایی همچون متصدی، کاردانی و ...) می باشند.

نکته جالب توجه در جدول ذیل، سهم پست های مدیریتی شهرستان گرگان (منهای ستاد) و شهرستان گنبد می باشد که کمترین سهم بری را از کل پست های شهرستان دارند. علت این موضوع، قوی بودن بدنه کارشناسی در ادارات این دو شهرستان است. بالعکس در سایر شهرستان ها خصوصاً شهرستان های کمتر توسعه یافته مثل گمیشان و گالیکش، بیشترین درصد پست های شهرستان غیر مدیریتی و غیر کارشناسی می باشند. پست ها در این

شهرستان ها بیشتر حالت اجرایی دارند.

آمار پست های مصوب دستگاه های اجرایی استان گلستان به تفکیک شهرستان ها و سطح پست ها

تعداد کل پست های دستگاه	درصد پست های سایر 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
۶۰۸۰	۱۹.۶۱	۱۱۹۲	۱۹.۷۴	۱۲۰۰	۶۰.۶۶	۳۶۸۸	ستاد استان (گرگان)
۴۶۵۸	۲۹.۳۷	۱۳۶۸	۶.۵۳	۳۰۴	۶۴.۱۰	۲۹۸۶	گرگان
۲۹۸۸	۳۳.۳۰	۹۹۵	۶.۲۹	۱۸۸	۶۰.۴۱	۱۸۰۵	گنبد
۱۲۶۶	۳۵.۳۹	۴۴۸	۸.۸۵	۱۱۲	۵۵.۷۷	۷۰۶	علی آباد کتول
۹۵۵	۲۶.۷۰	۲۵۵	۸.۹۰	۸۵	۶۴.۴۰	۶۱۵	کردکوی
۵۶۶	۴۲.۰۵	۲۳۸	۹.۵۴	۵۴	۴۸.۴۱	۲۷۴	گمیشان
۸۶۹	۲۷.۲۷	۲۳۷	۱۰.۷۰	۹۳	۶۲.۰۳	۵۳۹	ترکمن
۸۴۸	۳۰.۵۴	۲۵۹	۱۰.۱۴	۸۶	۵۹.۳۲	۵۰۳	مینودشت
۹۱۳	۲۸.۸۱	۲۶۳	۹.۳۱	۸۵	۶۱.۸۸	۵۶۵	بندرگز
۸۹۶	۲۸.۵۷	۲۵۶	۱۰.۱۶	۹۱	۶۱.۲۷	۵۴۹	آق قلا
۸۸۹	۲۹.۸۱	۲۶۵	۹.۹۰	۸۸	۶۰.۲۹	۵۳۶	آزادشهر
۷۴۲	۳۴.۲۳	۲۵۴	۱۱.۵۹	۸۶	۵۴.۱۸	۴۰۲	رامیان
۸۶۹	۲۹.۰۰	۲۵۲	۱۰.۰۱	۸۷	۶۰.۹۹	۵۳۰	کلاله
۴۶۰	۳۳.۹۱	۱۵۶	۱۰.۶۵	۴۹	۵۵.۴۳	۲۵۵	مراوه تپه
۶۳۰	۴۵.۸۷	۲۸۹	۸.۷۳	۵۵	۴۵.۴۰	۲۸۶	گالیکش
۲۳۶۲۹	۲۸.۴۷	۶۷۲۷	۱۱.۲۷	۲۶۶۳	۶۰.۲۶	۱۴۲۳۹	جمع

نتیجه گیری:

توجه به نیروی انسانی در سازمان برای رسیدن به توسعه پایدار از نیازهای ضروری امروزی است. بهینه سازی سرمایه انسانی جهشی برای تحقق این امر مهم برای رسیدن به قله های تعالی کارکنان می باشد. استانداردسازی منابع انسانی با راهکارهایی چون: وضع قوانین و مقررات برای جذب و نگهداشت نیروی انسانی، فراهم آوردن فرصت ها برای رشد کارکنان، تشویق کارکنان برای ادامه تحصیل، اصلاح نظام پرداخت حقوق و دستمزد، تربیت نیروی انسانی خلاق و متفکر با تشکیل اتاق فکر در سازمان، ایجاد فرصت های برابر برای کلیه پرسنل سازمان با آموزش های مستمر، توسعه و ترویج فنآوری اطلاعات و ارتباطات در حوزه مدیریت منابع انسانی، توسعه تربیت بدنی و ارتقای سطح سلامت جسمی کارکنان، ترویج و ارتقای فرهنگ پژوهشگری به منظور بهینه سازی نیروی انسانی برای دستیابی به توسعه پایدار توصیه می شود.

از نظر جنسیت کارکنان، تفاوت های جنسیتی بر ابعاد مدیریت منابع انسانی نظیر میزان مشارکت کارکنان، عدم تمرکز، نظارت، توانمندسازی نیروی کار و ساختار و رویه های سازمانی به صورت قابل توجهی تأثیرگذار است.

مدیریت منابع انسانی در سازمان های با مدیریت زنان، غالباً تعهدمدار بوده و این به معنای آن است که مدیران زن، بیشتر تمایل به تفویض اختیار و ایجاد روابط به جای سلسله مراتب سازمانی داشته و به طور غیرمستقیم کارکنان را تحت کنترل قرار می دهند. با این وجود این امکان وجود دارد که میان زنان و مردان از حیث الگوهای مدیریتی تفاوت چندانی

مشهود نباشد. زنانی که رفتارهای کنترلی بیشتری را در کسب و کار خود اعمال می کنند، بصورت موازی تعهد سازمانی را نیز در تیم های کاری خود القاء می کنند و این می تواند بیانگر آن باشد که کنترل و تعهد می توانند همزمان در کنار یکدیگر اعمال شوند. با توجه به موارد گفته شده استفاده بیشتر از بانوان در مدیریت منابع انسانی می تواند سازمان ها را به سمت سازمان های متعهد، توأم با مشارکت هر چه بیشتر کارکنان در فرآیند تصمیم گیری های نهایی سوق دهد و با توجه به اهمیت دادن بیشتر به آموزش مهارت ها در کارکنان، حرکت به سمت سازمان های متعالی تسهیل شود.

از بُعد به کارگیری نیروی های جوان در مدیریت منابع انسانی باید دیدگاه ها تغییر کند. به نظر می رسد امروز با وجود همه لیاقتی که در میان جوانان این مرز پرگهر وجود دارد، این عزیزان از گوهر بزرگی به نام تجربه بی بهره اند و در مقابل، بسیاری از مدیرانی که گوهر تجربه را دارند، در سال های پایانی عمر مدیریت خود قرار دارند. در این فضا به نظر می رسد زمان آن رسیده باشد که تلاش شود سرنوشت مدیریتی خویش را با قلم خود بنگاریم. به این منظور و برای ورود جوانان به مدیریت سازمانها بهترین راه، قرار گرفتن کارشناسان جوان خلاق و کارآمد ادارات در سمت مدیریت های پایه و میانی است؛ در این صورت احتمالاً تا یک دهه آینده شاهد ورود مدیران جوان و خلاق به ساختار مدیریت میانی و ارشد خواهیم بود. قاعدتاً نیل به این هدف به سعه صدر مناسب و برنامه ریزی دقیق نیروی انسانی نیازمند است.

با توجه به توضیحات و تحلیل های ذکر شده، استان گلستان، علیرغم قدمت کمتر از زمان

تشکیل نسبت به اکثر استان های کشور (حدود ۲۰ سال) و محرومیت بسیاری از مناطق استان (به استناد مصوبات هیأت وزیران)، از نظر عملکرد دستگاه های اجرایی، همواره در ردیف بهترین استان های کشور بوده است. گواه این مطلب، اخذ رتبه برتر (اول تا سوم) تعدادی از دستگاه های اجرایی استان در ارزیابی عملکرد سالانه واحدهای استانی وزارتخانه ها و سازمان های مرکزی در سال های متوالی، بوده است. دستگاه هایی مانند اداره کل امور اقتصادی و دارایی، اداره کل استاندارد و اداره کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری.

علیرغم تمام تلاش هایی که برای استفاده حداکثری از ظرفیت های موجود استان صورت می پذیرد، تعدادی از شهرستان های استان به دلیل شرایط نامساعد آب و هوایی و صعب العبور بودن بعضی از مناطق و برخورداری بسیار ضعیف از تسهیلات و امکانات و بُعد مسافت زیاد از مرکز استان، از نظر تشکیلات و نیروی انسانی همواره دچار مشکل بوده اند. مطمئناً محرومیت زدایی از این گونه مناطق، همّت جدی مسئولان و توجه ویژه مدیران واحدهای استانی را می طلبد. مدیران کل واحدهای استانی می توانند با ایجاد انگیزه مادی و معنوی و تلاش در جهت ارتقای کیفی واحدهای شهرستانی، به بهبود وضعیت نیروی انسانی آنها کمک نمایند.

ضمائم و مستندات قانونی در حوزه مدیریت منابع انسانی:

۱- 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 دستگاه های 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 پست‌های 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، دستگاه های موضوع ماده (۲) قانون جامع خدمات رسانی 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 خدمات رسانی به ایثارگران و تبصره های 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 شده اند با رعایت شرط سنی کمتر از شصت و پنج سال می توانند 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 نمی گیرد.

ح- ایثارگران و فرزندان شهدا مشمول قوانین، مقررات و ضوابط استخدامی خاص مربوط به خود بوده و کلیه دستگاه های مشمول ماده (۲) قانون جامع خدمات رسانی 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.

۲- قانون مدیریت خدمات کشوری:

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

ماده ۲۴- در راستای اجرای احکام این فصل کلیه دستگاه های 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 تصدی های دولت در امور قابل واگذاری کاهش یابد.

ب) تعداد مجوزهای استخدامی مذکور در ماده (۵۱) این قانون به نحوی تعیین گردد که تعداد کارمندان دستگاه های اجرایی که به هر نحو حقوق و مزایا دریافت می کنند 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 روش های بازنشستگی، بازخریدی، استعفاء و سایر موارد از خدمت دستگاه های 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، حمایت های دولت برای توسعه بخش غیردولتی و نحوه خرید خدمات از بخش خصوصی و تعاونی و تعیین تکلیف کارمندان واحدهای واگذار شده و سایر موارد بنا به پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد.

تبصره 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- دستگاه های اجرایی مکلفند سازماندهی، طراحی و تنظیم تشکیلات خود را متناسب با ویژگی های مربوط در چهارچوب الگوها، ضوابط و شاخص هایی که سازمان تهیه و به تصویب هیأت وزیران می رسد با رعایت موارد ذیل انجام دهند:

الف- سقف پست های 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 پست های سازمانی مصوب حداقل پس از یک برنامه و حداکثر پس از دو برنامه پنج ساله متناسب با سیاست ها و احکام برنامه جدید مورد بازنگری و تصویب مجدد قرار خواهد گرفت.

ج- به منظور کوتاه نمودن مراحل انجام کار و سلسله مراتب اداری، سطوح عمودی مدیریتی در دستگاه های اجرایی ملی و استانی با احتساب بالاترین مقام اجرایی در هر واحد 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 وزارتخانه ها و سازمان های مستقل که تحت نظر معاون رئیس جمهور اداره می شوند، می توانند 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 پست های سازمانی هر معاون می تواند حداکثر (۵) مدیر کل یا مدیر یا رئیس یا عناوین مشابه داشته باشد.

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

ه- تعداد پست های 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 پست های مصوب تعیین می گردد.

ی- واحدهای سازمانی وزارتخانه ها و سایر دستگاه های اجرایی در مراکز استان ها (به استثناء استانداری ها) با رعایت ماده (۲۹) این قانون حداکثر در سطح اداره کل سازماندهی می شوند و سازمان های موجود در این سطح تغییر می یابند.

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

افزایش جمعیت این گونه شهرها موجب لغو این حکم برای واحدهای ذی ربط می گردد. هزینه های پشتیبانی و خدماتی این مجتمع ها در بودجه وزارت کشور (استانداری ها) 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- 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 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 ۱۳۹۶:

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 - مصوب ۱۳۸۶- (از محل هر گونه اعتبار) صرفاً با مجوز سازمان اداری و استخدامی کشور با اخذ تأییدیه سازمان مبنی بر پیش بینی بار مالی در قانون و با رعایت قوانین و مقررات مربوط از جمله قانون مدیریت خدمات کشوری امکان پذیر است.

۴- مصوبات و بخشنامه ها

۱- سیاست های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری

سیاست های کلی نظام اداری ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری (مدظله العالی):

- ۱- نهادینه سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش های اسلامی و کرامت انسانی و ارج نهادن به سرمایه های انسانی و اجتماعی.
- ۲- عدالت محوری در جذب، تداوم خدمت و ارتقای منابع انسانی.
- ۳- بهبود معیارها و روزآمدی روش های گزینش منابع انسانی به منظور جذب نیروی انسانی توانمند، متعهد و شایسته و پرهیز از تنگ نظری ها و نگرش های سلیقه ای و غیرحرفه ای.
- ۴- دانش گرایی و شایسته سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی در نصب و ارتقای مدیران.
- ۵- ایجاد زمینه رشد معنوی منابع انسانی و بهسازی و ارتقای سطح دانش، تخصص و مهارت های آنان.
- ۶- رعایت عدالت در نظام پرداخت و جبران خدمات با تأکید بر عملکرد، توانمندی، جایگاه و ویژگی های شغل و شاغل و تأمین حداقل معیشت با توجه به شرایط اقتصادی و اجتماعی.
- ۷- زمینه سازی جذب و نگهداری نیروهای متخصص در استان های کمتر توسعه یافته و مناطق محروم.
- ۸- حفظ کرامت و عزت و تأمین معیشت بازنشستگان و مستمری بگیران و بهره گیری از نظرات و تجارب مفید آنها.
- ۹- توجه به استحکام خانواده و ایجاد تعادل بین کار و زندگی افراد در نظام اداری.
- ۱۰- جایگ سازی، متناسب سازی و منطقی ساختن تشکیلات نظام اداری در جهت تحقق اهداف چشم انداز.
- ۱۱- انعطاف پذیری 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 به منظور تسریع و تسهیل در ارائه خدمات کشوری.
- ۱۳- عدالت محوری، شفافیت و روزآمدی در تنظیم و تنقیح قوانین و مقررات اداری.
- ۱۴- کل نگر، همسوسازی، هماهنگی و تعامل اثربخش دستگاه های اداری به منظور تحقق اهداف فرابخشی و چشم انداز.
- ۱۵- توسعه نظام اداری الکترونیک و فراهم آوردن الزامات آن به منظور ارائه مطلوب خدمات عمومی.

معاونت توسعه مدیریت و

سرمایه انسانی، مجلس



- ۱۶- دانش بنیان کردن نظام اداری از طریق به کارگیری اصول مدیریت دانش و یکپارچه سازی اطلاعات، با ابتناء بر ارزشهای اسلامی.
- ۱۷- خدمات رسانی برتر، نوین و کیفی به منظور ارتقای سطح رضایتمندی و اعتماد مردم.
- ۱۸- شفاف سازی و آگاهی بخشی نسبت به حقوق و تکالیف متقابل مردم و نظام اداری با تاکید بر دسترسی آسان و شایسته مردم به اطلاعات صحیح.
- ۱۹- زمینه سازی برای جذب و استفاده از ظرفیت های مردمی در نظام اداری.
- ۲۰- قانونگرایی، اشاعه فرهنگ مسئولیت پذیری اداری و اجتماعی، پاسخ گویی و تکریم ارباب رجوع و شهروندان و اجتناب از برخورد سلیقمای و فردی در کلیه فعالیت ها.
- ۲۱- نهادینه سازی وجدان کاری، انضباط اجتماعی، فرهنگ خودکنترلی، امانت داری، صرفه جویی، ساده زیستی و حفظ بیت المال.
- ۲۲- تنظیم روابط و مناسبات اداری بر اساس امنیت روانی، اجتماعی، اقتصادی، بهداشتی، فرهنگی و نیز رفاه نسبی احاد جامعه.
- ۲۳- حفظ حقوق مردم و جبران خسارت های 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 ارزش های اخلاقی در آن از طریق اصلاح فرآیندهای قانونی و اداری، بهره گیری از امکانات فرهنگی و به کارگیری نظام مؤثر پیش گیری و برخورد با تخلفات.
- ۲۵- کارآمد سازی و هماهنگی ساختارها و شیوه های 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 یویایی نظام اداری، مخاطبان محترم این سیاست ها (رؤسای محترم سه قوه، نیروهای مسلح، مسئولان نهادهای غیردولتی) موظفند زمان بندی مشخص برای عملیاتی شدن آن تهیه و پیشرفت آن در فواصل زمانی معین گزارش نمایند.

نقشه راه اصلاح نظام اداری

ملفوظ آسودگی و

سرمد انسانی در



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

نظام اداری



۱۰



جمهوری اسلامی ایران

رییس جمهور

تصویب نامه شورای عالی اداری

شماره: ۲۰۶/۹۳/۵۶۰

تاریخ: ۱۳۹۳/۱/۲۰

تمامی وزارتخانه ها، 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 رییس جمهور و در راستای تحقق سیاستهای کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری (مدظله العالی) به منظور ارتقای نقش سهیل گری و هدایت گری 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 رییس جمهور 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 آذرماه هر سال به تصویب شورای عالی اداری برساند.
تبصوه: برنامه عملیاتی استانها هر ساله توسط معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور تهیه و تا پایان دیماه هر سال برای اجرا توسط دستگاههای اجرایی استان، به استانداران ابلاغ می شود.
ب) 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 رییس جمهور ارائه نمایند.

معاونت توسعه مدیریت و

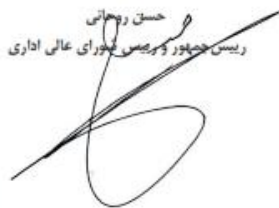
سرمایه انسانی رییس جمهور





وزراء و معاونان رئیس‌جمهور، مسئول حسن اجرای این مصوبه در واحدها و دستگاه‌های زیرمجموعه خود هستند. ج) معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور 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 رئیس‌جمهور و شورای عالی اداری و حسب ضرورت در دولت ارائه نماید.

حسین روحانی
رئیس‌جمهور 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 فواید 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 ریاست جمهوری - اداره کل قوانین و مقررات کنشوری ریاست جمهوری - روزنامه رسمی جمهوری اسلامی ایران - دفتر هماهنگی‌های ویژه رئیس‌جمهور - فرهنگستان علوم جمهوری اسلامی ایران - دیوان محاسبات کشور - سازمان بازرسی کل کشور

مهرت آس در است و
سرپرست آقای روحانی، محمود



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

ساماندهی نیروی انسانی دستگاه های اجرایی

۲۰۲۱۷۲۵۵۶

ش: ۱۳۹۳/۱۲/۲۶

پست: دراز



جمهوری اسلامی ایران

رئیس جمهور

تصویب نامه شورای عالی اداری

برستالی

دستورالعمل ساماندهی نیروی انسانی دستگاه های اجرایی

شورای عالی اداری در یکمصد و هفتاد و یکمین جلسه مورخ ۱۳۹۳/۱۲/۲۶ بنا به پیشنهاد سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور در اجرای بندهای ۲، ۵ و ۱۰ سیاست های کلی نظام اداری و به استناد بندهای ۱۱ و ۱۲ ماده ۱۱۵ قانون مدیریت خدمات کشوری و نیز در جهت تحقق بند (۲-۲) برنامه چهارم نقشه راه اصلاح نظام اداری موضوع مصوبه شماره ۲۰۶/۹۳/۵۶۰ مورخ ۱۳۹۳/۱۲/۳۰ شورای عالی اداری و برنامه جامع اصلاحات نظام اداری موضوع تصویب نامه شماره ۵۰۶۴۳/۱۳۹۳/۱۲/۳۰ هـ تاریخ ۱۳۹۳/۱۰/۲۸ هیات محترم وزیران و با هدف افزایش کارآمدی نیروی انسانی بخش دولتی، ایجاد نظام اداری بهره ور و بهینه سازی ساختار و ترکیب نیروی انسانی بخش دولتی، «دستورالعمل ساماندهی نیروی انسانی دستگاه های اجرایی» را تصویب نمود که به شرح سند پیوست (میسور به مهر دبیرخانه شورای عالی اداری) برای اجرا ابلاغ می گردد.

دستگاه های اجرایی مکلفند حداکثر ظرف مدت چهار ماه سند برنامه نیروی انسانی دستگاه را به تفکیک دو بخش ستادی و عملیاتی در افق زمانی ۳ ساله، با رعایت الزامات قانونی تدوین و برای تأیید به سازمان ارائه نمایند.

ضروری است، وزراء و روسای محترم دستگاه های اجرایی نسبت به اجرای مصوبه اهتمام نموده و سازمان مدیریت و برنامه ریزی 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 برنامه ریزی کشور با موضوع نحوه ساماندهی کارکنان قراردادی و کارگران مشمول قانون کار

شماره نامه: ۱۷۳۷۰۷	 سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور
تاریخ نامه: ۱۳۹۳/۱۲/۲۷	
پوسته:	

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 ۱۳۹۳/۱۲/۲۶ 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 فوق الذکر 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 ۳۲ 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-پوشه ۱۶-شماره ۱۶-سازمان شهید ملی	تلفن: ۸۵۳۵۰	درگاه: ۸۸۵۲۴۳۱	سروش پستی: ۱۵۸۷۵۰۳۴۴۴
کهریزی: ۱۵۸۷۷۷۲۳۱۱		آدرس وبگاه: WWW.MDHC.IR	

شماره نامه: ۱۷۳۷۰۷
تاریخ نامه: ۱۳۹۳/۱۲/۲۷
پوست:



باشد، لازم است عنوان شغل و پست سازمانی مربوط از محل پست های سازمانی مصوب موجود را برای اخذ تأییدیه به این معاونت اعلام کنند. به کارگیری نیروی جدید در مشاغل تأیید نشده، منوط به اخذ مجوز استخدامی از این سازمان و برگزاری آزمون در قالب فرایند ماده (۴۴) قانون مدیریت خدمات کشوری می باشد. بدیهی است استخدام بر اساس قانون کار، در مشاغل مقرر در طرح های طبقه بندی مشاغل موضوع فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری، مجاز نیست.

۳- شاغلین مشاغلی که تا زمان اعتبار تصویب نامه شماره ۲۱۳۴۷۱/ت/۳۷۶۴۴-هـ مورخ ۱۳۹۰/۱۱/۱ هیأت وزیران توسط دستگاه های اجرایی با آنها قرارداد کارگری منعقد شده و همچنان بر همین مبنا در دستگاه اشتغال دارند، کماکان به صورت قرارداد کار موقت یکساله بر اساس قانون کار ادامه خدمت می دهند و در پایان سال، طبق مقررات قانون کار با آنها تسویه حساب می گردد و در صورت باقی بودن نیاز، در سال بعد در سقف پست های سازمانی با آنها قرارداد منعقد خواهد شد.

در خاتمه کلیه بخشنامه ها و نظرات اعلامی مغایر با مفاد این بخشنامه لغو می گردد.

محمود عسکری آزاد

جانشین رییس در توسعه مدیریت و سرمایه انسانی

شماره تماس: ۱۵۸۷۵-۲۲۴۴

آدرس وبگاه: WWW.MDHC.IR

تهران- نیلای شهید مطهری- نبش خیابان میرزا- شماره ۱۶- ساختمان شهید مطهری

شماره تلفن: ۸۵۴۶۳۳۱

تلفن: ۸۵۲۵۰

کد پستی: ۱۵۸۷۷۳۳۳۱۱

۴-بخشنامه شماره ۱۵۳۸۳۹۰ مورخ ۹۶/۹/۷ سازمان اداری و استخدامی کشور با موضوع نحوه

بکارگیری نیروی انسانی جدید

شماره: ۱۵۳۸۳۹۰	تاریخ: ۱۳۹۶/۰۹/۰۷	موضوع: دارد	معاون رئیس جمهور و رئیس سازمان
----------------	-------------------	-------------	--------------------------------



بسم تعالی

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

باسلام؛

با توجه به مکاتبات پراکنده دستگاه‌های اجرایی درخصوص بکارگیری نیروی انسانی به صورت قراردادکارماین (مشخص) و مراجعات مکرر افراد معرفی شده به این سازمان، و همچنین لزوم رعایت قوانین و مقررات مربوطه و سیاست های دولت در خصوص جذب و بکارگیری نیروی انسانی، ضروری است دستگاه‌های اجرایی، تقاضای بکارگیری نیروی قراردادی را **صرفاً در موارد کاملاً ضروری**، با رعایت نکات زیر به این سازمان ارسال تا امکان بررسی آن فراهم گردد. یادآوری می گردد نیروهای قرارداد کار معین، نیروهای موقتی می باشند که در اجرای تبصره ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری 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 سریع به تامین نیرو در آنها وجود دارد، بکارگرفته می شوند. لذا دستگاه ها در صورت کمبود نیروی انسانی در وظایف و مشاغل اصلی خود می توانند تقاضای جذب نیروی انسانی رسمی و پیمانی خود را در چهارچوب سند برنامه نیروی انسانی موضوع تصویب نامه شماره ۲۰۶/۱۷۲۵۵۶ مورخ ۱۳۹۳/۱۲/۲۶ شورای عالی اداری همراه با ارائه برنامه عملیاتی، برای اجرای شدن بند (الف) ماده (۲۸) قانون برنامه ششم توسعه، به این سازمان ارسال نمایند.

- ۱- وجود ساختار سازمانی و تشکیلات تفصیلی مصوب معتبر.
 - ۲- رعایت سقف مندرج در تبصره ذیل ماده (۳۲) قانون مدیریت خدمات کشوری .
 - ۳- رعایت اصول شایسته گزینی برای انتخاب افراد در فضای رقابتی برای انجام شغل مورد نظر.
 - ۴- عدم درج و ارسال مشخصات فردی افراد مورد نیاز برای به کارگیری قبل از صدور مجوز (با توجه به اینکه صدور مجوز برای بکارگیری نیروی قراردادی صرفاً بر اساس نیاز دستگاه اجرایی به تخصص ها و مهارت ها و فارغ از مشخصات شخصی افراد صورت می‌پذیرد).
 - ۵- تناسب نیازهای تخصصی مورد نظر با ساختار سازمانی و تشکیلات تفصیلی مصوب دستگاه.
- ضمناً به تعداد نیروهای قرارداد کارماین(مشخص) شاغل در دستگاه اجرایی از مجموع پست های بالاترین پست های دستگاه مسدود خواهد شد و امکان تصدی آنها توسط نیروهای جدیدالاستخدام و یا نیروهای مأمور و انتقالی از سایر دستگاه ها، در مدت زمان مسدود شدن آنها وجود نخواهد داشت.
- دستگاه‌های اجرایی موظفند ضمن رعایت کامل تمامی موارد فوق، درخواست های خود را صرفاً با ذکر نیاز و دلایل توجیهی آن و تکمیل فرم پیوست، با امضاء بالاترین مقام و با معاونت توسعه مدیریت و منابع (یا عناوین مشابه) دستگاه اجرایی، به این سازمان ارسال دارند. به مکاتبات صورت گرفته خارج از چارچوب این بخشنامه پاسخ داده نخواهد شد.

شماره نامه: ۱۵۳۸۳۹۰	تاریخ نامه: ۱۳۹۶/۰۹/۰۷	پرست: دارد
 جمهوری اسلامی ایران سازمان اداری و استخدامی کشور		
معاون رئیس جمهور و رئیس سازمان		

همچنین در صورت صدور مجوز بکارگیری، دستگاهها می بایست پس از اخذ و ارائه تائیدیه 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.


جمشید انصاری

رونوشت:

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

ردیف	شماره مورد نیاز	واحد سازمانی و محل جغرافیایی خدمات	تجهیزات مورد نیاز برای شغل (رشته تحصیلی و متعلق)	تعداد مورد تقاضا	توضیحات
۱					
۳					
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: ۵۷۶۰۹۵
تاریخ: مورخ ۱۳۹۵
پست: دبیر



جمهوری اسلامی ایران
رئیس جمهور
تصویب نامه شورای عالی اداری

بسمه تعالی

تمامی وزارتخانه ها، مؤسسات، شرکتها، نهادهای عمومی غیردولتی

شورای عالی اداری در یکمیداد و هفتاد و پنجمین جلسه مورخ ۱۳۹۵/۲/۲۷ بنا به پیشنهاد سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، در اجرای مواد ۵۳ و ۵۷ قانون مدیریت خدمات کشوری و اقدامات برنامه عملیاتی اصلاح نظام اداری (موضوع تصویب نامه شماره ۲۰۶/۹۳/۵۶۲ مورخ ۱۳۹۳/۱/۲۰ شورای عالی اداری) منبث از نقشه راه اصلاح نظام اداری کشور، دستورالعمل اجرایی نحوه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه ای را به شرح سند پیوست (مجهور به مهر دبیرخانه شورای عالی اداری) تصویب نمود که برای اجرا ابلاغ می شود.

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 می نماید.


حسن روحانی
رئیس جمهور و رئیس شورای عالی اداری

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

اجرایی نحوه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای

شماره ۱۳۵۱۸۲۴

تاریخ ۹۶/۵/۳۰

پست



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 اجرایی نحوه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای، موضوع تصویب‌نامه شماره ۵۷۹۰۹۵ مورخ ۱۳۹۵/۴/۱ 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 مواردی که سایر شرایط، احراز شده باشد به دوسوم 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 مکلف‌اند 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
پرست

تبصره ۴: تا پایان برنامه ششم توسعه نسبت مدیران زن در پست‌های مدیریتی به ۲۰٪ افزایش یابد. سهم هریک 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 ۴: 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 و رئیس شورای عالی اداری

رونوشت: دفتر مقام معظم رهبری (مدتله عالی) - دفتر ریاست جمهوری - دفتر ریاست مجلس شورای اسلامی - دفتر ریاست قوه قضائیه - 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
نوع: نفاذ

بسمتعالی

بخشنامه به کلیه دستگاه های اجرایی مشمول ماده ۵ قانون مدیریت خدمات کشوری

با سلام واحترام؛

شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی در جلسه مورخ ۱۳۹۶/۰۸/۰۱ بنا به پیشنهاد سازمان اداری و استخدامی کشور آیین نامه اجرایی تبصره «۷» بند «۱۶» تصویب نامه شماره ۱۳۵۱۸۲۴ مورخ ۱۳۹۶/۵/۳۰ شورای عالی اداری (موضوع بهره گیری از توانمندی های زنان و جوانان مستعد کشور برای تصدی پست های مدیریتی حرفه ای و افزایش سهم و نقش آنان در مدیریت اجرایی کشور) را به شرح تصویب نمود.

ماده ۱- باتوان 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 می شوند.

جدول شماره ۱- امتیاز اقدامات علمی و پژوهشی

ردیف	اقدامات علمی و پژوهشی	تعداد	سلف امتیاز هر مورد	حداکثر امتیاز
۱	تألیف کتاب و چاپ آن	۲	۳	۶
۲	انجام طرح های ارزنده علمی و پژوهشی به سفارش دستگاه متبوع	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 همایش ها و کنفرانس های بین المللی	۲	۱	۲

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

^۱ . مجلاتی که در مؤسسه تاسون روتنر (Thomson Reuters) نمایه شده اند.

^۲ . مجلاتی که در پایگاه اطلاعاتی (Pub Med) نمایه شده اند.

^۳ . مجلاتی که در مؤسسه (Scopus) نمایه شده اند.

^۴ . مجلاتی که در پایگاه استادی علوم جهان اسلام (ISC) نمایه شده اند.



بایست جمهوری
سازمان اداری و استخدامی کشور

شماره: ۱۳۹۸۶۷۶
تاریخ: ۱۳۹۶/۰۸/۱۵
پرست: 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 (مندرج 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 تصاب 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

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



پژوهشی ارائه شده بر عهده شورای مذکور می باشد و آن شورا موافق است نسخه ای از مصوبات موضوع این آیین نامه را جهت ثبت در بانک اطلاعات مدیران (موضوع ماده ۵۵ قانون مدیریت خدمات کشوری) به سازمان اداری و استخدامی کشور ارسال نماید.

علی کبر اولیاء
معاون سرپایه انسانی



shenasname.ir

ش.ش: ۱۱۹۸۱۶۰

تیران- نیلان شید بهشتی- پش میرزا- ۱۶۰۰۰۰- ساتان شید علی مرکز تلفن: ۸۵۳۵۰۰- درجه: ۸۸۵۴۴۱۱- کد پستی: ۱۵۷۷۷۷۷۷

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

ردیف	دستگاه های اجرایی دارای اعتبارات هزینه ای استانی	ردیف	دستگاه های اجرایی دارای اعتبارات هزینه ای ملی
۱	اداره کل استاندارد و تحقیقات صنعتی	۱	اداره کل امور مالیاتی
۲	اداره کل امور اقتصادی و دارایی	۲	اداره کل آموزش و پرورش
۳	اداره کل امور عشایر	۳	اداره کل آموزش فنی و حرفه ای
۴	اداره کل اوقاف و امور خیریه	۴	اداره کل بنیاد شهید و امور ایثارگران
۵	اداره کل بهزیستی	۵	اداره کل بیمه سلامت
۶	اداره کل پزشکی قانونی	۶	اداره کل تعزیرات حکومتی
۷	اداره کل تبلیغات اسلامی	۷	اداره کل پست
۸	اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی	۸	اداره کل ثبت احوال
۹	اداره کل جهاد کشاورزی	۹	اداره کل ثبت اسناد و املاک
۱۰	اداره کل حفاظت محیط زیست	۱۰	اداره کل راهداری و حمل و نقل جاده ای
۱۱	اداره کل دامپزشکی	۱۱	اداره کل فرودگاه ها
۱۲	اداره کل راه و شهرسازی	۱۲	اداره کل گمرکات
۱۳	اداره کل زندانها و اقدامات تأمینی و تربیتی	۱۳	دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی
۱۴	اداره کل شیلات	۱۴	دانشگاه گلستان
۱۵	اداره کل صنعت، معدن و تجارت	۱۵	دانشگاه منابع طبیعی و علوم کشاورزی
۱۶	اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی	۱۶	سازمان مدیریت و برنامه ریزی
۱۷	اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری	۱۷	شرکت سهامی آب منطقه ای
۱۸	اداره کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری	۱۸	شرکت آب و فاضلاب روستایی
۱۹	اداره کل نوسازی مدارس	۱۹	شرکت توزیع و پخش فراورده های نفتی
۲۰	اداره کل ورزش و جوانان	۲۰	شرکت شهرکهای صنعتی
۲۱	اداره کل هواشناسی	۲۱	کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان
۲۲	استانداری	۲۲	مدیریت تعاون روستایی
۲۳	پایگاه منطقه ای آموزشی انتقال خون	۲۳	مدیریت حج و زیارت
۲۴	حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی	۲۴	مدیریت درمان تأمین اجتماعی
		۲۵	مرکز تحقیقات و آموزش کشاورزی